

" ...

III. GEREKÇE

Bilindiği üzere 18.10.2012 tarihinde TBMM’de kabul edilen 6356 Sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu 07 Kasım 2012 tarih ve 28460 sayılı Resmi Gazetede yayımlanarak yürürlüğe girmiştir.

Çağdaş ülkelerde olduğu gibi ülkemizde de örgütlenme ve toplu pazarlık ve bunun ayrılmaz bir parçası olarak değerlendirilen grev hakkı anayasamızda çeşitli düzenlemelerle belirlenmiştir. Söz konusu alan, çalışanların çalışma, örgütlenme, toplu pazarlık gibi temel hak ve özgürlükleriyle doğrudan ilgisi sebebiyle Anayasanın 51 nci, 52, 53 ve 54 ncü maddelerindeki hükümlerle düzenlenmiş olduğu gibi, Anayasamızda örgütlenme, çalışma haklarıyla ilgili diğer düzenlemeler de mevcuttur. Anayasanın 49 uncu maddesinde Devlet’in, çalışanların hayat seviyesini yükseltmek ve çalışma hayatını geliştirmek amacıyla çalışanları korumak için gerekli önlemleri alacağı; 50 nci maddesinde de kimsenin, yaşına, cinsiyetine ve gücüne uymayan işlerde çalıştırılmayacağı ile küçükler ve kadınlar ile bedeni ve ruhi yetersizliği olanların çalışma şartları bakımından özel olarak korunacakları emredici biçimde düzenlenmiştir.

Anayasal kuralların ruhuna uygun olarak düzenleme yapılması yerine gündelik ihtiyaçların giderilmesini önceleyen, her alanda olduğu gibi sendika ve toplu sözleşme alanında da günü kurtarmaya yönelik, özgürlükleri kısıtlayıcı bir biçimde hareket eden Hükümet tarafından 6356 sayılı Yasa’da da aynı yaklaşım sürdürülmüştür.

Türkiye’de çalışma yaşamını doğrudan ilgilendiren ve 6356 Sayılı Kanunun gerekçesinde de görüleceği üzere; çağdaş bir çalışma yaşamı tesis etme ve ILO ve Avrupa Sosyal Şartı ve AB normlarının karşılanması gibi iki önemli gerekçeye dayandırılan söz konusu kanun olumlu bir adım olarak değerlendirilmiştir. Ancak 12 Eylül darbesinin bir ürünü olan ve sendikal örgütlenme ile toplu pazarlık hakkı konusunda özgürlükçü ortamını kısıtlayan bir anlayışı yansıtan 2821 ve 2822 Sayılı Yasaları çağdaşlaştırma, özgür ve demokratik bir örgütlenme ve toplu pazarlık hakkı kurmayı hedefleyen bu yasa tasarısı hedeflerin oldukça uzağındadır.

Ayrıca, söz konusu yasa, gerek bilim kurulu tarafından oluşturulan önerileri, gerekse birçok defa biraraya gelen Üçlü Danışma Kurulu’nun üzerinde mutabık kaldığı ana sorunlara yönelik yaklaşımlarını ve mutabakatlarını dikkate almamıştır.

2821 Sayılı Sendikalar Kanunu ile 2822 sayılı Toplu iş Sözleşmesi Grev ve Lokavt Yasaları, çeyrek Yüzyılı aşkın bir süredir anti-demokratik yönleri ve örgütlenme özgürlüklerini yeterince korumadığı gerekçesiyle, sendikalar ve Uluslararası Çalışma Örgütü tarafından da eleştirilmektedir. Türkiye, bu nedenlerle, ILO Sözleşmelerinin uygulanmasını izleme ve denetleme görevlerini yerine getiren ILO Aplikasyon Komitesinin toplantılarının gündemine gelmektedir.

Türkiye, ILO’nun sendikal hak ve özgürlüklere ilişkin temel sözleşmeleri olan Örgütlenme ve Toplu Pazarlık Hakkı İlkelerinin Uygulanmasına dair 98 sayılı Sözleşmesini 1951 yılında, Örgütlenme Özgürlüğü ve Örgütlenme Hakkının Korunmasına dair 87 sayılı Sözleşmesi ile Kamu Hizmetinde Örgütlenme Hakkının Korunması ve İstihdam Koşullarının Belirlenmesi Yöntemlerine İlişkin 151 sayılı Sözleşmesini 1993 yılında onaylamıştır.

Türkiye Cumhuriyeti Anayasasının 90. maddesinde 2004 yılında yapılan bir değişiklikle, usulüne göre yürürlüğe konulmuş temel hak ve özgürlüklere ilişkin milletlerarası antlaşmalarla kanunların aynı konuda farklı hükümler içermesi nedeniyle çıkabilecek uyuşmazlıklarda, milletlerarası andlaşma hükümlerinin esas alınacağı hükme bağlanmıştır. Bunlar hakkında Anayasaya aykırılık iddiası ile Anayasa Mahkemesine başvurulamaz.

Öte yandan Türkiye'nin Avrupa Birliği ile yürüttüğü üyelik müzakereleri sürecinde açılması gereken fasıllardan biri de 19. fasıl olan İstihdam ve Sosyal Politika başlığıdır. AB düzeyinde sendikalaşma, toplu sözleşme ve grev haklarına ilişkin düzenlemeler bulunmamakta ve bu konu üye devletlerin ulusal mevzuatına bırakılmış bulunmaktadır. Ancak Avrupa Birliği ana antlaşmaları, diğer AB müktesebatı ve özellikle AB Temel Haklar Şartı ile, ILO standartları ve Avrupa Konseyi Sosyal Şartında ifadesini bulan temel sendikal haklara uymayı üye devletler için şart koşturmaktadır. Türkiye AB üyeliğine aday ülke olarak AB ana antlaşmalarına ve diğer AB müktesebatına uymayı taahhüt etmiş bulunmaktadır. Bu nedenle de üyelik müzakereleri sürecinde, sendikal mevzuatını ILO ve Avrupa Konseyi Sosyal Şartında biçimlenen sendikal hak ve özgürlüklere uyarlamak zorundadır. İstihdam ve Sosyal Politika faslının açılışı bu uyarlamaya bağlı görünmektedir.

Türkiye bu bağlamda 2821 ve 2822 ve 4688 sayılı Yasaları sendikal özgürlükleri artıracak biçimde yeniden düzenlemeyi ve ILO'nun 87 ve 98 sayılı Sözleşmeleri ile Avrupa Sosyal Şartına uyumlu hale getirmeyi Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığının öncelikli görevi olarak belirlemiştir.

Ancak 6356 Sayılı Yasanın ILO tarafından eleştirilen konulara ilişkin çözüm üretmediği görüldüğü gibi Türkiye'de sendikal hareketin örgütlenmesinin önündeki engelleri de kaldırmadığı açıktır.

2012 yılı itibariyle SGK verilerine göre işçi sayısı 11 Milyondan fazladır. Sendikalarda örgütlü işçi sayısı yaklaşık 885,00 kişidir. Toplu sözleşme kapsamındaki işçi sayısı da 567,000 kişidir. Görüldüğü üzere Türkiye'de sendikalaşma oranı % 5'lere kadar düşmüştür. Kamuda örgütlü işçi sayısının belediyeler de dahil olmak üzere yaklaşık 360,000 civarında olduğu göz önüne alınırsa özel sektörde örgütlenme oranı % 2 oranına kadar gerilemiş durumdadır.

Özellikle 2010 yılından itibaren Çalışma Bakanlığı'nın SGK verilerini kullanmaya başlamasından itibaren yukarıda belirttiğimiz durumun sendikalara etkisi daha net ortaya çıkmıştır. Birçok sendikanın % 10 işkolu barajını aşamama durumu yaşanmış ve bu nedenle işkolu istatistiklerinin yayımı durdurulmuştur.

Bugün geline nokta 12 Eylül hukukunun getirdiği % 10 işkolu barajı nedeniyle yaklaşık 18-19 Sendika dışında bütün sendikaların yetkisiz kalma riski ortaya çıkmıştır.

Ama yapılan yeni düzenleme bu sorunu çözmekten çok daha da zorlaştıracı bir durum yaratmıştır. Bunun ana nedeni de İşkollarının birleştirilmesi gibi hiçbir bilimsel gerekçesi olmayan bir düzenlemeyle işkolu barajının Yasa ile % 3'e indirilmesidir. Bu baraj aslında eski sisteme göre bazı sektörlerde % 20'ler düzeyinde bir baraj getirilmesi anlamına gelmektedir.

Aynı şekilde, söz konusu yasa tasarısı özgürlükçü olma hedeflerinin çok gerisinde, ILO'nun 87 ve 98 Sayılı sözleşmelerine aykırılıkların devam ettiği bir tasarı olduğu gibi iktidar partisi AKP'nin Parti Programında, seçim beyannamesinde, 61. Hükümet Programında ve

AKP 2010 Referandum Kitapçığında belirtilen resmi görüşlerine de aykırılıklar teşkil etmektedir.

Söz konusu yasada Anayasamızın ekonomik ve sosyal haklar başlığı altındaki 51, 52, 53 ve 54 ncü maddeleri ile 2, 7, 10, 49, 50, 90. maddelerine aykırı düzenlemeler bulunmaktadır. Aşağıda söz konusu 6356 Sayılı Yasanın ilgili maddeleri ve düzenlemelerine ilişkin anayasaya aykırılık iddialarımız gerekçeleriyle birlikte sırasıyla ele alınmıştır.

Hemen belirtmek gerekir ki, söz konusu aykırılıklar konu boyutunda bir aykırılık durumu oluşturduğundan ve bir düzenlemenin çeşitli maddeleri ilgilendirmesi ve bağlantıları nedeniyle bağlantılı maddeler ve fıkralar bir bütün olarak ele alınmış ve buna göre gerekçelendirilmiştir.

1- 6356 Sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanununun “Tanımlar başlıklı 2. maddesinin birinci fıkrasının (ğ) bendi, 3. maddesinin birinci fıkrasının ve 5. maddesinin iptali istemi,

Konu: Yalnızca İşkolu Esasına Göre Sendika Kurulmasının Şart Koşulması

İlgili maddeler ve fıkralar:

a- 2. madde, 1. fıkra, ğ bendi: “bir işkolunda faaliyette bulunmak üzere” ifadesi.

b- 3. madde, 1. fıkra: “Sendikalar kuruldukları işkolunda faaliyette bulunur” cümlesi.

c- 5. maddesi

Anayasanın 13., 51. ve 90. maddelerine aykırıdır.

6356 sayılı Kanunun 2. maddesinin 1. fıkrasının (ğ) bendinde sendika tanımı şu şekilde yapılmıştır:

“Sendika: İşçilerin veya işverenlerin çalışma ilişkilerinde, ortak ekonomik ve sosyal hak ve çıkarlarını korumak ve geliştirmek için en az yedi işçi veya işverenin bir araya gelerek bir işkolunda faaliyette bulunmak üzere oluşturdukları tüzel kişiliğe sahip kuruluşları”,

6356 sayılı Kanunun “Kuruluş serbestisi” başlıklı 3. maddesinin 1. fıkrası şu şekildedir:

“Kuruluşlar, bu Kanundaki kuruluş usul ve esaslarına uyarak önceden izin almaksızın kurulur. Sendikalar kuruldukları işkolunda faaliyette bulunur”.

6356 Sayılı Yasanın “İşkolunun Tespiti” başlıklı 5. maddesi şu şekildedir.

(1) Bir işyerinin girdiği işkolunun tespiti Bakanlıkça yapılır. Bakanlık, tespit ile ilgili kararını Resmî Gazete’de yayımlar. Bu tespite karşı ilgililer, kararın yayımından itibaren on

beş gün içinde dava açabilir. Mahkeme iki ay içinde kararını verir. Kararın temyiz edilmesi hâlinde Yargıtay uyuşmazlığı iki ay içinde kesin olarak karara bağlar.

(2) Yeni bir toplu iş sözleşmesi için yetki süreci başlamış ise işkolu değişikliği tespiti bir sonraki dönem için geçerli olur. İşkolu tespit talebi ve buna ilişkin açılan davalar, yetki işlemlerinde ve yetki tespit davalarında bekletici neden sayılmaz.

(3) İşkolu değişikliği yürürlükteki toplu iş sözleşmesini etkilemez.

6356 sayılı Kanunun 2. maddesinin 1. fıkrasının (ğ) bendinde yer alan “bir işkolunda faaliyette bulunmak üzere” ifadesi ile Kanunun 3. maddesinin 1. fıkrasında yer alan “Sendikalar kuruldukları işkolunda faaliyette bulunur” ifadeleri ile bu düzenleme ile bağlantılı olan 5. maddesi, sendikaların yalnızca işkolu esasına göre kurulabilmesini ve faaliyet gösterebilmesini düzenlemekte olup, işkolu sendikaları dışındaki farklı sendika türlerini, işyeri sendikaları ile meslek sendikalarının kurulmasını ve faaliyet göstermesine olanak tanımamaktadır.

Anayasanın 51. maddesi “Çalışanlar ve işverenler, üyelerinin çalışma ilişkilerinde, ekonomik ve sosyal hak ve menfaatlerini korumak ve geliştirmek için önceden izin almaksızın sendikalar ve üst kuruluşlar kurma, bunlara serbestçe üye olma ve üyelikten serbestçe çekilme haklarına sahiptir. Hiç kimse bir sendikaya üye olmaya ya da üyelikten ayrılmaya zorlanamaz” şeklindedir.

Sendika özgürlüğü, sendikaya üye olmak, çekilmek, üst kuruluşlar kurmak ve sendikal faaliyetleri kapsayan bir özgürlük olarak tanımlanmıştır. Sendika hakkını sınırlama nedenleri genel sınırlama nedenlerinin yanında Anayasanın 51. maddesinde özel olarak düzenlenmiştir. Bu sınırlama nedenlerinin hiçbirinde sendikaların işkolunda kurulmasını ve faaliyet yürütmesini haklı gösterecek bir ifade yoktur. Sendika kurma hakkı Anayasamızda ayırım gözetmeksizin “çalışanlar ve işverenler”e tanınmış ve güvence altına alınmıştır.

Türkiye’de yalnızca tek tip, işkolu sendikacılığını zorunlu kılan söz konusu düzenlemeler, Anayasaya ve taraftı olduğumuz uluslararası sözleşmelere aykırı olarak, sendika kurma ve örgütlenme hak ve özgürlüklerine yönelik ağır, aşırı ölçüsüz, demokratik toplum niteliklerine aykırı bir sınırlama getirmektedir.

Öyle ki evrensel ölçekte sendika serbestisi ve sendika çokluğu ilkeleri benimsenmiş olup, 6356 sayılı Yasa’nın öngördüğü işkolu sendikacılığı sınırlaması, bu ilkeler ile sendika kurma ve örgütlenme hak ve özgürlüğünün ihlali niteliğindedir.

Şöyle ki, Birleşmiş Milletler İnsan Hakları Evrensel Bildirgesi’nin 23. maddesinin 4. fıkrası, Birleşmiş Milletler Ekonomik, Toplumsal ve Kültürel Haklar Sözleşmesi’nin 8. maddesi, Birleşmiş Milletler Kişisel ve Siyasal Haklar Sözleşmesi’nin 22. maddesinin 1. fıkrası, Avrupa İnsan Hakları Sözleşmesi’nin 11. maddesi ile Uluslararası Çalışma Örgütü’nün 87 sayılı Sözleşmesi’nin 2. ve 3. maddeleri ile sendika kurma ve sendikaya üye olma hakkını tanımlamakta ve güvence altına alınmış olup; sendika serbesti ilkesi çerçevesinde farklı sendika türlerinin kurulabilmesi ve faaliyet gösterebilmesi söz konusu maddelerin doğal bir sonucudur.

Bilhassa doğrudan sendika kurma hakkını güvence altına alan Uluslararası Çalışma Örgütü’nün 87 sayılı Sözleşmesi’nin 2. maddesi şu şekildedir:

“Çalışanlar ve işverenler herhangi bir ayırım yapılmaksızın önceden izin almadan istedikleri kuruluşları kurmak ve yalnız bu kuruluşların tüzüklerine uymak koşulu ile bunlara üye olmak hakkına sahiptirler”.

2. maddede çalışanların “istedikleri kuruluşları” kurma hakkı açıkça belirtilmiş olup, işkolu sendikaları dışındaki meslek ve işyeri sendikaları gibi farklı sendika türlerinin yasaklanması, bu bakımdan ILO’nun 87 sayılı Sözleşmesi’nin ilgili düzenlemesine aykırıdır.

Kaldı ki, ILO Yönetim Kurulu Örgütlenme Özgürlüğü Komitesi, ilke ve kararlarında, sendika kurma hakkının tek bir sendika tipi ile sınırlandırılmasının, işyeri ve meslek sendikalarına sınırlama getirilmesinin ILO’nun 87 sayılı Sözleşmesi’nin 2. maddesine aykırı olduğunu belirtmiştir. Örneğin:

“İşçiler, temel düzeyde. İşyeri sendikası yada endüstri (işkolu) veya meslek sendikası gibi ana örgütlenmenin başka bir biçimini mi kurmayı seçeceklerine karar vermekte özgür olmalıdır” (1996/279)

“Her bir kuruluşta, işte veya meslekte tek bir sendikayı gerektiren hükümler, 87 No’lu Sözleşme’nin 2. maddesine uygun değildir” (1996/282).”

“Komite, Uluslararası Çalışma Konferansı’nın, 87 No’lu Sözleşme’de “kendi istedikleri örgütler” sözcüklerini dahil ederek, bazı ülkelerde, bir kişinin mesleki, mezhepsel veya siyasi nedenlerle katılmayı isteyebileceği birçok farklı işçi ve işveren örgütünün varlığını göz önünde bulundurduğuna, bununla birlikte, işçilerin ve işverenlerin çıkarları için, birleşik bir sendikal hareketin sendikal çoğulculuğa tercih edilir olup olmadığını beyan etmediğine işaret etmiştir. Konferans, bu suretle, herhangi bir grup işçinin (veya işverenin), maddi ve manevi çıkarlarını korumak için gerekli olduğunu düşünüyorlarsa, var olan örgütün yanı sıra örgütler kurma hakkını tanımıştır” (1996, 286).

“Sendikal çeşitliliğin önlenmesi, işçilerin avantajına olabilirse de, devlet müdahalesi yoluyla, yasal araçlarla dayatılan sendikal hareketin birleşmesi, 87 No’lu Sözleşme’nin 2. ve 11. maddeleri’nde kapsanan ilkeye ters düşmektedir...” (1996, 287).

“Sendikal harekette birlik devlet tarafından, yasalar vasıtasıyla dayatılmamalıdır çünkü bu örgütlenme özgürlüğü ilkelerine aykırı olacaktır” (1996, 289).

Öte yandan ILO Sözleşme ve Tavsiyelerin Uygulanması Hakkında Uzmanlar Komitesi, 87 sayılı ILO Sözleşmesi bakımından Türkiye’ye ilişkin 1995 yılından bu yana yaptığı gözlemlerinde, “işkolu düzeyindeki sendikaların doğası ve kapsamını netleştirmek amacıyla, işkolları ile ilgili olarak geniş sınıflandırma gruplarının kurulmasının kendisinin ILO’nun 87 sayılı Sözleşmesi’ne aykırı olduğunu” belirtirken; 2009 yılında yaptığı gözlemde, 2821 sayılı Kanun’da da yer alan işkolu sendikacılığı sınırlaması ile ilgili olarak, “meslek veya işyeri temelinde sendika kurulması ile ilgili yasağın” 87 sayılı ILO Sözleşmesi’nin 2. Maddesine aykırı olduğunu vurgulamıştır.

Öte yandan ILO Sözleşme ve Tavsiyelerin Uygulanması Hakkında Uzmanlar Komitesi 87 sayılı ILO Sözleşmesi bakımından Türkiye’ye ilişkin 2010 yılında yaptığı gözleminde, söz konusu dönemde hazırlanan ve ILO’ya gönderilen Sendikalar Kanunu taslağında “işyeri ve meslek sendikalarının kurulmasına izin verilmesini” Türk mevzuatının ILO’nun 87 sayılı

Sözleşmesi'ne uyumlu hale getirilmesi bakımından bir gelişme/ilerleme olduğunu özel olarak belirtmiştir.

Ancak söz konusu taslak yasalaşmamış, 6356 sayılı Kanun ile mevcut yasak, ILO'nun 87 sayılı Sözleşmesi'nin 2. maddesi ve ILO denetim organlarının karar ve tavsiyelerine rağmen sürdürülmüştür.

Yukarıda belirtilen tüm hususlara rağmen, “tek tip işkolu sendikacılığı”nda ısrar edilmesi, Yasa'nın 3. maddesinin madde gerekçesinde, “Maddede sendikaların ülkemiz endüstri ilişkileri sisteminin benimsediği ve uygulandığı biçimde işkolu esasına göre kurulacağı belirtilmiş” ifadesine yer verilmiştir. Oysa Türkiye sendikacılık hareketi tarihi ve Türkiye'de sendikal mevzuatın izlediği seyir, bu gerekçeden başka bir gerçekliğe işaret etmektedir.

Öyle ki sendikalara ilişkin ilk esaslı yasal düzenleme 1947 yılında kabul edilen 5018 sayılı İşçi ve İşveren Sendikaları ve Sendika Birlikleri Hakkında Yasa'dır. Her ne kadar Yasa'nın birinci maddesinde sendikaların aynı işkolunda faaliyet gösteren çalışanlarca kurulacağı belirtilmiş olsa da, Yasa'da işkolu barajı uygulamasına yer verilmediği için, aynı işkolunda çalışan işçiler, işyeri sendikaları ve bir işkolundaki bir mesleğe mensup işçileri bir araya getiren sendikalar (ör. Ereğli Kömür Havzası Maden İşçileri Sendikası, Tekel İstanbul Yaprak Tütün Bakım ve İşleme Sendikası) kurabilmiş ve bu sendikalar faaliyet gösterebilmiştir. İşyerlerinde ya da bir işletmenin bir ildeki şubesinde kurulan sendikalar zaman içinde yerel, bölgesel ve ulusal ölçekte sendika birlikleri, federasyonları ve nihayetinde işkolunun genelinde faaliyet gösteren sendikaları oluşturmuş, zaman içinde farklı işkollarındaki sendikalar, Konfederasyon düzeyinde örgütlenme yoluna gitmiştir.

5018 sayılı Kanunu yürürlükten kaldıran 274 sayılı Kanun'un 9. maddesinde “İşçi sendikaları, aynı işyerinde veya aynı işkolundaki işyerlerinde çalışan işçileri veya birbiriyle ilgili işkollarında çalışan işçileri içine alır” tanımına yer verilmiş, böylece “aynı işyerinde çalışan işçilerin” işyeri sendikalarında örgütlenmesine olanak tanınırken, 275 sayılı Yasada toplu iş sözleşmesi yapmaya yetkili olmak için işkolu barajı şartı getirilmediğinden dolayı yine bir işkolunda aynı meslek mensuplarını bir araya getiren, fiilen meslek sendikası olarak işlev gören sendikalar (örneğin sanatçıların kurduğu ve örgütlendiği Müzik-Sen ve Sine-Sen) toplu iş sözleşmesi imzalamak da dâhil olmak üzere temel sendikal faaliyetlerde bulunabilmiştir.

Söz konusu tarihsel seyir içinde birleşik, kitlesel ve güçlü işkolları sendikalarının oluşması, yasa yolu ile tek tip işkolu sendikacılığının dayatılması neticesinde değil, ihtiyari olarak sendikaların birleşmesi ile gerçekleşmiştir. Özellikle işyeri ölçeğinde ya da mahalli ölçekte kurulan sendikal örgütlenmeler, güçlü işkolu sendikalarına giden yolun köşe taşlarını oluşturmuştur. Sendikal çokluk ve sendikal serbesti, dağınık, zayıf sendikal yapılara değil, daha güçlü ve birleşik sendikal örgütlenmelere yol açmıştır.

Ancak 1983 tarihinde çıkarılan 2821 ve 2822 sayılı Yasalar, o tarihe kadarki sendikal mevzuatı esaslı biçimde değiştirmiş, yasanın 3. maddesinde “İşçi sendikaları, işkolu esasına göre bir işkolunda ve Türkiye çapında faaliyette bulunmak amacı ile bu işkolundaki işyerlerinde çalışan işçiler tarafından kurulur” ve “Meslek ve işyeri esasına göre işçi sendikası kurulamaz” kurallarına yer verilmiştir. Böylece meslek ve işyeri sendikaları yasa yolu ile açıkça yasaklanırken, 2822 sayılı Kanun ile getirilen bir sendikanın toplu iş sözleşmesi yapabilmesi için işkolundaki işçilerin en az yüzde 10'unun üyesi olması zorunluluğu ile fiili olarak da işyeri ve meslek sendikalarının faaliyet gösterebilmesi engellenmiştir.

Dolayısıyla ve sonuç olarak, işkolu barajı ile pekiştirilmiş tek tip işkolu sendikacılığı, 6356 sayılı Yasa'nın 3. maddesinin madde gerekçesinde belirtildiği üzere "endüstri ilişkileri sisteminin benimsediği ve uyguladığı bir biçim" değil, 12 Eylül askeri darbesinin ardından yönetime el koyan Milli Güvenlik Konseyi tarafından çıkarılan ve Anayasanın geçici 15. maddesi nedeniyle 2000'li yılların sonuna kadar Anayasaya aykırılığı dahi öne sürülemeyen 2821 ve 2822 sayılı Kanunların getirdiği bir sınırlama ve dayatmadır.

Dolayısıyla halkın iradesini temsil etmeyen bir askeri cuntanın sendikal mevzuatta getirdiği sınırlamaları, Türkiye endüstri ilişkileri sistemine mal etmek mümkün olmayacağı gibi 6356 sayılı Yasa'nın bu sınırlamayı esas alarak tek tip işkolu sendikacılığında ısrar etmesi, Türkiye'nin tarafı ve uymakla yükümlü olduğu ILO Sözleşmelerine aykırıdır ve Türkiye Cumhuriyeti Anayasası ile de güvence altına alınmış olan sendikal hakların özünü zedelemekte, sendikal haklara ölçüsüz ve demokratik toplum düzenine aykırı sınırlamalar getirmektedir. Tek tip işkolu sendikacılığının sendikacılığı güçlendirmede somut bir biçimde ortadadır; sendika çokluğu ve serbestinin benimsendiği koşullarda 1970'li yılların sonuna gelindiğinde sendikalı işçi sayısının 2 milyona yaklaştığı ancak tek tip işkolu sendikacılığının dayatıldığı günümüzde sendikalı işçi sayısının 1 milyonun altına düştüğü ve bunlarla birlikte sendikalaşabilir işçi nüfusunun 1980-2012 döneminde yaklaşık 2,5 katına çıktığı göz önünde bulundurulduğunda, 6356 sayılı Yasa ile sürdürülen tek tip işkolu sendikacılığı uygulamasının Anayasanın 51, 52 ve 54. maddeleri ile güvence altına alınmış olan sendikal hak ve özgürlükleri geliştirmede ve yaygınlaştırmadığı aksine bu hak ve özgürlüklerin kullanılmasını sınırladığı aşîkârdır.

ILO denetim organlarının emsal kararlarında da görüldüğü üzere, sendikaların hangi biçimde kurulacağını ve faaliyet göstereceğinin sendikalara bırakılması, meslek sendikası, işyeri sendikası ve işkolu düzeyini aşan düzeydeki sendikaların kurulabildiği ve faaliyet gösterebildiği koşullarda, güçlü bir sendikal hareketin yaratılmasının sorumluluğunun yine sendika serbestisi ve sendika çokluğu ilkelerinin benimsendiği koşullarda işçilere ve sendikalara bırakılması, bu hususta ne gerekçe ile olursa olsun bir sınırlamaya gidilmemesi Türkiye Cumhuriyeti Anayasası bakımından da sorumludur.

Öte yandan Anayasanın 13. maddesinde temel hak ve özgürlüklere ilişkin olarak belirtilen "demokratik toplum düzeni ilkesi" sabit, durağan, tarihten ve mekândan bağımsız bir ilke değildir; söz konusu ilke Dünya ölçeğinde yaşanan değişim ve dönüşümlere duyarlı, çağdaş ve demokratik bir toplum düzenini öngörmektedir. Özellikle son 30 yılda ekonomide, teknolojiye, istihdam ve üretim ilişkilerinde ve endüstriyel ilişkilerde yaşanan dönüşüm ve bu dönüşümün sonuçları göz önünde bulundurulmadan sendikal örgütlenme biçimlerinin sınırlanması, şüphesiz "demokratik toplum düzeni ilkesi"ne aykırıdır. Zira son yıllarda yeni işler ve yeni iş ilişkileri ortaya çıkmış, üretim teknolojileri ve üretim süreçlerinin örgütlenmesi değişmiş, hizmetler sektörü istihdamın başat alanı haline gelmiştir.

Bu süreçte gerek geleneksel olarak var olan ancak yaygınlık kazanan gerekse yeni ortaya çıkan iş ve hizmetlerde bağımlı (ücretli) çalışma ilişkileri yaygınlaşmış, özellikle bazı meslek gruplarının sendikal örgütlenmeye duyduğu ihtiyaç daha da artmıştır. Bu gelişmeler neticesinde, örneğin, spor endüstrisi ve medya/kültür endüstrisi kavramları ortaya çıkmış ve benimsenmiş; bu alanda istihdam edilenlerin sayısı hızla artmış, Borçlar Kanunu ve İş Kanunu'nun kesişim kümesi olarak adlandırılabilir standart dışı bağımlı çalışma ilişkileri oluşmuş ve yaygınlaşmıştır.

Özellikle televizyon kanallarının sayısının hızla artması ve televizyon dizilerinin hızla yaygınlaşması ile birlikte, daha önce sinema ile sınırlı olan bir alan, televizyon dizilerini de kapsayacak bir biçimde büyümüş; hem sinema ve dizi çekim ve yapım faaliyetlerinde, oyuncu ve set ekibi mensubu olarak çalışanların hem de görsel sanatların diğer kollarında istihdam edilenlerin sayısı artmıştır. Bu artışa bu alanda yaşanan sorunların büyümesi de eşlik etmiş, hali hazırda kurulu olan Türkiye Sinema Emekçileri Sendikası'nın yanı sıra (Sine-Sen) 2011 yılında Sahne, Perde, Ekran, Mikrofon Oyuncuları Sendikası (Oyuncular Sendikası) kurulmuştur.

Söz konusu iki sendika da, işkolu sendikacılığı şartı nedeni ile mülga 2821 Sayılı Kanuna göre 17 numaralı, 6356 Sayılı Kanuna göre 10 numaralı "Ticaret, Büro, Eğitim ve Güzel Sanatlar" işkolunda faaliyet göstermektedir. Söz konusu işkolu, Türkiye'nin en büyük işkolu olup, Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı tarafından yasanın tasarı aşamasında dağıtılan bilgi notuna göre bu işkolunda 2 milyon 642 bin 812 işçi çalışmaktadır. 6356 sayılı Kanunun 41. maddesi ve geçici 6. maddesi uyarınca, kademeli işkolu barajı sistemi bu işkoluna uygulandığında yüzde 1, 26 bin 428 işçiye, yüzde 252 bin 856 işçiye, yüzde 379 bin 284 işçiye tekabül etmektedir.

Bu rakamlar göz önünde bulundurulduğunda, bu sendikaların söz konusu işkolu barajlarını aşması fiilen imkânsız olduğu için, kendine has çalışma ilişkileri ve sorunları olan sinema, perde ve ekran gibi alanlarda çalışanların, söz konusu özel çalışma ilişkileri, sorunları ve çözümlerine vakıf olacak bir sendikal örgütlenmeyi yaşama geçirmeleri ve bu alanın ihtiyaçlarına yanıt verecek toplu iş sözleşmeleri akdetmeleri neredeyse olanaksızdır. Ancak gelişmiş demokrasilerde oyuncuların ve diğer sanat emekçilerinin kendi sendikaları bulunmakta, bu alanda çalışanlar kendi sendikaları aracılığı ile çalışma ilişkileri, hak ve ücretlerinde toplu pazarlık ve toplu iş uyuşmazlıkları marifeti ile söz sahibi olabilmektedir. Örneğin Amerikalı Sinema ve Televizyon Senaristleri Sendikası üyelerinin 2008 yılında gerçekleştirdiği tüm grev, tüm Dünya'da ilgiyle izlenen dizilerin yayınının durmasına neden olmuş ve büyük yankı uyandırmış, senaristler bu grevin ardından taleplerinin büyük ölçüde karşılanmasını sağlamıştır. Fakat 6356 sayılı Kanun'un öngördü işkolu barajı ile pekiştirilmiş tek tip işkolu sendikacılığı modeli, çağdaş ve demokratik toplum düzeninin bir normu haline gelmiş böyle bir sendikal modele izin vermemektedir.

Benzer bir durum, sporcular için de söz konusudur. Bir gazete haberine de yansıdığı üzere:

"Futbolcular özellikle istenmeyen oyuncuların A Takım ile çalıştırılmamasına ya da zorla bir başka kulübe satılmasına karşı çıkıyor. Avrupa'nın kalburüstü liglerinde futbolcu örgütleri ücretlerinin düzenli ödenmesinden antrenman koşullarına, yayın gelirlerinden pay almaktan transfer politikalarına kadar birçok konuda futbolcunun hakları için pazarlık masasına oturabiliyor".

Dünyadaki gelişmiş demokrasilerde, sporcular, sendika ya da sendika işlevi gören birliklerde örgütlenerek, sporcuların hak ve çıkarlarını bireysel müzakere ölçeğinden toplu müzakere ölçeğine çıkarmakta gerektiğinde toplu iş uyuşmazlıklarına başvurmadan çekinmemektedir. Örneğin 2011-2012 Sezonunu açılışında İspanyol Futbolcular Birliği'nin futbolcu alacaklarının ödenmemesi nedeniyle yaptığı grev nedeniyle İspanya Ligi bir hafta geç başlamış, aynı dönemde İtalyan Futbolcular Sendikası da aynı yıl bir grev gerçekleştirmiştir. Amerikan Basketbol Ligi NBA'da NBA yöneticileri ile Oyuncular Birliği arasında gerçekleştirilen toplu iş sözleşmesi görüşmelerinde anlaşma sağlanamaması üzerine,

Oyuncular Birliği grev kararı almış, ardından işverenler lokavt ilan etmiş, dünyanın en çok takip edilen basketbol ligi yarım sezon geç başlamıştır.

Türkiye’de de son yıllarda kurulan iki sporcu sendikası mevcuttur (Spor-Sen ve Spor Emek-Sen). Geçtiğimiz günlerde yaşamını kaybeden eski milli futbolcu Metin Kurt, yaşamı boyunca sporcuların sendikal örgütlenmesi için çaba göstermiş, konuyu kamuoyunun gündemine taşımıştır. Benzer biçimde Avrupa liglerinde de forma giyen milli futbolcu Emre Belözoğlu’nun Avrupa’da sporcuların örgütlenmesine dikkat çekerek, Türkiye’deki sporcuların da sendikalı olması gerektiğine ilişkin açıklamaları, kamuoyunda geniş yankı bulmuştur.

Ancak Türkiye’de hâlihazırda faaliyet gösteren iki sporcu sendikası (Spor-Sen ve Spor Emek-Sen) mülga 2821 sayılı Kanun’da yer alan ve 6356 sayılı Kanun’un da sürdürdüğü tek tip işkolu sendikacılığı modeli nedeniyle, 18 No’lu Konaklama ve Eğlence İşleri İşkolu’nda faaliyet gösterme zorunluluğu ile karşı karşıyadır. Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı tarafından yasanın tasarı aşamasında dağıtılan bilgi notuna göre bu işkolunda yaklaşık 611 bin işçi çalışmaktadır. 6356 sayılı Kanunun 41. maddesi ve geçici 6. maddesi uyarınca, kademeli işkolu barajı sistemi bu işkoluna uygulandığında yüzde 1, 6 bin 111 işçiye, yüzde 212 bin 222 işçiye, yüzde 318 bin 333 işçiye tekabül etmektedir. Bu alandaki sendikal örgütlenmenin mevcut durumu göz önünde bulundurulduğunda, söz konusu sendikaların işkolu barajlarını aşmaları ve toplu müzakere ve toplu iş uyuşmazlıkları aracılığı ile sporcuların hak ve çıkarlarını koruyup geliştirmeleri oldukça zordur. Dolayısıyla 6356 sayılı Kanun’un öngördü işkolu barajı ile pekiştirilmiş tek tip işkolu sendikacılığı modeli, çağdaş ve demokratik toplum düzeninin bir normu haline gelmiş böyle bir sendikal modele izin vermemektedir.

Yukarıda sanatçılar ve sporcular bakımından verilen örnekleri çoğaltmak mümkündür. Özellikle bu tür işlerde çalışanlar, geleneksel işkolu sendikalarının kendi özgün istihdam alanlarına yanıt verememesi nedeniyle, bağımsız sendikal örgütlenmelere başvurmakta ancak işkolu şartı ve barajı nedeniyle bir sendikanın en önemli işlevi olan toplu pazarlık ve grev haklarını kullanamamaktadır.

Sonuç olarak, belli, özgün alanlar başta olmak üzere meslek sendikacılığı gelişmiş, çağdaş, demokratik toplum düzeninin ve ILO Sözleşmeleri ve normlarının bir gereği olarak sendika kurma ve örgütlenme hakkının ayrılmaz bir parçası olup, tek tip işkolu sendikacılığı modelini şart koşan ve meslek sendikacılığına açık olmasa da zımni bir yasak getiren ve bu yasağı işkolu barajı şartı ile pekiştiren, 6356 sayılı Kanun’un ilgili maddeleri, Anayasanın 13. maddesinde belirtilen “demokratik toplum düzeni” ilkesi ile uluslararası sözleşmelere aykırılığından dolayı Anayasanın 90. maddesine aykırıdır.

Öte yandan bir mal üretimi için gereken hammaddenin toplanması, çıkarılması ya da elde edilmesinden işlenmesine, hammaddeden ürünün elde edilmesi için gereken tüm üretim süreçlerinden, elde edilen ürünün depolanması, taşınması, pazarlanması ve satılmasına kadar geçen süreçlerde yerelden küresele uzanan üretim zincirleri oluşmuştur.

Küresel ölçekte sendikalar, bu üretim zincirinin tümünü kapsayacak bir sendikal örgütlenme gerçekleştirilmediği sürece çağın gereklerine yanıt verecek, işçilerin haklarını koruyacak ve geliştirecek bir sendikal pratiğin yaşama geçirilemeyeceğini görerek, üretim zincirlerinin tümünü kapsayacak sendikal strateji ve bu stratejileri yaşama geçirebilecek sendikal yapılar oluşturma yoluna gitmeye başlamıştır.

Örneğin 19 Haziran 2012 tarihinde Uluslararası Metal İşçileri Federasyonu, Uluslararası Kimya, Enerji, Maden ve Genel İşçiler Federasyonu ile Uluslararası Tekstil, Giyim ve Deri İşçileri Federasyonu birleşerek IndustriALL (Tüm Endüstri) Küresel Sendikası'nı oluşturmuştur. Tüm dünyada, 140 farklı ülkede endüstrinin çeşitli alanlarında çalışan 50 milyondan fazla işçiyi temsil eden IndustriALL Küresel Sendikası, çok uluslu şirketlerle işçilerin haklarını küresel ölçekte müzakere eder hale gelmiştir. Çağın gereklerine yanıt verebilmek için Dünyanın en büyük küresel sendikası, işkolu esasına göre değil endüstri düzeyinde bir örgütsel yapının benimsenmesi ile oluşmuştur.

Türkiye'deki sendikalarda küresel ölçekte bu gelişmeleri tartışmaya başlamıştır. Örneğin Petrol-İş Sendikası Genel Başkanı Mustafa Öztaşkın, bu hususta şunları kaydetmiştir:

“Ayrıca nihai ürün üretiminin, birbirini tamamlayan üretim zinciri biçiminde yapıldığı işyerlerinde; üretimin tüm aşamalarını kapsayan güçlü tek bir sendikal yapının oluşturulabilmesi için, üretimin çeşitli aşamalarındaki farklı iş kollarındaki sendikaların tek çatı altında birleşmesini de gündemimize alarak tartışmalıyız”.

Ancak tek tip işkolu sendikacılığını kural olarak benimseyen 6356 sayılı Yasa, işkolu düzeyinin altındaki sendikal örgütlenme biçimlerine (işyeri ve meslek sendikaları) olanak tanımadığı gibi işkolu düzeyini aşan sendikal örgütlenme biçimlerine de olanak tanımamakta, çağın gereklerine ve gerçeklerine uygun, gelişmiş demokratik toplum düzeninde kabul gören ve giderek güçlenen bir yaklaşımı benimseyememekte, işkolu düzeyini aşan, sanayi ya da hizmetler alanının tümünü veyahut bir üretim zincirinin tümünü örgütlenmeyi hedefleyen sendikal yapılara olanak tanınmamaktadır.

Oysa Anayasa Mahkemesi verdiği bir kararda, sendikal özgürlük konusunu şu şekilde değerlendirmiştir: “Sendika kurma özgürlüğü bir yandan demokrasiye dayalı düzeni oluşturan kişiliğe bağlı hak ve ödevlerdendir. Öte yandan da toplumsal yaşantıyı çağdaş uygarlık düzeyine erişirme amacını güden sosyal ve iktisadi hak ve ödevlerdendir. Bunların yerine getirilmesinde göz önünde tutulacak başlıca temel ilkeler Anayasanın 10, 11 ve 12. maddelerinde gösterilmiştir. Eşit kullanılmayan, kişilere ve kamuya huzur ve adaletli bir düzen sağlamayan sendika özgürlüğünün çağdaş uygarlık düzeyi ile ve hele batı uygarlığınca benimsenen demokrasi anlayışı ile bağdaşması olanak dışıdır. Toplum yararına olan özgür girişimlerde, bu arada sendika alanındaki kuruluşlarda, daha iyisini bulmak, kişi haklarını savunmada ve gerçekleştirilmede en uygun çalışma örgütlerini kurmak, yarışma duygusunun oluşmasına bağlıdır. Yarışma duygusunun gelişmesi ve amaca ulaşabilmesi için girişimlerin tekel biçiminde değil, çokluk halinde oluşması en önde gelen koşuldur.”

Sendikaların çalışma alanıyla ilgili daha kuruluşunda bazı sınırlamaların öngörülmesi, sendikaların kuruluşunu yakından ve derinden etkilemesi nedeniyle hakkın özünü de zedelemektedir. Hakkın özüne dokunulmasını bir temel hak ve özgürlüğün kullanılmasını açıkça yasaklamamanın yanında kısmen kullanılmaz duruma getirilmesi ya da amacına uygun kullanılmasını güçleştirme olarak değerlendirdiğimizde söz konusu yasal düzenlemelerin hakkın özüne dokunma yasağını ihlal ettiğini söylememiz mümkündür.

Anayasa Mahkemesi benzer bir konu ile ilgili verdiği bir başka kararda “Anayasada, bu hakkın sadece düzenlenmesi görevinin yasa koyucuya verilmiş olduğu, yapılacak düzenlemede, kamu hizmeti gereklerinin zorunlu kıldığı sınırlamalar dışında, hakkın gereği gibi kullanılmasına olanak sağlayacak ortamın ve koşulların belirtilmesi gerektiği, düzenleme yetkisinin, demokratik bir düzen içinde sendikalardan beklenen amaç ve yararların yok

olmasını sonuçlandıracak nitelikteki sınırlama ve kayıtlamalara bağlı tutulamayacağı, hakkın tümünü ortadan kaldırmaya veya engellemeye kadar varabilecek sınırlamaların sendikaları sadece göstermelik birer kuruluş hüviyetine indirebileceği üzerinde durulmuştur. Mahkemeye göre, bu kuruluşlara, demokratik bir düzendeki “sendika” ve “sendikacılık” kavramına giren çalışma alanı ve metotları, kamu hizmeti ile bağdaştırılacak bir ölçüde tanınmazsa, bunlara ne ad verilirse verilsin, Anayasanın 46. maddesinde yer alan sendika kurma hakkının bu maddeye uygun biçimde düzenlenmiş olduğu öne sürülemez.” demiştir.

Sendikal özgürlüğün özünü zedeleyen demokratik toplum düzeni ilkesine ve uluslararası sözleşmelere aykırı olan 2. maddenin 1. fıkrasının (ğ) bendinin, 3. maddenin 1. fıkrasının ve 5. maddesinin sendika kurma hakkı ve serbestine getirdiği sınırlama örgütlenme özgürlüğünü de ihlal etmektedir.

AIHS ve AIHM kararları ile sendika özgürlüğü dernek kurma özgürlüğünün bir şekli ve özel görünümü olarak kabul edilmiştir. Avrupa İnsan Hakları Sözleşmesinin 11. Maddesinde dernek kurma özgürlüğü için geçerli olan ilkeler sendika özgürlüğü için de kabul edilmiş; böylece örgütlenme özgürlüğü güvence altına alınmıştır. Maddede herkesin örgüt kurmak ve örgüte katılma hakkına sahip olduğu belirtilmiştir. 11. maddenin 2. fıkrasında ise bu hakların kullanılmasının, demokratik bir toplumda, zorunlu tedbirler niteliğinde olarak, ulusal güvenliğin, kamu emniyetinin korunması, kamu düzeninin sağlanması ve suç işlenmesinin önlenmesi, sağlığın veya ahlakın veya başkalarının hak ve özgürlüklerinin korunması amaçlarıyla ve ancak yasayla sınırlanabileceği belirtilmiştir. 2. fıkrasının ilk cümlesi uyarınca örgütlenme özgürlüğüne müdahale edilebilmesi için öncelikle müdahalenin kanunla öngörülmüş olması gerekir. Kanunla öngörülmüş olması tek başına müdahale için yeterli olmamakta ayrıca müdahalenin maddede sayılan meşru amaçlardan birini gerçekleştirmek için yapılması ve demokratik düzenin gerekleri ile uyumlu olması gerekir.

Sendika hakkı Anayasamızda ekonomik ve sosyal açıdan daha dezavantajlı olan çalışanların ortak ekonomik, sosyal ve kültürel menfaatlerini korumak ve geliştirmek amacıyla örgütlenme hakkının bir parçası olarak Anayasanın temel hak ve ödevler başlığı altında sosyal ve ekonomik haklar bölümünde teminat altına alınmıştır.

Anayasanın 51. maddesinde sendika kurma hakkı düzenlenmiştir. Buna göre;

“Çalışanlar ve işverenler, üyelerinin çalışma ilişkilerinde, ekonomik ve sosyal hak ve menfaatlerini korumak ve geliştirmek için önceden izin almaksızın sendikalar ve üst kuruluşlar kurma, bunlara serbestçe üye olma ve üyelikten serbestçe çekilme haklarına sahiptir. Hiç kimse bir sendikaya üye olmaya ya da üyelikten ayrılmaya zorlanamaz.

Sendika kurma hakkı ancak, millî güvenlik, kamu düzeni, suç işlenmesinin önlenmesi, genel sağlık ve genel ahlak ile başkalarının hak ve özgürlüklerinin korunması sebepleriyle ve kanunla sınırlanabilir.

Sendika kurma hakkının kullanılmasında uygulanacak şekil, şart ve usuller kanunda gösterilir.

(...) Sendika ve üst kuruluşlarının tüzükleri, yönetim ve işleyişleri, Cumhuriyetin temel niteliklerine ve demokrasi esaslarına aykırı olamaz.”

Madde metninden anlaşılacağı üzere sendikaların bir işkolunda faaliyette bulunmak üzere kurulmaları gerektiğine dair bir hüküm yoktur. Sendika kurma hakkını sınırlama nedenleri olarak sadece “milli güvenlik, kamu düzeni, suç işlenmesinin önlenmesi, genel sağlık ve genel ahlak ile başkalarının hak ve özgürlüklerinin korunması” sayılmış; bu durumlara ilişkin sınırlamaların ise kanunla yapılabileceği belirtilmiştir.

6356 sayılı Sendikalar ve Toplu İş sözleşmesi Kanunu’nun 2. maddesinin 1. Fıkrasının 3. bendinde sendika tanımı yapılırken bir kuruluşun sendika sayılabilmesi için “bir iş kolunda faaliyette bulunmak üzere” şartı getirilmiş; 3. maddesinde ise Sendikaların kuruldukları iş kolunda faaliyette bulunacakları düzenlenmiştir. 5. maddesinde de işyerinin gireceği işkolunun belirlenmesi esasları tanımlanmıştır. Ancak yeni kanunun düzenlemesiyle getirilen bu şartlar Anayasada koruma altına alınmış olan ve sınırlanabileceği koşullar belirtilen sendika kurma hakkının işler bir şekilde kullanılabilmesini engellemiştir. Anayasanın “Sendika kurma hakkı” başlıklı 51. maddesinde böyle bir sınırlama/yasak olmamasına rağmen, yasa ile getirilen bu sınırlama/yasak, sendika kurma hakkının ölçüsüz ve aşırı biçimde sınırlandırılması sonucunu doğurmuştur.

Anayasanın 13. maddesi;

“Temel hak ve hürriyetler, özlerine dokunulmaksızın yalnızca Anayasanın ilgili maddelerinde belirtilen sebeplere bağlı olarak ve ancak kanunla sınırlanabilir. Bu sınırlamalar, Anayasanın sözüne ve ruhuna, demokratik toplum düzeninin ve lâik Cumhuriyetin gereklerine ve ölçülülük ilkesine aykırı olamaz.” hükmünü haizdir.

Görüldüğü üzere 13. madde temel hak ve hürriyetlerin sınırlandırılması sistemini belirleyen bir çerçeve madde niteliğindedir. Daha açık bir ifadeyle temel hak ve hürriyetlerin sınırlandırılması 13. maddenin öngördüğü şartlar ve sınırlar halinde mümkündür.

Öngörülen şartlara bakacak olursak; sınırlamanın

-bir kanunla,

-Anayasanın sözüne ve ruhuna uygun olarak,

-Anayasanın ilgili maddesinde belirtilen sebeplere bağlı olarak,

-temel hak ve özgürlüklerin özlerine dokunulmaksızın,

-demokratik toplum düzeninin ve laik cumhuriyetin gereklerine aykırı olmaksızın,

-ölçülülük ilkesine uygun olarak yapılması gerekmektedir.

Sınırlama şartı olarak kastedilen özel sınırlama sebebi 51. madde bakımından milli güvenlik, kamu düzeni, suç işlenmesinin önlenmesi, genel sağlık ve genel ahlak ile başkalarının hak ve özgürlüklerinin korunması şeklindedir.

Bu anlamda yeni yasa metni ile getirilen sınırlamalar Anayasanın sözüne ve ruhuna uygun olmadığı gibi Anayasanın ilgili maddesinde belirtilen sebeplere de uygun değildir. Söz konusu değişiklik ile sınırlandırmanın esas şartı olan ölçülülük ilkesi dışına çıkılarak temel hak ve özgürlüklerin özüne dokunulmuştur.

Bu nedenlerle söz konusu düzenlemeler; sendika kurma hakkının ancak milli güvenlik, kamu düzeni, suç işlenmesinin önlenmesi, genel sağlık ve genel ahlak ile başkalarının hak ve özgürlüklerinin korunması sebepleriyle ve kanunla sınırlanabileceğini düzenleyen Anayasanın 51. maddesine ve Temel Hak ve Özgürlüklerin sınırlanmasının yalnızca Anayasanın ilgili maddelerinde belirtilen sebeplere bağlı olarak ve ancak kanunla sınırlanabileceğini düzenleyen Anayasanın 13. maddesine aykırılık göstermektedir.

Avrupa İnsan Hakları Sözleşmesinin ve Anayasanın değinilen maddeleri uyarınca iptali istenilen düzenlemeleri değerlendirdiğimizde işkolu esasının benimsenerek örgütlenme haklarına yapılan müdahale hukuka aykırıdır. Sözleşmede sayılan meşru bir amaca dayanmayan ve demokratik toplumun gereklerine aykırı olan her iki düzenlemenin sözleşmeyi ve Anayasanın 13, 51 ve 90. maddelerini ihlal ettiğinden yürürlüğünün durdurulması ve iptali istenmektedir.

2- 6356 Sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanununun “Tanımlar başlıklı 2. maddesinin birinci fıkrasının (g) ve (ı) bendlerinin iptali istemi,

Konu: Üst Kuruluşlara Getirilen Konfederasyon Sınırlaması

İlgili Maddeler:

a- 2. madde, 1. fıkra, (g) bendi: “Kuruluş: Sendika ve Konfederasyonları”.

b- 2. madde, 1. fıkra, (ı) bendi: “Üst Kuruluş: Konfederasyonları”.

Anayasanın 13, 51 ve 90. maddelerine aykırıdır.

6356 sayılı Kanunun “Tanımlar” başlıklı 2. maddesinin 1. fıkrasının (g) bendinde, “Kuruluş: Sendika ve Konfederasyonları”, 2. maddenin 1. fıkrasının (ı) bendinde ise “Üst Kuruluş: Konfederasyonları” tanımları yapılmıştır. Böylece sendikaların üst kuruluş olarak yalnızca konfederasyon düzeyinde örgütlenibilmelerine olanak sağlanırken, sendikaların üst kuruluş olarak “federasyon” düzeyinde örgütlenmeleri engellenmiştir.

1947 tarihli 5018 Sayılı İşçi ve İşveren Sendikaları ve Sendika Birlikleri Hakkında Yasa ile 1963 tarihli 274 Sayılı Sendikalar Yasası’nda sendikaların üst kuruluş olarak federasyon kurabilmesine ilişkin düzenlemeler yer alırken; 1983 tarihli 2821 sayılı Sendikalar Yasası ile Türk endüstri ilişkileri sisteminin bir unsuru haline gelmiş olan bir üst kuruluş olarak “federasyon” tipi örgütlenmeden vazgeçilmiş; yasa yolu ile sendikaların üst kuruluş olarak yalnızca “konfederasyon” kurabileceği düzenlenmiştir. 6356 sayılı Yasa da bu düzenlemeyi sürdürerek üst kuruluş olarak yalnızca “konfederasyonları” benimsemiştir.

Bu düzenleme, sendika kurma ve örgütlenme hakkına yönelik, Uluslararası sözleşme ve normlara, demokratik toplum düzenine aykırı, hakkın özünü zedeleyen, aşırı ve ölçüsüz bir sınırlama niteliği taşımaktadır.

Anayasanın 51. maddesinde “...önceden izin almaksızın sendikalar ve üst kuruluşlar kurma” hakkı tanınmış ve güvence altına alınmıştır. Üst kuruluşların biçimi konusunda bir sınırlandırmaya gidilmemiştir. Anayasada yer alan hakların genel ve özel sınırlandırma nedenlerinden hiçbirinde sendikaların kuracakları üst kuruluşların biçimini tarif eden bir madde yoktur. Sendika hakkı ve özgürlüğü gereği sendikaların serbest olarak örgütlenmesi, faaliyetlerini belirleyebilmesi, iç işleyişini düzenleyebilmesi gerekmektedir.

Türkiye’nin Anayasanın 90. maddesi uyarınca uymakla yükümlü olduğu ve iç hukuktan üstün tuttuğu temel hak ve özgürlüklere ilişkin uluslararası sözleşmeler de sendikaların federasyon kurabilmesi hakkını güvence altına almaktadır.

Birleşmiş Milletler Ekonomik Toplumsal ve Kültürel Haklar Sözleşmesi’nin 8. maddesinin 1. fıkrası şu şekildedir:

“1. Bu Sözleşme’ye Taraf Devletler aşağıdaki hakları güvence altına almakla yükümlüdürler:

(a) Herkesin, ekonomik ve sosyal çıkarlarını geliştirmesi ve koruması için sendika kurma ve yalnızca ilgili örgütün kurallarına bağlı olarak dilediği sendikaya girme hakkı. Bu hakkın kullanılmasına, yasalarda belirtilen ve demokratik bir toplumda ulusal güvenlik ve kamu düzeni menfaati ya da başkalarının hak ve özgürlüklerinin korunması bakımından gerekli olan sınırlamalardan başka bir sınırlama getirilemez;

(b) Sendikaların ulusal federasyonlar ya da konfederasyonlar kurma hakkı ve konfederasyonların uluslararası sendikal örgütler kurma ya da bunlara katılma hakkı;

(c) Sendikaların, yasalarda belirtilen ve demokratik bir toplumda ulusal güvenlik ve kamu düzeni menfaati ya da başkalarının hak ve özgürlüklerinin korunması bakımından gerekli olan sınırlamalardan başka bir sınırlama olmaksızın özgürce faaliyette bulunma hakkı;

(d) Her ülkenin yasalarına uygun olarak kullanılmak kaydıyla, grev hakkı.”

Uluslararası Çalışma Örgütü’nün 87. maddesinin 5. maddesi ise şu şekildedir:

“Çalışanların ve işverenlerin örgütleri, federasyon ya da konfederasyon kurma ve bunlara üye olma ve her örgüt, federasyon veya konfederasyon, uluslar arası çalışanlar ve işverenler örgütlerine katılma hakkına sahiptirler.”

Söz konusu iki sözleşmenin ilgili maddelerinde sendikaların federasyon kurma hakkı açıkça belirtilmiş olup, Birleşmiş Milletler ve Uluslararası Çalışma Örgütü’nün sendika kurma hakkının ayrılmaz bir unsuru olarak benimsediği “federasyon kurma hakkı” şüphesiz, Anayasanın 13. maddesinde belirtilen “demokratik toplum düzeni” ilkesinin ve Anayasanın 90. maddesinin de bir gereğidir.

Nitekim Anayasa Mahkemesi üst birliklere üye olma konusunda verdiği kararda, kamu düzeni ya da yararı söz konusu olmadıkça bir örgütü uluslararası işbirliğinin yararlarından yoksun bırakmanın Anayasaya aykırı olacağına karar vermiştir. Kararda üst birliklere üye olma konusunda kamu düzeni veya yararları söz konusu olmadıkça sınırlama olamayacağı belirtilerek üst birlikler sınırlandırılmadan üye olma serbestisinin bulunduğu belirtilmiştir.

Aynı kararda sendikal örgütlerin tekel biçiminde değil, çokluk halinde oluşmasını demokrasi için elzem olarak değerlendirmiştir.

“Eşit kullanılmayan, kişilere ve kamuya huzur ve adaletli bir düzen sağlamayan sendika özgürlüğünün çağdaş uygarlık düzeyi ile ve hele batı uygarlığınca benimsenen demokrasi anlayışı ile bağdaşması olanak dışıdır. Toplum yararına olan özgür girişimlerde, bu arada sendika alanındaki kuruluşlarda, daha iyisini bulmak, kişi haklarını savunmada ve gerçekleştirmede en uygun çalışma örgütlerini kurmak, yarışma duygusunun oluşmasına bağlıdır. Yarışma duygusunun gelişmesi ve amaca ulaşabilmesi için girişimlerin tekel biçiminde değil, çokluk halinde oluşması en önde gelen koşuldur.

Ayrıca sendikaların bağımsızlığı, kuruluş, faaliyet, idare, kontrol, fesih, üst birlikler kurmak ve uluslararası birliklere katılmak gibi konuları kapsamaktadır. Üst birliğin konfederasyonla sınırlandırılması ve bunun kamu yararı ile ilgisi bulunmaması karşısında Anayasanın sendika kurmadaki serbestlik ilkesi ihlal edilmektedir.

Bir Anayasa Mahkemesi kararında da belirtildiği üzere;”özgürlükçü olmak yanında, hukuk devleti olmak ve kişiyi ön planda tutmak da aynı rejimin öğelerindendir...Bu anlayış içinde özgürlüklerin yalnızca ne ölçüde kısıtlandığı değil, kısıtlamanın koşullar, nedeni yöntemi, kısıtlamaya karşı öngörülen kanun yolları, hep demokratik toplum düzeni kavramı içerisinde değerlendirilmelidir. Özgürlükler ancak; istisnai olarak ve demokratik toplum düzeninin sürekliliği için zorunlu olduğu ölçüde sınırlandırılabilir. Demokratik hukuk devletinde, güdülen amaç ne olursa olsun, özgürlük kısıtlamalarının bu rejimlere uygun olmayan yöntemlerle yapılmaması ve belli bir özgürlüğün kullanılmasını ortadan kaldıracak düzeye vardırmasıdır”

Sendikaların üst kuruluş olarak yalnızca konfederasyon düzeyinde örgütlenebilmelerine olanak sağlanırken, sendikaların üst kuruluş olarak “federasyon” düzeyinde örgütlenmeleri engellenmesinin demokratik toplum düzeninin sürekliliği için bir zorunluluk arz etmediği açıktır. İptali istenilen Yasa maddesinin örgütlenme özgürlüğünün ihlali olduğu da ortadadır.

Avrupa İnsan Hakları Sözleşmesinin 11. maddesi ile Anayasanın 13. maddesi birlikte dikkate alındığında 2. maddesinin 1. fıkrasının (g) bendindeki “Kuruluş: Sendika ve Konfederasyonları”, 2. maddenin 1. fıkrasının (ı) bendindeki “Üst Kuruluş: Konfederasyonları” ibaresi meşru bir amaca dayanmayan ve demokratik toplumun gereklerine aykırı olan bir kısıtlama içermektedir. Yasa maddelerindeki ifadeler sözleşmeyi ve Anayasanın 13, 51 ve 90. maddelerini ihlal ettiğinden yürürlüğünün durdurulması ve iptali istenmektedir.

3) 6356 Sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanununun “Kuruculuk Şartları” Başlıklı 6. maddesinin birinci fıkrasındaki “ ve fiilen çalışan” ibaresinin iptali istemi,

Kuruculuk şartları

MADDE 6- (1) Fiil ehliyetine sahip ve fiilen çalışan gerçek veya tüzel kişiler sendika kurma hakkına sahiptir. Ancak 26/9/2004 tarihli ve 5237 sayılı Türk Ceza Kanununun 53 üncü maddesinde belirtilen süreler geçmiş olsa bile; zimmet, irtikâp, rüşvet, hırsızlık, dolandırıcılık, sahtecilik, güveni kötüye kullanma, hileli iflas, ihaleye fesat karıştırma, edimin ifasına fesat

kariştırma, suçtan kaynaklanan mal varlığı değerlerini aklama ve kaçakçılık suçlarından birinden mahkûmiyeti bulunanlar sendika kurucusu olamaz.

(2) İşveren sendikası kurucusunun tüzel kişi olması hâlinde tüzel kişiyi temsil eden gerçek kişide de birinci fıkrada belirtilen şartlar aranır.

Sendika kurucularında ve bağlantılı olarak sendika yöneticilerinde aranacak şartlardan birisi olarak “fiilen çalışma” tanımlanmıştır. Anayasamızın 51. maddesine göre sendika kurma hakkı çalışanlara tanınmış bir haktır. Dolayısıyla Anayasamıza göre daha geniş bir biçimde tanımlanmış olan çalışan kavramının daraltılarak fiilen çalışma düzeyine indirgenmesi, geçici olarak işsiz kalmış, kayıtdışı çalışan ya da bağımlı çalışmayanları içermeyen bir kavram olarak karşımıza çıktığından dolayı Anayasamızın 51. maddesinde tanımlanmış olan örgütlenme hakkına aykırı bir düzenleme olarak karşımıza çıkmaktadır.

Yine Anayasamızın 90. maddesi çerçevesinde kabul edilen uluslararası sözleşmelerde de kişiler yönünden örgütlenme hakkının sınırlandırılmasına yönelik düzenlemelerin sözleşmelere aykırı olduğu tanımlanmıştır. Bunları sırayla ele alacak olursak ilk uluslararası sözleşme Birleşmiş Milletler Kişisel ve Sosyal Haklar Sözleşmesidir. Türkiye söz konusu sözleşmeyi 2003 yılında onaylamıştır. BMKSHS 22. Maddesine göre “herkesin, çıkarlarını korumak için sendikalar kurma ve onlara ye olma hakkını da içermek üzere başkalarıyla özgürce dernek kurma hakkı vardır.”

Burada hak öznesi olarak herkes tanımlanmıştır. Sendika hakkı özneleri kapsamı sadece çalışanlarla sınırlı değildir. Örneğin, ister işçi, isterse kamu görevlisi olarak emekli statüsünde bulunsun, çıkarlarını işverenlerine karşı korumak için tüm emeklilerin de sendika hakkı vardır. İşsizler ve ev çalışanları da “herkes” kapsamında yer alan hak zneleridir.

Yine Avrupa İnsan Hakları Sözleşmesi de 1954 yılında Türkiye tarafından onaylanarak yürürlüğe girmiştir. Söz konusu Sözleşmenin 11. maddesinde de örgütlenme ve sendika hakkı herkese tanınan bir haktır.

Benzer şekilde 87 ve 98 Sayılı ILO Sözleşmelerinde de örgütlenme ve toplu pazarlık haklarına ilişkin olarak çalışanlar geniş anlamda tanımlanmış ve emekliler, işsizler ve mevsimlik çalışanlar, ev çalışanları da kişi yönünden örgütlenme hakkı kapsamında değerlendirilmişlerdir.

Yukarıda saydığımız ve Türkiye tarafından onaylanmış sözleşmeler ile “6356 Sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu’nun 6. maddesinin ilk fıkrasında belirtilen fiilen çalışma şartı herkesi, dahası çalışanların tümünü kapsamaması nedeniyle bir aykırılık durumu söz konusudur.

Bu nedenle Anayasamızın 51. maddesinde belirtilen çalışanlar ibaresine aykırılığından ve yine Anayasanın 90. maddesine göre imzalamış olduğumuz ve yukarıda belirtilen sözleşmelere aykırı olması nedeniyle söz konusu ibarenin iptal edilmesi ve yürütmesinin durdurulması talep edilmektedir.

4) 6356 Sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanununun “Organlara Dair Ortak Hükümler” Başlıklı 9. maddesinin birinci fıkrasının iptali istemi,

Konu: Sendika Organlarına Getirilen Alt ve st Sınırlar:

a- 9. madde, 1. fıkra: “Bu organların genel kurul dışında kalanların üye sayıları üçten az dokuzdan fazla; konfederasyonların yönetim kurullarının üye sayıları beşten az yirmi ikiden fazla ve şubelerin genel kurul dışındaki kurullarının üye sayıları üçten az beşten fazla olamaz” cümlesi.

Anayasanın 13., 51., 90. maddelerine aykırıdır.

6356 sayılı Kanunun “Organlara dair ortak hükümler” başlıklı 9. maddesinin 1. Fıkrası şu şekildedir:

“Bu organların genel kurul dışında kalanların üye sayıları üçten az dokuzdan fazla; konfederasyonların yönetim kurullarının üye sayıları beşten az yirmi ikiden fazla ve şubelerin genel kurul dışındaki kurullarının üye sayıları üçten az beşten fazla olamaz”.

Bu düzenleme sendikaların yapılarını ve iç işleyişlerini özgürce düzenleme haklarına getirilen uluslararası sözleşme ve normlara, demokratik toplum düzenine aykırı, ölçüsüz ve aşırı bir sınırlamadır.

Özellikle 2821 sayılı Kanunun 15. maddesinde sendika şube yönetim kurullarının üye sayısının üst sınırı 9 iken, 6356 sayılı Yasa’nın 9. maddesinin 1. fıkrası iken şube yönetim kurulları için üst sınır 5’e çekilmiş; sendikaların yönetici sayılarını kendi iç tüzük ve yönetmelikleri ile belirlemesi gerekirken; 2821 sayılı Yasa ile getirilen sınır, daha da daraltılmıştır. Böylece özellikle metropol illerde binlerce üyeye sahip olan, 7 ya da 9 kişiden oluşan sendika şubelerinin yönetim kurulu üyelerinin sayısının 5 ile sınırlanması zorunluluğu doğmuş, Yasa yolu ile sendikalara şube yönetim kurulu üye sayılarını tadil etme zorunluluğu getirilmiştir.

Sendikaların örgütsel yapıları ve organlarını serbestçe düzenleyebilmesi temel sendikal haklardan biridir.

Uluslararası Çalışma Örgütü’nün 87 sayılı Sözleşmesi’nin 3. maddesi bu hususta oldukça nettir:

“3. Madde:

1.Çalışanların ve işverenlerin örgütleri tüzük ve iç yönetmeliklerini düzenlemek, temsilcilerini serbestçe seçmek, yönetim ve etkinliklerini düzenlemek ve iş programlarını belirlemek hakkına sahiptirler

2. Kamu makamları bu hakkı sınırlayacak veya bu hakkın yasaya uygun şekilde kullanılmasına engel olacak nitelikte her türlü müdahaleden sakınmalıdırlar.”

Uluslararası Çalışma Örgütü Örgütlenme Özgürlüğü Uzmanlar Komitesi de karar ve tavsiyelerinde bu hususa şu şekilde dikkat çekmektedir:

“İşçi ve işveren örgütlerinin iş işleyişlerini ayrıntılarıyla düzenleyen kanun hükümleri resmi merciler tarafından ciddi bir müdahale riski yaratır. İdari makamlar tarafından bu gibi hükümlerin gerekli addedildiği durumlarda, yetkililer sadece, örgütlerin işleyiş ve idaresine mümkün olan azami özerkliğin onlara bırakıldığı bir genel çerçeve kurmalıdır. Bu ilkedeki sınırlamalar yalnızca üyelerinin çıkarlarının korunması ve örgütlerin demokratik işleyişinin

temin edilmesi amacını taşımalıdır. Ayrıca, örgütlerin özgür işleyişine aşırı ve keyfi müdahale riskini önlemek için tarafsız ve bağımsız bir yargı organına başvuru yolu bulunmalıdır” (1996/331).

“Liderlerini seçmek için şartları belirlemek işçilerin ve işverenlerin hakkıdır ve yetkililer, 87 No’lu Sözleşmeyle temin edilen işçilerin ve işverenlerin örgütlerinin temsilcilerini özgürce seçme hakkını kullanımına herhangi bir yersiz müdahaleden kaçınmalıdır” (1996/351).

“Sendika yöneticilerinin seçimi için usul ve yöntemlerin düzenlenmesi esasen sendikaların iz yönetmelikleri tarafından gerçekleştirilmelidir. 87 No’lu Sözleşme’nin 3. maddesindeki temel düşünce, işçilerin ve işverenlerin örgütlerin yönetimini ve orada gerçekleştirilen seçimleri düzenleyecek kurallara kendilerinin karar verebilecekleridir”. (1996/354).

“Bir örgütteki yönetici sayısı, sendika örgütlerinin kendileri tarafından karar verilecek bir konu olmalıdır” (1996/364).

Uluslararası Çalışma Örgütü Örgütlenme Özgürlüğü Uzmanlar Komitesi’nin kararlarında açıkça belirtildiği üzere sendikaların yönetici sayılarının sendikaların kendilerinin kendi iç tüzük ve yönetmeliklerinde belirlemesi, ILO’nun 87 sayılı Sözleşmesi’nin 3. maddesinin gereğidir ve yönetici sayılarına ilişkin alt ve üst sınırlar getiren 6356 sayılı Yasa’nın 9. maddesinin 1. fıkrası Anayasanın 90. maddesi gereği Türkiye’nin uymakla yükümlü olduğu ve ulusal mevzuatın üzerinde olan ILO’nun 87 sayılı Sözleşmesi’ne açıkça aykırıdır.

Sendika kurma hakkı Anayasanın 51. maddesinde güvence altına alınmıştır. Ayrıca sendika özgürlüğü demokratik toplum düzeni için olmazsa olmaz bir gerekliliktir. Sendikaların kendi iç işleyişlerini, kurullarını, tüzüklerini serbestçe belirleyebilme hakkı sendika özgürlüğü için vazgeçilmez olmakla birlikte üyelerinin haklarının korunması bağlamında da önemlidir.

Anayasa Yargısı kararlarında da belirtildiği üzere, temel hak ve özgürlüklere yönelik sınırlamaların; oranlılık ilkesi açısından aracın kullanılması amaca ulaşmak için elverişli olmalıdır. “Elverişlilik devletin müdahale ile yarattığı durum ile güdülen amacın gerçekleşmiş olarak değerlendirdiği durumun, günlük yaşam deneyimlerinden çıkarılan bir nedensellik bağı içinde bulunmaları anlamına gelmektedir.”

Aracın kullanılması amaca ulaşmak için zorunlu (gerekli) olmalıdır. “Zorunluluk, müdahale ile yaratılan durum dışında devletin daha büyük zahmete girmeden yaratabileceği başka bir durumun olmaması, bu durumun vatandaş için daha az külfetli olması, bu durumun güdülen amacın gerçekleşmiş olarak değerlendirildiği durumla günlük yaşam deneyimlerinden çıkarılan bir nedensellik bağı içinde olması demektir.”

Müdahale veya tecavüzün birey bakımından anlamı ile güdülen amacın doğru değerlendirilmiş, iyi tartılmış bir ilişki içinde olması istenmektedir. Yasa maddesi ile sendikaların yapılarını ve iç işleyişlerini özgürce düzenleme hakları kısıtlanmış, demokratik toplum düzenine aykırı, ölçüsüz ve aşırı bir sınırlama ile Anayasa tarafından herkese tanınan temel hak ve hürriyetlerin özüne dokunulmuştur.

Yasanın 9. maddesinin, 1. fıkrası Anayasanın 13, 51, 90. maddelerine aykırı olduğundan yürütmesinin durdurulması ve iptali istenmektedir.

5) 6356 Sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanununun “Genel kurulun görev ve yetkileri” Başlıklı 11. maddesinin ikinci fıkrasının (ç) bendinin, “Genel kurulun toplantı zamanı” başlıklı 12. maddesinin üçüncü fıkrasının ve “Kuruluşların denetimi ve şeffaflık” başlıklı 29. maddesinin ikinci, üçüncü ve beşinci fıkralarının iptali istemi,

Konu: Sendikaların Yeminli Mali Müşavirlerce Denetlenmesi:

a- 11. madde, 2. fıkra, (ç) bendi: “ile yeminli mali müşavir raporlarının” ifadesi.

b- 12. madde, 3. fıkra: “yeminli mali müşavir raporu” ifadesi.

c- 29. madde, 2. fıkra: tümü.

d- 29. maddenin 3. Fıkrası: “dış denetim”

e- 29. madde, 5. fıkra; “ve dış” ifadesi.

6356 sayılı Yasa’nın 29. maddesinin 2. fıkrası ile 2821 sayılı Yasa’da ve daha evvelki sendikal mevzuatta yer almayan yeni bir düzenleme getirilmiştir:

“(2) Kuruluşların gelir ve giderlerine ilişkin mali denetimleri, en geç iki yılda bir 1/6/1989 tarihli ve 3568 sayılı Serbest Muhasebeci Mali Müşavirlik ve Yeminli Mali Müşavirlik Kanununa göre denetim yetkisine sahip yeminli mali müşavirlerce yapılır. Bu denetimin yapılmış olması, denetleme kurulunun yükümlülüğünü ortadan kaldırmaz.”

Bu düzenleme ile paralel olarak 6356 sayılı Yasa’nın 11. maddesinin 2. fıkrasının (ç) bendinde “ile yeminli mali müşavir raporlarının” ifadesi, 12. maddenin 3. fıkrasında “yeminli mali müşavir raporu” ifadesi ve 29. maddenin üçüncü fıkrasında “dış denetim” ve 5. fıkrasında “ve dış” ifadesi yer almaktadır.

Sendikaların gerek idari gerek mali yönden iç denetimi, Sendikaların Denetim Kurullarınca gerçekleştirilmekte olup; 6356 sayılı Yasa ile sendikaların ve konfederasyonların gelir ve giderlerine ilişkin en geç iki yılda bir yeminli mali müşavirlerce dış denetim yapılması zorunluluğu ile getirilmektedir.

Ancak bu düzenleme, sendikal bağımsızlık ilkesine ve sendikaların iç işleyişine yönelik demokratik toplum düzenine aykırı, aşırı ve ölçüsüz bir sınırlama olup, Anayasanın 90. maddesi gereği Türkiye’nin uymakla yükümlü olduğu uluslararası sözleşmelere de aykırıdır.

Konuyla ilgili olarak Uluslararası Çalışma Örgütü’nün 3. maddesi şu şekildedir:

“1. Çalışanların ve işverenlerin örgütleri tüzük ve iç yönetmeliklerini düzenlemek, temsilcilerini serbestçe seçmek, yönetim ve etkinliklerini düzenlemek ve iş programlarını belirlemek hakkına sahiptirler.

2. Kamu makamları bu hakkı sınırlayacak veya bu hakkın yasaya uygun şekilde kullanılmasına engel olacak nitelikte her türlü müdahaleden sakınmalıdırlar.”

ILO Yönetim Kurulu Örgütlenme Özgürlüğü Komitesi de kararlarında, sendika hesaplarının doğrudan ya da dolaylı yollarla dış denetime tabi tutulmasının sendikaların kendi yönetimlerini düzenleme hakkına yönelik bir sınırlama olarak değerlendirmektedir:

“Hükümetlerin, sendika hesaplarını denetim hakkını koruyan bir düzenleme, bu nedenle, sendikaların kendi yönetimlerini düzenleme hakkı ile hükümetlerin bu hakkı sınırlayacak veya bu hakkın yasaya uygun şekilde kullanılmasına engel olacak nitelikte her türlü müdahaleden sakınmaları ilkesine aykırı olacaktır” (1996/440).

Nitekim sendikaların iş ve işlemleri açık ve şeffaf olup olağan ve olağanüstü genel kurullarında üyeleri, seçilmiş denetim kurulları ve yargı organları tarafından denetlenmektedir. Bununla birlikte bütün organlarının ayrıntılı çalışmalarını içeren çalışma raporu ile mali rapor ve denetim kurulu raporları üyelere zamanında duyurulmaktadır.

Bu bağlamda sendikaların işlev ve etkilerinin göz ardı edilerek yasa maddesi ile dıştan yeni bir denetim şeklinin getirilmesi demokratik meşruiyet sorunudur. Demokratikleşmenin sağlanabilmesi için zorunlu olanlar dışında yasaklardan kaçınılması gerektiği bilinmektedir.

Danıştay 1. Dairesi tarafından 2821 sayılı Sendikalar Kanunu’nun açıkça denetim öngörmeyen maddelerinin yorum ve uygulanmasında konuya ilişkin Anayasal ve yasal değişikliklerin amaç ve esprisi içinde kalınmasının zorunlu olduğu belirtilmiş ve sendikalar üzerinde Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı tarafından iç denetimin yapılamayacağına karar verilmiştir.

Sendikaların kendi denetimlerini demokratik ilke ve usuller ile yapmaları üyelerine karşı sorumlu olmaları gerekmektedir. Bunu yerine özellikle işçi sendikaları açısından düşündüğümüzde dışarıdan yapılacak bir denetim ve mali raporların açıklanması, ekonomik açıdan zayıf olan işçi tarafının temsilcisi sendikaları baskı altında tutabilecektir. Grev haklarını baskılayabilecek, işverenlere sendikanın bilgilerini edinme yolunu açabilecektir.

Yapısı, karakteri, işlemleri nedeniyle serbestliği ortada olan bir kuruluşu, denetimini alabildiğine genişleterek uydu organ durumuna getirmek bu bağlamda doğru değildir. Çalışanların hayat seviyesini yükseltmenin sendikal özgürlüklerin korunması ile ilişkisi ortada olup, bu kavrayışla oluşturulan hukuk çizgisinin korunması temel alınmalıdır. Bağımsız, kurumsal kimliği tanıyan, koruyan, güçlendiren bir yaklaşım yerine baskı grubu özelliklerini sindirmeye yönelmek demokratik ve sosyal hukuk devleti niteliğine aykırı olduğu gibi bu tutum tekçi, monist ve dışarıdan müdahaleye açık bir işleyişe yol açacaktır.

Tüm bu nedenlerle 11. madde, 2. fıkra, (ç) bendi: “ile yeminli mali müşavir raporlarının” ifadesi, 12. madde, 3. fıkra: “yeminli mali müşavir raporu” ifadesi, 29. madde, 2. fıkra: tümü 29. fıkra “dış denetim” ifadesi ve 29. madde, 5. fıkra; “ve dış” ifadeleri Anayasanın 51 ve 90. maddelerine aykırı olduğundan yürütmesinin durdurulması ve iptali istenmektedir

6) 6356 Sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanununun “Sendika Özgürlüğünün Güvencesi” Başlıklı 25. maddesinin dördüncü ve beşinci fıkralarının iptali istemi,

MADDE 25- (1) İşçilerin işe alınmaları; belli bir sendikaya girmeleri veya girmemeleri, belli bir sendikadaki üyeliği sürdürmeleri veya üyelikten çekilmeleri veya herhangi bir sendikaya üye olmaları veya olmamaları şartına bağlı tutulamaz.

(2) İşveren, bir sendikaya üye olan işçilerle sendika üyesi olmayan işçiler veya ayrı sendikalara üye olan işçiler arasında, çalışma şartları veya çalıştırmaya son verilmesi bakımından herhangi bir ayırım yapamaz. Ücret, ikramiye, prim ve paraya ilişkin sosyal yardım konularında toplu iş sözleşmesi hükümleri saklıdır.

(3) İşçiler, sendikaya üye olmaları veya olmamaları, iş saatleri dışında veya işverenin izni ile iş saatleri içinde işçi kuruluşlarının faaliyetlerine katılmaları veya sendikal faaliyette bulunmalarından dolayı işten çıkarılamaz veya farklı işleme tabi tutulamaz.

(4) İşverenin fesih dışında yukarıdaki fıkralara aykırı hareket etmesi hâlinde işçinin bir yıllık ücret tutarından az olmamak üzere sendikal tazminata hükmedilir.

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

(6) İş sözleşmesinin sendikal nedenle feshedildiği iddiası ile açılacak davada, feshin nedenini ispat yükümlülüğü işverene aittir. Feshin işverenin ileri sürdüğü nedene dayanmadığını iddia eden işçi, feshin sendikal nedene dayandığını ispatla yükümlüdür.

(7) Fesih dışında işverenin sendikal ayrımcılık yaptığı iddiasını işçi ispat etmekle yükümlüdür. Ancak işçi sendikal ayrımcılık yapıldığını güçlü biçimde gösteren bir durumu ortaya koyduğunda, işveren davranışının nedenini ispat etmekle yükümlü olur.

(8) Yukarıdaki hükümlere aykırı olan toplu iş sözleşmesi ve iş sözleşmesi hükümleri geçersizdir.

(9) İşçinin iş kanunları ve diğer kanunlara göre sahip olduğu hakları saklıdır.

Konu: 6356 sayılı Kanunun 25. maddenin 4. fıkrasındaki “fesih dışında” ifadesi ile 25. maddenin 5. fıkrasında yer alan “18.” ifadesi ile “Ancak işçinin işe başlatılmaması hâlinde, ayrıca 4857 sayılı Kanunun 21 inci maddesinin birinci fıkrasında belirtilen tazminata hükmedilmez.” İle “Ancak işçinin işe başlatılmaması hâlinde, ayrıca 4857 sayılı Kanunun 21 inci maddesinin birinci fıkrasında belirtilen tazminata hükmedilmez.” cümleleri aşağıda belirtilen gerekçeler nedeniyle Anayasaya aykırı olup iptal edilmelidir.

25. maddenin ilk üç fıkrası, tüm işçiler için sendikal ayrımcılık yasağı getirirken, 25. maddenin üçüncü fıkrasında sendikal nedenle fesih ayrıca şu şekilde düzenlenmiştir:

“(3) İşçiler, sendikaya üye olmaları veya olmamaları, iş saatleri dışında veya işverenin izni ile iş saatleri içinde işçi kuruluşlarının faaliyetlerine katılmaları veya sendikal faaliyette bulunmalarından dolayı işten çıkarılamaz veya farklı işleme tabi tutulamaz”.

Ancak aynı maddenin dördüncü fıkrası, “İşverenin fesih dışında yukarıdaki fıkralara aykırı hareket etmesi hâlinde işçinin bir yıllık ücret tutarından az olmamak üzere sendikal tazminata hükmedilir” şeklinde olup, “fesih dışında” ibaresi ile ilk üç fıkroda belirtilen hallerde belirli bir sendikal tazminatı öngörmektedir. Bu düzenlemenin, fesih hali dışında ,ilk üç fıkroda öngörülen durumlara maruz kalan tüm işçileri kapsadığına şüphe yoktur.

İşçinin iş akdinin sendikal nedenle feshi ise 25. maddenin 5. fıkrası ise sendikal nedenle fesih halini şu hükme bağlamaktadır:

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

Sendikal nedenle fesih halinde işçinin dava açma hakkında 4857 sayılı Kanunun 18, 20 ve 21’inci maddelerine atıf yapılmakta olup, söz konusu maddelere göre işe iade davası açma hakkına ilişkin olarak 4857 sayılı Kanunun 18. maddesinde bazı koşullar öngörülmüştür. 4857 sayılı İş Kanunu’nun söz konusu koşulları sıralayan 18. maddesinin 1. fıkrası şu şekildedir:

“Otuz veya daha fazla işçi çalıştıran işyerlerinde en az altı aylık kıdemi olan işçinin belirsiz süreli iş sözleşmesini fesheden işveren, işçinin yeterliliğinden veya davranışlarından ya da işletmenin, işyerinin veya işin gereklerinden kaynaklanan geçerli bir sebebe dayanmak zorundadır”.

Dolayısıyla İş Kanunu’nun 20. maddesi uyarınca bir işçinin işe iade davası açabilmesi için İş Yasası’nın 18. maddesinde düzenlenen iş güvencesi kapsamında olması, bir başka deyişle bu maddede yer alan şu üç koşulu bir arada karşılaması gerekmektedir:

- 1- Otuz veya daha fazla işçi çalıştıran işyerinde çalışmak,*
- 2- Bu işyerinde en az 6 aylık kıdeme sahip olmak,*
- 3- Belirsiz süreli iş sözleşmesi ile çalışıyor olmak.*

6356 sayılı Kanun’un 25. maddesinin 5. fıkrası ile iş akdinin sendikal nedenle feshi halinde, İş Kanunun 18, 20 ve 21’inci atıf yapıldığı için yalnızca yukarıdaki koşulları sağlayan, iş güvencesi kapsamında olan işçiler, sendikal nedenle fesih halinde sendikal güvence kapsamına alınmış, bu işçilere sendikal nedenle fesih halinde işe iade davası ya da sendikal

tazminat davası açma hakkı tanınmış, ayrıca işe iade davasını kazanan işçiye işbaşı yaptırılıp yaptırılmadığına bakılmaksızın sendikal tazminat ödenmesi öngörülmüştür.

Ancak 6356 sayılı Kanunun 25. maddesinin 4. fıkrasında yer alan “fesih dışında” ifadesi ile aynı maddenin 5. fıkrasında yer alan “18,” ifadesi nedeniyle, 4857 sayılı İş Kanunu’nun 18. maddesi uyarınca iş güvencesi kapsamında olmayan işçiler, sendikal güvence kapsamında dışında tutulmuş, bu işçiler sendikal nedenle fesih halinde hem işe iade davası açma hem de sendikal tazminat talep etme hakkından mahrum bırakılmıştır.

Ancak ilgili maddenin, madde gerekçesine bakıldığında böyle bir ayırım görülmemektedir.

Beşinci fıkra da yapılan düzenleme ile, iş güvencesi kapsamı dışında olan işçiler, sendikal güvence kapsamı dışında da tutulmuştur.

Mülga 2821 sayılı Kanunun 31. maddesinin 7. fıkrasında 4857 sayılı İş Kanunu’nun 18, 19, 20 ve 21. maddelerinin uygulama alanı dışında kalan işçilere sendikal nedenle fesih halinde sendikal tazminat talebi ile dava açma hakkı tanınmışken; 6356 sayılı Kanun ile bu hak ortadan kaldırılmıştır. Yasa Meclis Genel Kurulu’na geldiğinde, iş güvencesi kapsamı dışında kalan işçiler için, sendikal nedenle fesih halinde, mülga 2821 sayılı Kanunun öngördüğü sendikal tazminat talep etme hakkının yanı sıra işe iade davası açma hakkının da tanınması öngörülmürken, TBMM Genel Kurulu’nda verilen değişiklik önermeleri ile Mülga Kanunun tanıdığı hakların genişletilmesi bir yana bu haklar da ortadan kaldırılmıştır.

Ayrıca, 4857 Sayılı İş Kanununun 21. maddesinde öngörülen tazminat, işveren açısından geçerli nedenin bulunmadığı hallerde Mahkeme tarafından verilen işe iade kararına uymama halini düzenlemektedir. Bu durum bir kötü niyet karinesi olarak tanımlanmış ve işine geri dönemeyen işçiye bu çerçevede 4 aylık tazminat ödenmesi öngörülmüştür. Sendikal nedenle iş akdinin feshinin yargı tarafından kesinleşmesi ise bu durumdan oldukça farklıdır. Örgütlenme hakkının kullanımının engellenmesi nedeniyle hükmedilen bu tazminatın diğer tazminatla bir tutulması kanun koyucunun iradesinin ötesine geçmek anlamına gelmektedir. İş hukukunun temel prensiplerinden birisi olan işçiye koruma borcu ve işçi lehine düşünme ilkesi zedelenmektedir. Örgütlenme hakkını kullanma nedeniyle işten çıkarılmanın dışında farklı muameleye de tabi tutulabilecek işçiye 6356 Sayılı Kanunun 4. fıkrasında fesih dışında bir nedenle 12 aylık ücretinden az olmamak üzere tazminata hükmedilir şeklinde bir tazminat tanımlanmışken, işten çıkarma halinde hem bu tazminatın alt sınırının ortadan kaldırılmış olması hem de iş kanunu gereğince yargının vermiş olduğu kararın uygulanmaması nedeniyle işe iade kararının uygulanmaması nedeniyle verilen tazminatın kaldırılması, Anayasanın Kanun önünde eşitlik ilkesine aykırı olduğu gibi Anayasanın 51. maddesinde belirtilen örgütlenme hakkının korunması ilkesiyle bağdaşmamaktadır. 2821 Sayılı Yasanın 31. maddesine göre 30 kişiden fazla işçinin çalıştığı bir işyerinde çalışmakta olan bir işçinin iş akdinin sendikal nedenle feshinin yargı kararıyla belirlenmesi halinde işçiye 12 aydan az olmamak üzere sendikal tazminat ve ayrıca boşta geçen süreleri için iş kanunun 20. maddesine göre 4 aylık ücret ve işe iade kararına işveren tarafından uyulmaması halinde de 4 aylık işe başlatmama tazminatı ödenmekteydi. 6356 Sayılı Yasanın 25. maddesine göre ise bütün bu tazminatlar ortadan kalkmış, tazminat miktarı yargıcın takdirine bırakılmıştır.

Dolayısıyla 2821 Sayılı Yasanın daha gerisine giden bir durum söz konusudur. Yasa koyucunun amacının bu olmadığı açıktır, Konu komisyonlarda bu şekilde belirlenmemiş ve 12 aylık sendikal tazminata hükmedilmesi kararlaştırılmıştır. Ancak madde metnin düzenlenmesi

kanun yapma tekniğine uygun olmamış ve yargının boşluk doldurmasına yol açacak şekilde bir düzenleme yapılmıştır. Sınırları belirsizleşmiş bir yetki tanımlanmıştır. Bu hüküm de bu nedenle Anayasamızın 2. maddesinde belirtilen hukuk devleti ilkesine aykırıdır.

Sonuç olarak, 6356 sayılı Kanunun 25. maddenin 4. fıkrasındaki “fesih dışında” ifadesi ile 25. maddenin 5. fıkrasında yer alan “18.” ifadeleri iş güvencesi kapsamı dışında olan işçileri, tümüyle sendikal güvence kapsamı dışında bırakmaktadır. Bu düzenlemeye göre iş güvencesi kapsamı dışında kalan işçiler sendikaya üye oldukları ya da sendikal faaliyetleri katıldıkları için işten çıkarıldıklarında hiçbir sendikal güvenceye sahip olmayacaklardır. Bu işçilere yönelik açık bir ayrımcılık söz konusu olmuştur.

Sendikal hak ve özgürlüklerin temelini çalışanların önceden izin almaksızın, özgürce sendika kurabilmeleri ve kendi özgür iradeleri ile bu sendikalara üye olabilmeleri ve sendikal faaliyette bulunmaları oluşturur. Öte yandan gerek mülga 2821 ve 2822 sayılı Kanunlar gerekse 6356 sayılı Kanunun genel sistematiği ve ilgili maddeleri uyarınca, işçilerin toplu iş sözleşmesi marifetiyle ücretleri, hakları ve çalışma koşulları hakkında sendikaları vasıtasıyla taraf haline gelmeleri, ücret, hak ve çalışma koşullarını iyileştirebilmeleri için öncelikle sendikaya üye olmaları ve işyerinde/işletmede Kanunun aradığı çoğunluğa ulaşmaları gerekmektedir. Dolayısıyla toplu pazarlık ve grev haklarının kullanılabilmesinin de ön koşulu sendika üyeliğidir. Bu durumda, sendika üyeliğinin güvenceye kavuşturulması, aynı zamanda, toplu pazarlık ve grev hakları başta olmak üzere diğer kolektif sendikal hakların da güvence altına alınması anlamına gelmektedir.

Sendika üyeliğinin güvenceye kavuşturulmasının temelini ise işçilerin sendikal nedenle ayrımcılığa karşı teminat altına alınması ve en önemlisi de işçilerin feshe karşı korunması oluşturur. İşçilerin sendikal nedenle feshe karşı korunmadığı koşullarda, sendika üyeliği hakkının güvence altına alınmasından söz edilemeyeceği gibi, yukarıda belirtilen nedenlerle, toplu pazarlık ve grev hakları başta olmak üzere bir bütün olarak sendikal hak ve özgürlükler teminat altında olmayacaktır.

Dolayısıyla, iş güvencesi kapsamı dışında kalan işçilerin sendikal nedenle fesih halinde sendikal güvenceden yoksun bırakılması, yalnızca sendika üyeliği hakkının sınırlandırılması ve güvenceden mahrum bırakılması değil, aynı zamanda bir bütün olarak sendikal hak ve özgürlüklerin sınırlandırılması ve teminattan yoksun bırakılması sonucunu doğurmaktadır.

Bu bağlamda, iş güvencesi kapsamında olmayan işçiler, sendikaya üye oldukları ve bu nedenle işten çıkarıldıkları takdirde, herhangi bir sendikal güvenceden yararlanamayacakları için sendikaya üye olmakta tereddüt yaşayacak, bir yandan daha iyi çalışma koşulları, iş güvencesi, ücret ve haklar için sendikaya üye olmak isterken bir yandan da mevcut işlerini kaybetme riski ile karşı karşıya kalacak, geçimliklerini sürdürmelerinin temel dayanağı olan işlerini kaybetmemek için sendikaya üye olmaktan imtina edebilecektir. Bu koşullarda, bu kapsamdaki işçiler için, Anayasanın 51, 52 ve 54. maddeleri ile güvence altına alınan sendikal hak ve özgürlüklerin somut ve maddi bir karşılığı olmayacaktır.

Öte yandan, mülga 2821 ve 2822 sayılı Kanunların işçiler bakımından yeterli, işverenler bakımından caydırıcı bir sendikal güvence sağlamadığı, uygulamada görülmüştür. Türkiye İşçi Sendikaları Konfederasyonu’nun hazırladığı bir rapora göre 2003-2005 yılları arasında Türk-İş Konfederasyonu’na bağlı sendikalara üye olduğu için 15 bin 531 işçi çıkarılmıştır. Bir başka çalışmaya göre Türkiye’de her yıl yaklaşık 10 bin işçi, sendikaya üye olduğu için işten çıkarılmaktadır. Uluslararası İşçi Sendikaları Konfederasyonu’nun (ITUC)

her yıl yayınladığı “Yıllık Sendikal Hak İhlalleri Raporları”na göre Türkiye, sendikal nedenle fesih vakalarının en çok yaşandığı ülkeler arasında yer almakta olup, 2012 yılı Raporu’na göre Avrupa kıtasında yaşanan sendikal nedenle fesih vakalarının yüzde 57,2’si Türkiye’de gerçekleşmiştir. 2011 yılında bağımsız bir araştırma şirketi tarafından Türkiye çapında yapılan bir kamuoyu araştırmasına göre işçilerin yüzde 87,9’u, “Sendikaya üye olmanız durumunda, işveren tarafından cezalandırılacağınıza inanıyor musunuz?” sorusuna “evet” yanıtı vermekte, işçilerin yüzde 77’si özgürce sendika seçme hakkı olmadığını düşünmektedir.

Mülga 2821 sayılı Kanunun, iş güvencesi kapsamı dışında olan işçilere sendikal nedenle fesih halinde sendikal tazminat talep etme hakkını tanıdığı koşullarda dahi yukarıdaki tablo söz konusu iken, 6356 sayılı Kanun ile bu sınırlı hakkın da ortadan kaldırılması ile birlikte, Türkiye Cumhuriyeti Anayasası’nın 51. maddesi ile de koruma altına alınan sendikal örgütlenme hakkı ve özgürlüğü ile bu hak ve özgürlüğün ayrılmaz bir parçası olan sendikal güvenceden söz etmek mümkün olmayacaktır.

Zira 6356 sayılı Kanun ile kayıtlı her 10 işçiden 6’sı sendikal nedenle fesih halinde sendikal güvenceden yoksun bırakılmaktadır. Şöyle ki Sosyal Güvenlik Kurumu’nun 2012 yılı Temmuz ayı istatistiklerine göre Türkiye’deki işyerlerinin yaklaşık yüzde 96’sında 30’dan az işçi çalışmaktadır ve kayıtlı 12 milyon 69 bin 85 işçinin 6 milyon 111 bin 471’i (yüzde 50,6) 30’dan az işçi çalıştıran işyerlerinde çalışmaktadır. Bu işyerlerinin bir kısmı toplam işçi sayısı 30’dan fazla olan işletmelere bağlı işyerleri olduğu için, buralarda çalışan işçiler, iş güvencesi kapsamında yer almaktadır. Ancak iş güvencesinde aranan diğer iki şart (6 aylık kıdem ve belirsiz süreli iş sözleşmesi ile çalışma) bu istisnayı ziyadesiyle telafi etmektedir. Öyle ki Türkiye’de işgücü devir oranı yüksek olduğu için, kayıtlı işçilerin azımsanmayacak bir kısmının son işyerindeki kıdemi 6 aydan azdır. Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı’nın “altı aylık dönemler itibarıyla işe girenlerin işkollarına göre dağılımı”na ilişkin verileri son kez yayınladığı 2008 Yılı Çalışma Hayatı İstatistikleri ve işe giriş bildirimleri esas alınacak olursa bir yıl içinde sigortalı olarak çalışanların yüzde 32,7’sinin işyerindeki toplam kıdemi 6 aydan azdır. Öte yandan Ulusal İstihdam Strateji Belgesi Taslağı’na göre Türkiye’de işçilerin yaklaşık yüzde 10’u belirli süreli iş sözleşmesi ile çalışmaktadır.

Dolayısıyla, kesin bir hesaplama yapmak mümkün olmasa da, yukarıdaki veriler ışığında Türkiye’de işçilerin en az yüzde 60’ının iş güvencesi kapsamı dışında olduğu ve 6356 sayılı Kanun ile sendikal nedenle fesih halinde sendikal güvence kapsamı dışında da bırakıldığı söylenebilir. İşçilerin yüzde 60’ının kapsam dışı bırakıldığı koşullarda bir sendikal güvenceden söz etmek mümkün olmayacaktır.

Öte yandan herhangi bir ayrıma gidilmeksizin tüm işçilerin, sendikal nedenle fesih halinde sendikal güvence kapsamında olması, Türkiye’nin de tarafı olduğu ve Anayasanın 90. maddesine göre ulusal mevzuattan üstün olan Uluslararası Sözleşme ve

Belgelerin de gereğidir.

Şöyle ki, Birleşmiş Milletler İnsan Hakları Evrensel Bildirgesi’nin 23. maddesinin 4. fıkrası, Birleşmiş Milletler Ekonomik, Toplumsal ve Kültürel Haklar Sözleşmesi’nin 8. maddesi, Birleşmiş Milletler Kişisel ve Siyasal Haklar Sözleşmesi’nin 22. maddesinin 1. fıkrası, Avrupa İnsan Hakları Sözleşmesi’nin 11. maddesi ile Uluslararası Çalışma Örgütü’nün 87 sayılı

Sözleşmesi'nin 2. maddesi sendika kurma ve sendikaya üye olma hakkını tanımlamakta ve güvence altına almaktadır.

Uluslararası Çalışma Örgütü'nün temel haklara ilişkin sekiz sözleşmesinden biri olan 98 sayılı Sözleşmesi'nin 1. maddesi, sendikaya üye olma hakkı ve bu hakkı engelleyecek her türlü ayrımcı işleme karşı tam bir koruma öngörmektedir. Şöyle ki:

“İşçiler çalışma hususunda sendika hürriyetine halel getirmeye matuf her türlü fark gözetici harekete karşı tam bir himayeden faydalanacaktır. Böyle bir himaye bilhassa,

- Bir işçinin çalıştırılmasını, bir sendikaya girmemesi veya bir sendikadan çıkması şartına tabi kılmak;

- Bir sendikaya üye olması yahut çalışma saatleri dışında veya işverenin muvafakatı ile çalışma saatlerinde sendika faaliyetlerine iştirak etmesinden dolayı bir işçiyi işinden çıkarmak veya başka suretle onu izrar etmek; maksatları güden hareketlere mütaallik hususlarda uygulanacaktır.”

Dolayısıyla, işçilerin bir kısmının fesih halinde sendikal güvenceden mahrum bırakılması, yukarıda sıralanan uluslararası sözleşmeler ve belgeler ile bilhassa ayrım gözetilmeksizin tüm işçilerin sendikal nedenle işten çıkarılmasına karşı tam bir himaye sağlanmasını şart koşan ILO'nun 98 sayılı Sözleşmesi'nin 1. maddesine aykırılık taşımaktadır.

Öte yandan ILO Yönetim Kurulu Örgütlenme Özgürlüğü Komitesi'nin karar ve ilkelerinde de sendikal nedenle işten çıkarma başta olmak üzere her türlü sendikal ayrımcılığa karşı ayrım yapılmaksızın tüm işçilerin korunması zorunluluğu belirtilmiştir.

Örneğin:

“Sendika karşıtı ayrımcılığa karşı koruma, daha özelde bir işçiyi işten çıkarma nedeni sayılan veya başka biçimde, sendika üyeliğinden dolayı veya işyeri dışında veya işverenin rızasıyla iş saatleri içinde sendikal faaliyetlere katılımından dolayı onu zarara uğratan fiillerle ilgili olarak uygulanmalıdır” (1996/694).

“Hiç kimse sendika üyeliği veya yasal sendikal faaliyetleri nedeniyle işten çıkarılamaz veya işinde zarara uğratılamaz ve uygulamada istihdamla ilgili tüm sendika karşıtı ayrımcılık fiillerini yasaklamak ve cezalandırmak önemlidir” (1996/696).

“Yasalar, 98 No'lu Sözleşme'nin 1. maddesinin etkin biçimde uygulanmasını sağlamak için sendika karşıtı ayrımcılık davranışlarına karşı tazminat ve cezaları açıkça göstermelidir” (1996/697).

“Örgütlenme özgürlüğü ilkelerine uyum, açıkça sendikal faaliyetleri nedeniyle zarara uğratıldıklarını düşünen işçilerin, süratli, ucuz ve tamamen tarafsız olan kanun yoluna erişmelerini gerektirmektedir” (1996/741).

“Hiç kimse sendika üyeliği veya yasal sendikal faaliyetleri nedeniyle işten çıkartılamaz ve işinde zarara uğratılamaz ve istihdamla ilgili tüm sendika karşıtı ayrımcılık uygulamalarını yasaklamak ve cezalandırmak önemlidir” (1996/747).

Gerek ILO’nun 98 Sayılı Sözleşmesi’nin 1. fıkrası gerekse ILO Yönetim Kurulu Örgütlenme Özgürlüğü Komitesi’nin karar ve ilkeleri, herhangi bir ayrıma gidilmeksizin, tüm işçilerin sendikal nedenle fesih ve diğer sendikal ayrımcılık uygulamaları karşısında tam bir güvenceden yararlanabilmelerini öngörmektedir.

6356 sayılı Yasa’nın 25. maddesi ile sendikal nedenle fesih halinde sendikal güvenceden yararlanabilmek için getirilen sınırlama, ILO’nun 98 sayılı Sözleşmesi başta olmak üzere, Türkiye’nin tarafı olduğu ve Anayasanın 90. maddesi gereği ulusal mevzuattan üstün olan temel hak ve özgürlüklere ilişkin uluslararası sözleşme ve belgelere, dolayısıyla da Anayasanın 90. maddesine aykırıdır.

Ayrıca belirtmek gerekir ki söz konusu düzenleme Anayasanın 10. maddesinde düzenlenen eşitlik ilkesine açıkça aykırıdır. Anayasanın 51. maddesinde sendikal örgütlenme hakkı, tüm işçilere ayırım gözetilmeksizin tanınmış; bu hak ve özgürlük anayasa ile tüm işçiler için güvence altına alınmışken; bu hak ve özgürlüğün olmazsa olmazı olan sendikal güvenceden işçilerin bir kısmının yasa yoluyla mahrum bırakılması eşitlik ilkesine doğrudan aykırıdır. Anayasa Mahkemesi de 20.06.1996 tarih, 1996/9 E. 1996/21 K. Sayılı kararında on ve daha az işçi çalıştıran işyerlerinde çalışan işçilerin Konut Edindirme Yardımından mahrum bırakan bir yasal düzenlemeyi Anayasanın 10. Maddesine aykırı bularak iptal etmiştir. Kararın aşağıda belirtilen gerekçe kısmı kıyasen değerlendirildiğinde 6356 sayılı Kanunun ilgili düzenlemesinin Anayasanın 10. maddesine aykırı olduğunun delili niteliğindedir:

“Anayasanın 10. maddesinde “Herkes, dil, ırk, renk, cinsiyet, siyasî düşünce, felsefî inanç, din, mezhep ve benzeri sebeplerle ayırım gözetilmeksizin kanun önünde eşittir.

Hiçbir kişiye, aileye, zümreye veya sınıfa imtiyaz tanınamaz.

Devlet organları ve idare makamları bütün işlemlerinde kanun önünde eşitlik ilkesine uygun olarak hareket etmek zorundadırlar.”denilmektedir.

Buna göre, yasaların uygulanmasında dil, ırk, renk, cinsiyet, siyasî düşünce, felsefî inanç, din ve mezhep ayrılığı gözetilemeyecek ve bu nedenlerle, eşitsizliğe yol açılmayacaktır. Bu ilkeyle birbirlerinin aynı durumunda olanlara ayrı kuralların uygulanması ve ayrıcalıklı kişi ve topluluklar yaratılması engellenmektedir. Yasa önünde eşitlik herkesin her yönden aynı kurallara bağlı olacağı anlamına gelmez. Ancak, kimilerinin Anayasanın 13. maddesinde öngörülen nedenlerle, değişik kurallara bağlı tutulmaları eşitlik ilkesine aykırılık oluşturmaz. Durum ve konumlarındaki özellikler kimi kişiler ya da topluluklar için değişik kuralları ve değişik uygulamaları gerektirebilir. Aynı hukuksal durumlar aynı, ayrı hukuksal durumlar ayrı kurallara bağlı tutulursa Anayasada öngörülen eşitlik ilkesi zedelenmez.

3320 sayılı Memurlar ve İşçiler ile Bunların Emeklilerine Konut Edindirme Yardımı Yapılması Hakkında Kanun’un 1. maddesinin birinci fıkrasının (b) bendine göre, on ve on’dan fazla işçi çalıştıran işyerlerinde çalışan işçilere “konut edindirme yardımı” yapılacağı öngörülmekte, ikinci fıkrasında ise, on işçiden az işçi çalıştıran işverenlerin isterlerse işçilerini konut edindirme yardımından yararlandırılabilecekleri belirtilmektedir.

Buna göre, on işçiden az işçi çalıştıran işyerlerinde çalışan işçiler konut edindirme yardımından ancak işveren isterse yararlandırılacaklardır. On ve on'dan fazla işçi çalıştıran işyerlerindeki işçilere konut edindirme yardımı sağlanmasına karşın, bu sayının altında işçi çalıştıran işyerlerindeki işçileri Yasa'nın getirdiği olanaktan yoksun bırakmak ya da işverenin isteğine bağlı tutmak, aynı hukuksal durumda bulunan işçiler arasında ayırım yaratılmasına neden olur. Aynı durumda olanların farklı kurallara bağlı tutulması Anayasanın eşitlik ilkesine aykırılık oluşturacağından itiraz konusu kuralların iptali gerekir."

İş sözleşmesinin feshi halinde sendikal tazminatı sadece 4857 sayılı Yasa'nın 17., 18., 19., 20 ve 21. maddelerinin getirdiği düzenleme uyarınca iş güvencesinden yararlanan işçilere tanıyan madde Anayasanın 2, 5, 10/1, 3, 4, 12/1, 13, 49, 51/1, 53, 54, 55/1 ve 90. maddelerine aşağıda belirtilen gerekçeler nedeniyle de aykırıdır.

1- Anayasamızın 2. maddesinde Türkiye Cumhuriyetinin demokratik sosyal hukuk devleti olduğu belirtilmektedir. Sosyal devlet liberal devlete bir tepki olarak ortaya çıkmış bir devlet (yönetim) şekli olup temel olarak devletin vatandaşların huzur, mutluluk ve refahını sağlamak için bir takım yapma görevlerinin olduğu devlettir. Sosyal devletin temel felsefesi, hayata özgür ve eşit olarak dünyaya gelen fertlerin, her ne nedenle ve sebeple olursa olsun ekonomik yaşamın olumsuz koşullarına, yoksunluklarına karşı korunması anlayışına, hayata her bireyin diğeri gibi mutlu olma güvenlik içinde olma ve çaresiz kalmama anlayışına ve tüm insanların sonuçta aynı eşit haklara, sahip oldukları ilkesine dayanır.

Sendikalar Kanunun 25. maddesine getirilen düzenleme ile iş sözleşmesinin sendikal nedenle feshi halinde sendikal nedenle işe iade davası veya bu davayı açmayıp sadece sendikal tazminat davası açacak olanların ancak işe iade davası açma hakkı olanlara tanınması, Anayasanın Sosyal Devlet İlkesine aykırıdır. Batı tipi demokrasilerde toplumda bireyler ayrı, ayrı varlıklar olmayıp toplum plüralist bir yapıya sahiptir. Yani toplumda aynı ekonomik çıkarları ve menfaatleri taşıyanlar sendika, dernek, oda, kooperatif gibi yapılarda örgütlenip kendi ortak hak ve çıkarları doğrultusunda kararlar alınması yönünde siyasi iktidara (Baskı Grupları) baskı yapmaktadırlar. Ancak yasa ile 30 dan az işçi çalıştıran işyerlerindeki ve işletmelerdeki işçiler işe iade davası açamadıkları gibi, işten çıkartılmaları halinde sendikal tazminat istemli işe iade davası açamayacaklar, yine bu işçiler sendikal nedenle işten çıkartılmaları halinde sendikal tazminat davası da getirilen düzenleme nedeni ile açamayacaklardır. Bunun anlamı dolaylı olarak sendikasılaştırmaktır. Çoğulcu sosyal demokratik devlete sahip olacak olanlar toplumda sendika, oda, dernek gibi kuruluşlarda örgütlenmiş olan bireylerdir. Çağımızın demokrasileri plüralist (Çoğulcu) demokrasiler olup, hem bireyin, hem de bireyin ekonomik yönden oluşturduğu gurupların, sınıfların çıkarlarını koruyan demokratik devletlerdir. Plüralist yapıyı oluşturan temel taşlardan sendikaların örgütlerinin zayıflaması, güçten düşmesi sosyal devletin sosyal faaliyet ve görevlerinin ortadan kalkması ile sonuçlanacak, batı tipi demokrasilerin esas unsuru olan ve çalışanlar lehine hak arayan örgütlerin ortadan kalkması sonucunu doğuracaktır. Ülkemiz sendikal nedenle en fazla işçi çıkartılan bir ülke olduğu için sendikal nedenle işten çıkartılan işçilerden iş güvencesinden yararlanamayanların sendikaya üye olmakta bir yarar/ zarar hesabı yapmaları halinde sendikal nedenle işten atılma ve bunun yaptırımı olmaması nedeni ile sendikaya üye olmakta korku yaşayacakları ortadadır. Bunun sonucu sosyal demokratik devletin, toplumun plüralist (çoğulcu) yapısının bozulmasıdır. Bu gerekçe ile Sendikalar Yasasının 25. maddesinin getirdiği düzenleme ile iş güvencesi kapsamında olan işçilerin dışındaki işçiler hem işe iade davası açamamaları, hem de sendikal tazminat isteyememeleri dolaylı olarak Anayasanın 2. maddesinde düzenlenen demokratik sosyal devlet ilkesine aykırı olduğundan ve demokratik sosyal devletin zayıflaması sonucu doğuracağından, Yasanın 25. maddesinin 4. fıkrasındaki

“fesih dışında ifadesinin” ve 25. maddenin 5. fıkrasındaki “18” ifadesinin iptalini talep ediyoruz.

2- Anayasamızın DEVLETİN TEMEL AMAÇ VE GÖREVLERİNİ düzenleyen 5. maddesinde;

“MADDE 5- Devletin temel amaç ve görevleri Türk milletinin bağımsızlığını ve bütünlüğünü, ülkenin bölünmezliğini, Cumhuriyeti ve demokrasiyi korumak, KİŞİLERİN VE TOPLUMUN REFAH, HUZUR VE MUTLULUĞUNU SAĞLAMAK; KİŞİNİN TEMEL HAK VE HÜRRİYETLERİNİ, SOSYAL HUKUK DEVLETİ VE ADALET İLKELERİYLE BAĞDAŞMAYACAK SURETTE SINIRLAYAN SİYASAL, EKONOMİK VE SOSYAL ENGELLERİ KALDIRMAYA, İNSANIN MADDİ VE MANEVİ VARLIĞININ GELİŞMESİ İÇİN GEREKLİ ŞARTALARI HAZIRLAMAYA ÇALIŞMAKTIR.” düzenlemesi yer almaktadır.

Anayasa kişilerin ve toplumun refah huzur ve mutluluğunu sağlamayı görev bilmiş ve bu nedenle demokratik sosyal hukuk devleti ilkesini kabul etmiştir. Bunu bizzat kendi parasız eğitim, parasız sağlık gibi yollarla yerine getirebileceği gibi bizzat kişi ve grupların örgütlenerek kendi kendilerine hak aramalarını yasa sınırları içinde kalmak şartı ile hak tanımaktadır. Ancak sendikaya üye olan bir kısım işçilere sendikal hak ve özgürlüklerinin koruması için sendikal tazminat hakkı tanınmasına ancak bir kısım işçilere bu hakkın tanınmaması “Kişilerin ve toplumun refah, huzur ve mutluluğunu sağlamak, kişinin temel hak ve hürriyetlerini sosyal hukuk devleti ve adalet ilkeleriyle bağdaşmayacak surette sınırlayan, siyasal ekonomik ve sosyal engelleri kaldırmaya insanın maddi ve manevi varlığının gelişmesi için gerekli şartları hazırlamaya çalışmaktır” ilkesine aykırıdır. İşçiler ekonomik ve sosyal şartlarını iyileştirmek, geliştirmek, korumak için sendikaya üye olacaklar, Ancak bir kısım işçilerin sendikaya üye oldukları için işten çıkartılmaları halinde sendikal tazminat ve işe iade davası açma hakları olması ancak büyük çoğunluğu temsil eden işçilere bu hakkın tanınmaması Anayasanın 5. maddesine aykırıdır. Yasanın 25. maddesindeki düzenleme, Anayasanın 5. maddedeki düzenlemesine aykırı olduğundan, bir kısım işçileri sendikal güvenceden yararlandırmayan Yasanın 25. maddesinin 4. fıkrasındaki “fesih dışında ifadesinin” ve 25. maddenin 5. fıkrasındaki “18” ifadesinin iptalini talep ediyoruz. Sonuç olarak devlet haklarını arayan bir grup işçiye sendikal tazminat hakkı tanımakta bir kısım işçiye kendi bu haktan mahrum etmektedir.

3- Yasanın 25. maddesinde İptalini istediğimiz düzenleme, Anayasamızın 10. maddesinde yer alan “Kanun Önünde eşitlik ilkesine” de aykırıdır.

“MADDE 10-HERKES, DİL, IRK, RENK, CİNSİYET, SİYASİ DÜŞÜNCE, FELSEFİ İNANÇ, DİN, MEZHEP VE BENZERİ SEBEPLERLE AYRIM GÖZETİLMEKSİZİN KANUN ÖNÜNDE EŞİTTİR.

HİÇ BİR KİŞİYE, AİLEYE, ZÜMREYE VEYA SINIFA İMTİYAZ TANINAMAZ.

Devlet organları ve idare makamları bütün işlemlerinde kanun önünde eşitlik ilkesine uygun hareket etmek zorundadırlar” düzenlemesi yer almaktadır.

Sendika kurma, sendikaya üye olma ve sendikal faaliyette bulunma temel Anayasal bir haktır. Ancak bir hakkın tanınması kadar, bu hakkın rahatça uygulanmasına olanak

tanınmalıdır. Gerçekten hakkın tanınması kadar uygulanmasını sağlamak için makul, geçerli önlemler alınmalı yoksa hakkın göstermelik olacağı unutulmamalıdır. Bu nedenle sendikal hak ve özgürlüklerin korunması için yaptırımlar şarttır. Sendikal hak ve özgürlüklerin ihlali halinde sendikal tazminat, bu hakların ihlal edilmemesi için önemli ve caydırıcı bir yaptırımdır. Ancak Türkiye’de her 100 işçiden ortalama 6 sı sendikaya üye olduğu halde yeni Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu’nun 25. maddesi ile kısıtlama getirilmesi, sendikal tazminat davası açma hakkının sadece iş güvencesinden yararlanan işçilere tanınması Anayasanın 10. maddesindeki eşitlik ilkesinin 10. maddesinin 1, 3 ve 4. fıkralarına aykırıdır. Yasanın getirdiği düzenleme ile bir kısım işçilerin sendikal güvenceden yararlanması bir kısmının yararlanamaması kanun önünde eşitlik ilkesine açıkça aykırıdır. sosyal devlet ilkesi gereği iktisadi yönden güçsüz olan ve korunması gereken işçiler iken, ekonomik yönden güçlü olan işverenler korunmuştur. Öte yandan söz konusu yasa ile bir kısım işverenlere işçilerin sendikaya üye olduğu için işten işçi çıkarmaları halinde yasa yolu ile işverenlere (hiçbir kişiye, aileye, zümreye veya sınıfa) imtiyaz tanınmakta yukarıda belirttiğimiz üzere ekonomik yönden güçlü olan işverenler ekonomik yönden güçsüz olan işçilere karşı korunmakta, sosyal devlet, sendikal hak ve özgürlükler dolaylı olarak kaldırılmak istenmektedir. Bu nedenle Anayasamızın 10. maddesine aykırı olan Sendikalar Kanunun 25. maddesinin 4. fıkrasındaki “fesih dışındaki ifadesi” ve 25. maddenin 5. fıkrasındaki “18” ifadesi anayasanın eşitlik ilkesine aykırı olduğu için iptal edilmelidir.

4- Anayasamızın 12. maddesinde Temel Hak ve Hürriyetlerin niteliğinden bahsedilmiştir.

“MADDE 12- Herkes kişiliğine bağlı, dokunulmaz, devredilmez, vazgeçilmez temel hak ve hürriyetlere sahiptir.

Sendikal hak ve hürriyet; insanın insanca yaşama, hak ve adalete, huzur ve refaha kavuşma mücadelesinde temel hak ve hürriyettir. Ancak her temel hak ve hürriyetin tanınması kadar Anayasanın 5. maddesinde belirtildiği üzere bunun korunması da şarttır. Sendika kurmak, sendikaya üye olmak, sendikal faaliyette bulunmak olumlu/ pozitif sendikal hak ve özgürlüklerdir. Ancak bu hakkın işlevsel hale gelmesi, bu hakka tecavüz edildiğinde yaptırıma kavuşması ile mümkündür. Yasa ile sadece sendikal nedenle işten çıkartılma halinde işe iade davası açacak olan işçilerin sendikal güvenceden yararlanması, işe iade davası açamayan işçilerin sendikal tazminat gibi bir yaptırımdan yararlanamaması Anayasanın 12. maddesini getirdiği düzenlemeye aykırı olup, 12. maddedeki düzenleme sendikal haklar bakımından işe iade davası açamayanlar yönünden kağıt üstünde kaldığından, Sendikalar Kanunun 25. maddesinin 4. fıkrasındaki “fesih dışındaki ifadesi” ve 25. maddenin 5. fıkrasındaki “18” ifadesi iptal edilmelidir.

5- Anayasamızın Temel Hak ve Hürriyetlerin sınırlanmasını düzenleyen 13. maddesinde; “MADDE 13 –TEMEL HAK VE HÜRRİYETLER, ÖZLERİNE DOKUNULMAKSIZIN YALNIZCA ANAYASANIN İLGİLİ MADDELERİNDE BELİRTİLEN SEBEPLERE BAĞLI OLARAK VE ANCAK KANUNLA SINIRLANABİLİR. BU SINIRLAMALAR, ANAYASANIN SÖZÜNE VE RUHUNA, DEMOKRATİK TOPLUM DÜZENİNİN VE LAİK CUMHURİYETİN GEREKLERİNE VE ÖLÇÜLÜLÜK İLKESİNE AYKIRI OLAMAZ” düzenlemesi yer almaktadır.

Anayasamızın 51. maddesinde sendika kurma, sendikaya üye olma, sendikal faaliyette bulunma (olumlu sendikal özgürlükler) hakkı açıkça tanınmıştır. Sendika kurma ve sendikaya üye olma konusunda bir kısıtlama getirilmemiştir. Temel hak ve hürriyetlerin özlerine dokunulamayacağı açıkça belirtilmiştir. Ancak zaten çok azınlıkta olan sendikalı işçilerden

sendikalı işçilerin içerisinde azınlıkta olan bir gruba (30 ve daha fazla işçi çalıştıran işyerlerinde çalışanlar) sendikal hak ve özgürlüğün korunması için işten çıkartılma halinde sendikal tazminat hakkı tanınması, sendikalı olan işçiler içerisinde daha büyük bir gruba böyle bir hak tanımaması bir yerde açıkça sendikal hak ve özgürlüğü yasa ile bilerek ve isteyerek kullanılamaz hale getirmekten başka bir şey değildir. İşe iade davası açamayacak bir işçi sendikaya üye olduğu için işten çıkartıldığı takdirde sendikal tazminat isteyemeyeceğini bildiğinde sendika kurmak, sendikaya üye olmak, sendikal faaliyette bulunmak için korumasız olduğu için sendikal haklardan işsiz kalmak korkusu ile uzak duracaktır. Sendikal hak ve özgürlüklerin korunması için bir kısım işçilere sendikal tazminat tanınması, büyük çoğunluğa tanınmaması, Anayasa ile tanınan sendikal hak ve özgürlüklerin özüne dokunmakta, demokratik sosyal devlet ilkesini benimseyen ülkemizde temel hak ve hürriyetler büyük bir kısım işçilere sendikal güvencenin getirilmemesi ile sendikal haklar bir grup işçi aleyhine ölçüsüz bir şekilde sınırlandırılmaktadır. Bu nedenle, Sendikalar Kanunun 25. maddesinin 4. fıkrasındaki “fesih dışındaki ifadesi” ve 25. maddenin 5. fıkrasındaki “18” ifadesi iptal edilmelidir.

6- Anayasamızın Çalışma ile ilgili hükümlerini düzenleyen “Çalışma Hakkı ve Ödevi” başlıklı 49. maddesinde

“MADDE 49 - Çalışma herkesin hakkı ve ödevidir.

Devlet çalışanların hayat seviyesini yükseltmek, çalışma hayatını geliştirmek için çalışanları ve işsizleri korumak, çalışmayı desteklemek, işsizliği önemeye elverişli ekonomik bir ortam yaratmak ve çalışma barışını sağlamak için gerekli tedbirleri alır” düzenlemesi yer almaktadır.

49 maddesinin ikinci fıkrasında devlete çalışanların hayat seviyesini yükseltmek, çalışma hayatını geliştirmek için çalışanları korumak ... çalışma barışını sağlamak için gerekli tedbirleri almak yükümü açıkça tanınmıştır. Devlet bu tedbirlerin bir kısmını kendi ekonomik olanakları ölçüsünde adalete ve hakkaniyete yakışır bir şekilde yerine getirecektir. Çalışma barışının sağlanması ise ekonomik adaletin sağlanması kadar, bu konuda emek gücünden başka satacak hiçbir değeri olmayan çalışanların ve işçilerin korunması ile mümkündür. İnsanların ihtiyaçları tatmin edilmediği sürece huzursuzluğun, gerilimin olması, mutsuzluğun sonucunda kargaşanın olması kaçınılmazdır. Devlet yapacağı ve çıkartacağı düzenlemelerle çalışma hayatına çalışanları korumak açısından müdahale ederek çalışma barışını sağlayacaktır. Sendika kurma, sendikaya üye olma, sendikal faaliyette bulunma temel hak ve özgürlüktür. Bu hakların tanınmasının amacı, iktisadi yönden güçsüz olan ve kendisinin ve ailesinin geçimi için emek gücünden başka satacak hiçbir şeyi olmayan işçilerin topluca hak aramalarını sağlamaktır. Ancak sendikal hak ve özgürlükleri tanıyan devletin sendikaya üye olduğu sendikal faaliyette bulunduğu için işten çıkartılan işçilerden bir kısmına bu hakkı tanınması, büyük çoğunluğuna bu hakkı tanımaması, sendikal güvenceden yararlanamadıkları için sendikaya üye olmak istemeyen işçilerin düşük ücretlerle çalıştırılması sonucunu doğuracak veya bir kısım işçilere sendikal hak ve özgürlüklerinin korunması için sendikal güvence getirilmesi bir kısmına bu hakkın tanınmaması çalışma barışını bozacak iş verimini düşürecektir. Bununda ötesinde mevcut yasada büyük bir kesim işçi için sendikal güvence tanınmaması hızla sendikasılaşmayı getirecek, sendikasılaşma sonucunda düşük ücret ve kötü koşullarda çalışma ücretli köleliği, sefalet ve yoksulluğu getireceğinden çalışma barışının bozulması kaçınılmazdır. Bu nedenlerle Bu nedenle, Sendikalar Kanunun 25. maddesinin 4. fıkrasındaki “fesih dışındaki ifadesi” ve 25. maddenin 5. fıkrasındaki “18” ifadesi Anayasamızın 49. maddesine aykırı olduğu için iptal edilmelidir.

7- Anayasamızın 51. maddesinde “Sendika Kurma Hakkı” tanınmıştır. İş Yasasının 25. maddesinin iptalini talep ettiğimiz maddeleri doğrudan Anayasanın 51. maddesinde yer alan sendikal hak ve özgürlüklere aykırıdır.

C. SENDİKA KURMA HAKKI

MADDE 51 ÇALIŞANLAR VE İŞVERENLER, ÜYELERİNİN ÇALIŞMA İLİŞKİLERİNDE, EKONOMİK VE SOSYAL HAK VE MENFAATLERİNİ KORUMAK VE GELİŞTİRMEK İÇİN ÖNCEDEN İZİN ALMAKSIZIN SENDİKALAR VE ÜST KURULUŞLAR KURMA, BUNLARA SERBESTÇE ÜYE OLMA VE ÜYELİKTEN SERBESTÇE ÇEKİLME HAKLARINA SAHİPTİRLER. HİÇ KİMSE BİR SENDİKAYA ÜYE OLMAYA VE ÜYE KALMAYA ZORLANAMAZ.

SENDİKA KURMA HAKKI ANCAK, MİLLİ GÜVENLİK, KAMU DÜZENİ, SUÇ İŞLENMESİNİN ÖNLENMESİ, GENEL SAĞLIK VE GENEL AHLAK İLE BAŞKALARININ HAK VE ÖZGÜRLÜKLERİNİN KORUNMASI SEBEPLERİYLE VE KANUNLA SINIRLANABİLİR.

SENDİKA KURMA HAKKININ KULLANILMASINDA UYGULANACAK ŞEKİL, ŞART VE USULLER KANUNLA GÖSTERİLİR.

Her ne kadar yasanın başlığında sadece sendika kurma hakkından bahsedilmekte ise de, kurulan sendikalara üye olma, farklı sendikalar arasında üye olmak yönünden seçim yapabilme, üyelikten serbestçe çekilme hakkı da Anayasada güvence altına alınmıştır. Yasada sendikaların üyelerinin çalışma ilişkilerinde ortak ekonomik ve sosyal hak ve çıkarlarını korumak ve geliştirmekten bahsedilmekle açıkça sendikal faaliyetinde koruma altına alındığı tartışmasızdır.

Sendikal hak ve özgürlükler üç tür özgürlük getirmektedir. Sendikaya kurma ve sendikaya üye olma, farklı sendikalar arasında seçim yapma hakkı ve sendikal faaliyette bulunma olumlu (pozitif) sendika özgürlüğüdür. Sendikaya üye olmama ve üye olunan sendikadan serbestçe çekilme hakkı olumsuz (negatif) sendika özgürlüğüdür. Sendikaların üyeleri ile birlikte yaptığı toplu pazarlık, arabulucuya başvurma, uyuşmazlık çıkarma ve grev hakları ise kolektif sendikal hak ve özgürlüklerdir.

Sendika hakkı kendisinin ve ailesinin geçimi için emek gücünden başkaca satacak hiçbir maddi değeri olmayan emekçilerin sermayeye sahip olan işverenler karşısında örgütlenerek birlikte hak arama mücadelesine dayanır. Burada korunması gereken husus işçilerin bir satın alma ve değiş tokuş aracı, değişim aracı olan paraya insanca ihtiyaçlarını karşılayacak ölçüler ve miktar değerinde sahip olmalarıdır. Öte yandan çalışan ve işçilerin birer insan olduğu göz önüne alındığında, insanların hayatlarını mutlu olarak hissedebilecekleri, çalışmaktan zevk alarak, çalışma onlar için eziyet haline gelmeden elverişli koşullarda çalıştırılmaları esastır. Bu dünya ya eşit olarak ve aynı haklarla gelen insanların hiç birisinin diğerinden bir farkı yoktur ve tüm yaşam süreci boyunca da insanların eşit olması insanca bir gerekliliktir. İşte bu amaçla sendikalar kurulmuş işçiler haklarını aramışlar, sendikalar birer temel sözleşme ve temel hukuk metni kabul edilen anayasalarda yer almıştır. Sendikaların toplumda çalışanların menfaatlerinin korunması açısından büyük menfaatleri olduğu gibi, sendikalar üretilen değerlerin yeniden paylaştırılmasında, milli gelirin paylaştırılmasında toplumsal adaletin ve toplumsal barışın korunması açısından çok büyük bir kolektif rol oynamaktadırlar.

Anayasamız sendikal hak ve özgürlükleri (sendika kurma, sendikaya üye olma, sendika seçme ve sendikal faaliyette bulunma, sendikaya üye olmama, sendikadan çekilme ve kolektif sendikal hak ve özgürlükleri) ayırım yapmaksızın tüm işçilere tanımıştır. Ayırım yapılması yukarıda belirttiğimiz üzere Anayasanın demokratik sosyal devlet ve Anayasanın eşitlik ilkesine aykırı olduğu ortadadır. Türkiye’de Sendikal hak ve özgürlüklerin tanınmasından bu yana, bu hak ve özgürlüklerin güvence altına alınması için yeterli olmayan, elde edilmesi mahkeme yolu ile de olsa ülkemizin ekonomik, sosyal ve kültürel koşulları nedeniyle son derece zor ispat şartları yerine getirilerek adalet mekanizması -iş mahkemeleri yoluyla- hüküm altına alınan sendikal tazminat gerek 274 gerekse 2821 sayılı Sendikalar Kanunda tüm işçilere tanınmasına rağmen 12 Eylül Anayasasını değiştirmek ve ileri demokrasi iddiasında olan hükümet sendika kurma, sendikaya üye olma, sendikal faaliyette bulunma hakkının güvencesi olan sendikal tazminatı bırakınız 12 Eylül 1980’den, 1963 yılından daha geriye götürerek, 4857 sayılı Yasa’da düzenlenen işe iade davasından yararlanamayan işçilerin işten çıkartılması halinde sendikal tazminat talep edemeyeceklerini yasa ile düzenlenmiştir.

Burada korunması gereken işçi olması gerekirken işverenler olmuştur. Bu madde ile zaten hiçbir şekilde yeterli olmayan ve iş mahkemelerince çok zor uygulanan ve hüküm altına alınan sendikal tazminat güvencesine maddenin getirdiği düzenleme nedeni ile yetersiz sendikal güvenceden yararlanamayan işçiler sendika kurmaktan, sendikaya üye olmaktan, sendikal faaliyetten işten atılma korkusu nedeni ile kaçınacaklardır. Yukarıda belirttiğimiz üzere Türkiye’de her yüz işçiden 6 sı sendikalıdır. Bunun bir nedeni işçi sendikası kurucuları, yöneticileri, üyeleri için yeterli güvencenin olmayışıdır. Sendikal tazminat sendikal hak ve özgürlükleri korumaya yetmemektedir. Ancak sendikal hak ve özgürlüklerin korunması için yeterli olmayan sendikal tazminat güvencesinden bir de sadece sendikal nedenle iş sözleşmesinin feshi halinde sadece işe iade davası açma hakkı olan sendika üyelerini yarandırmak, işe iade davası açma hakkına sahip olmayanların sendikal nedenle işten çıkartılmaları halinde sendikal tazminat davası açamamaları halinde olumlu sendika özgürlüğü ağır bir yara alacaktır ve şu haliyle almıştır da. 6356 sayılı “Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu” ile Anayasada yer alan olumlu sendika özgürlüğü büyük bir yara almış, Anayasaya aykırı bir şekilde özellikle sendika kurma, sendikaya üye olma, sendika seçme ve sendikal faaliyette bulunma hakları işten atılma halinde sendikal güvencesizlik nedeni ile kısıtlanmış ve olumlu sendika özgürlüğüne helal gelmiştir. Bu nedenle olumlu sendika özgürlüğüne işe iade davası açamayacak işçilere sendikal tazminat davası açma yolunu kapatan Bu nedenle Sendikalar Kanunun 25. maddesinin 4. fıkrasındaki “fesih dışındaki ifadesi” ve 25. maddenin 5. fıkrasındaki “18” ifadesi Anayasamızın 51. maddesine aykırı olduğundan iptal edilmelidir.

8- Anayasamızın 53. maddesinde toplu sözleşme hakkı yer almaktadır.

“A- TOPLU SÖZLEŞME HAKKI

MADDE 53- İşçiler ve işverenler,, karşılıklı olarak ekonomik ve sosyal durumlarını ve çalışma şartlarını düzenlemek amacıyla toplu iş sözleşmesi yapma hakkına sahiptirler.

Toplu iş sözleşmesinin nasıl yapılacağı kanunla düzenlenir.”

Öncelikle toplu pazarlık hakkını kullanmak isteyen işçiler sendikalı işçiler olacaktır. Ancak 30 dan az işçi çalıştıran işçiler sendikal faaliyet (toplu iş sözleşmesinin hazırlanması, tartışılması, imzalanması) nedeniyle işten atıldıklarında en az bir yıllık ücretleri tutarında sendikal tazminat talebinde bulunamayacaklarından ve üstelik bu işçiler 4857 sayılı Yasa

nedeni ile de iş güvencesine sahip olamadıklarından, sendikaya üye olmada, yönetici olmada, sendikal faaliyette bulunmada, toplu iş sözleşmesinin yapılması ve imzalanması için gayret gösterdiklerinde, işten atılma halinde sendikal güvenceleri olmadığı için uzak duracaklardır Bu nedenle Sendikalar Kanunun 25. maddesinin 4. fıkrasındaki “fesih dışındaki ifadesi” ve 25. maddenin 5. fıkrasındaki “18” ifadesi toplu pazarlık hakkını engelleyeceğinden Anayasamızın 53. maddesine aykırı olduğundan iptal edilmelidir.

9- Anayasamızın GREV HAKKI VE LOKAVT başlıklı 54. maddesinde,

“MADDE 54- Toplu iş sözleşmesinin yapılması sırasında, uyuşmazlık çıkması halinde işçiler grev hakkına sahiptirler.

Bu hakkın kullanılmasının ve işverenin lokavta başvurmasının usul ve şartları ile kapsam ve istisnaları kanunla düzenlenir” hükmü yer almaktadır.

Öncelikle grev hakkını kullanmak isteyen işçiler sendikalı işçiler olacaktır. Ancak 30 dan az işçi çalıştıran işçiler sendikal faaliyet (Örneğin, kanuni grev kararı alma, kanunu grevi teşvik etme, kanuni gevre katılma) nedeniyle işten atıldıklarında en az bir yıllık ücretleri tutarında sendikal tazminat talebinde bulunamayacaklarından ve üstelik bu işçiler 4857 sayılı Yasa nedeni ile de iş güvencesine sahip olamadıklarından, sendikaya üye olmada, yönetici olmada, sendikal faaliyette bulunmada, greve katılmada işten atılma halinde sendikal güvenceleri olmadığı için uzak duracaklardır Bu nedenle Sendikalar Kanunun 25. maddesinin 4. fıkrasındaki “fesih dışındaki ifadesi” ve 25. maddenin 5. fıkrasındaki “18” ifadesi Grev Hakkının kullanımını ve sendikalaşmayı, sendikal hak ve özgürlüklerin kullanılmasını engelleyeceğinden Anayasamızın 54. maddesine aykırı olduğundan iptal edilmelidir.

10- Anayasamızın ÜCRETE ADALETİN SAĞLANMASINI düzenleyen 55/ 1. maddesinde ücret emeğin karşılığıdır denilmektedir.

MADDE 55- ÜCRET EMEĞİN KARŞILIĞIDIR.

Devlet, çalışanların yaptıkları işe uygun adaletli bir ücret elde etmeleri ve diğer sosyal yardımlardan yararlanmaları için gerekli tedbirleri alır.

Devletin çalışanların yaptıkları işe uygun adaletli bir ücret elde etmeleri ve diğer sosyal yardımlardan yararlanmaları için gerekli tedbirleri alır düzenlemesi ve ikinci fıkradaki asgari ücret kavramı adaletli ücret için yeterli değildir. Ülkemizde asgari ücretin, asgari ücret olmayıp, sefalet ücretinin bile altında olduğu bilinen bir gerçektir. Sendikal hak ve özgürlüklerden yararlanamayan işçilerin hemen, hemen çok büyük bir bölümünün asgari ücret ve asgari ücretin en fazla bir katına kadar ücret aldıkları düşünülürse durumun vahameti ve adaletsizliği ortadadır. Sendikasılaştırma ve işsizliğin çok büyük boyutlarda olması insanların asgari ücretin altında üstelik sefalet ücretinin de altında sözde asgari ücret gerçekte sefalet ücreti ile çalışmalarına yol açmaktadır. Bunun önlenmesinin yolu yukarıda belirttiğimiz üzere insanların daha adaletli ücret almaları için üretilen değerlerin yeniden paylaştırılmasında büyük bir rol oynayan sendikaların güçlü olmasıdır. Ancak insanların sendikal hak ve özgürlükleri kullanmaları halinde yasal sınırlar içerisinde işverenlerin sendikal nedenle işten işçi çıkarmaları halinde caydırıcı önlemlerle karşılaşmalarıdır. Yeni yasa 1963 den bu yana sendikal tazminatın bir güvence olmadığını bildiği halde bunu 30 dan az işçi çalıştıran işçilere uygulamaması bu işçilerin sendikaya üye olmamaları ve kötü ücret ve bir o kadar kötü koşullarda çalışmalarına sebep olacaktır. Ülkemizde her yıl açılan iş davalarına, her yıl artan

iş davalarına, iş mahkemelerinin dosya sayısına, örneğin Ankara 'da 19 İş hakimi sayısının 38'e çıkartılmasına rağmen dosyaların eritilememesi göz önüne alınırsa bunda sendikalı olamamanın büyük rolü olduğu ortadadır. Sendikalı işçi sendikasız işçiye göre daha iyi ücret ve çalışma koşullarına sahip olan ücretlidir. Göreceli olarak ücretler daha iyidir

Bu nedenle Sendikalar Kanunun 25. maddesinin 4. fıkrasındaki "fesih dışındaki ifadesi" ve 25. maddenin 5. fıkrasındaki "18" ifadesi sendikasızlaşmaya yol açması nedeni ile ücrette çalışanlar aleyhine büyük bir zarara yol açacağından Anayasanın ücrette adaletin sağlanmasını sağlayan 55. maddesine aykırı olduğundan iptal edilmelidir.

11- Anayasamızın 90. maddesinde usulüne göre yürürlüğe konulmuş temel hak ve özgürlüklere ilişkin milletlerarası andlaşmalarla kanunların aynı konuda farklı hükümler içermesi nedeniyle çıkabilecek uyuşmazlıklarda milletlerarası andlaşma hükümleri esas alınır düzenlemesi yer almaktadır. Söz konusu maddenin 1. ve 4. fıkraları şu şekildedir;

"TÜRKİYE BÜYÜK MİLLET MECLİSİNİN GÖREV VE YETKİLERİ :

D. MİLLETLERARASI ANDLAŞMALARI UYGUN BULMA

MADDE 90- Türkiye Cumhuriyeti adına yabancı devletlerle ve milletlerarası kuruluşlarla yapılacak andlaşmaların onaylanması, Türkiye Büyük Millet Meclisinin onaylamayı bir kanunla uygun bulmasına bağlıdır.

Usulüne göre yürürlüğe konulmuş milletlerarası andlaşmalar kanun hükmündedir. Bunlar hakkında Anayasaya Aykırılık iddiası ile Anayasa Mahkemesine başvurulamaz. Usulüne göre yürürlüğe konulmuş temel hak ve özgürlüklere ilişkin milletlerarası andlaşmalarla kanunların aynı konuda farklı hükümler içermesi nedeniyle çıkabilecek uyuşmazlıklarda milletlerarası andlaşma hükümleri esas alınır.

Anayasamızın 90. maddesi gereğince, Türkiye Büyük Millet Meclisi'nin bir yasa ile uygun bulduğu sendika kurma temel hak ve özgürlüğüne ilişkin andlaşmalar ve maddeleri şunlardır.

1- BİRLEŞMİŞ MİLLETLER İNSAN HAKLARI EVRENSEL BİLDİRGESİ

"Md. 20/1 Herkes, barışçı toplanma ve dernek kurma hakkına sahiptir.

Md. 23/1 Herkesin çalışma, işini özgürce seçme, adil ve elverişli koşullarda çalışma ve işsizliğe karşı korunma hakkı vardır.

Md. 23/2 Herkesin herhangi bir ayırım gözetilmeksizin eşit iş için eşit ücret hakkı vardır.

Md. 23/4 HERKESİN ÇIKARINI KORUMAK İÇİN SENDİKA KURMA YADA SENDİKAYA ÜYE OLMA HAKI VARDIR.

Birleşmiş Milletler İnsan Hakları Evrensel Bildirisi'nin 23/4 . maddesi ile bir kısıtlama getirilmeksizin herkesin çıkarını korumak için sendika kurma yada sendikaya üye olma hakkı vardır denilmektedir. Ancak 6356 sayılı Yasada iş sözleşmesinin feshi halinde pratikte çok

yetersiz bir madde olan 25. maddedeki sendikal tazminat hakkının sadece iş güvencesinden yararlanan işçileri kapsamaması, bunun dışındaki işçileri kapsamaması Birleşmiş Milletler İnsan hakları Evrensel Beyannamesinin 20/1, 23/1, 23/2 ve 23/4 maddesinde ki olumlu sendikal hak ve özgürlüklere ilişkin düzenlemelere aykırı olup pratikte bu işçilerin sendika kurma, sendika seçme, sendika yöneticisi olma, sendikaya üye olma haklarını işsizlik korkusu nedeni ile kullanmamalarına neden olacak ve bu işçiler sendikalı ve toplu iş sözleşmesi ile çalışan işçilere nazaran daha az ücrete razı olacaklardır. Bu nedenle 30 dan az işçi çalıştıran işyerlerinde çalışan işçilere iş sözleşmelerinin feshi halinde sendikal tazminat hakkını tanımayarak olumlu sendika özgürlüğünün güvencesini ortadan kaldıran madde Birleşmiş Milletler İnsan Hakları Sözleşmesinin 20/1, 23/1, 23/2 ve 23/4. maddelerine aykırı olup iptal edilmelidir.

2- BİRLEŞMİŞ MİLLETLER EKONOMİK, TOPLUMSAL VE KÜLTÜREL HAKLAR ULUSLARARASI SÖZLEŞMESİ

Md. 7

Bu sözleşmeye taraf devletler özellikle,

a- Tüm işçilerin en azından

- Adil bir ücretle herhangi bir ayırım gözetilmeksizin(kadın işçilerde dahil)..... eş değerde işler için eşit ücretlendirme,

- Bu sözleşmenin hükümlerine uygun olarak kendileri ve aileleri için insanca bir yaşam düzeyi

sağlayacak bir ücret düzeni,

b- Güvenli ve sağlıklı çalışma koşulları,

c- Herkese kıdem ve yeterlilik dışında hiçbir koşula bağlı olmaksızın işinde uygun bir düzeye yükselmek üzere eşit ilerleme fırsatı,

d- Dinlenme, boş zaman ve makul çalışma süresi ve ücretli dönemsel tatillerle, resmi tatillerde ücret verilmesini,

sağlayacak adil ve elverişli çalışma koşullarından herkesin yararlanma hakkını tanır.

Md. 8 SENDİKA KURMA HAKKI, SENDİKAYA ÜYE OLMA HAKKI, SENDİKAL FAALİYETLERDE BULUNMA HAKKI, SENDİKALARIN ULUSAL FEDERASYON YADA KONFEDERASYONLAR KURMA VE KONFEDERASYONLARIN ULUSLAR ARASI SENDİKA ÖRGÜTLERİ OLUŞTURMA YADA BU ÖRGÜTLERE ÜYE OLMA HAKKI TANINMIŞTIR.

Söz konusu 7. maddedeki amaçların gerçekleşmesi ancak ve ancak 8. madde de herhangi bir sınırlama getirilmeden olumlu/ pozitif sendikal hak ve özgürlüklerin kullanılması ile mümkündür. Ancak iş güvencesinden yararlanamayan işçilerin sendikal nedenle iş sözleşmelerinin sona erdirilmesi halinde bu işçilere pratikte çok yetersiz olan sendikal tazminat

hakkının tanınmaması, tüm işçilere tanınan (Sendika kurma, sendika seçme, sendikaya üye olma, sendikal faaliyete katılma) sendika hak ve özgürlüklerinin güvencesinin bir kısım işçiye tanımadığından yasada 25. maddede sadece işe iade davası açabilenlere tanınan iş güvencesi tazminatı bunun dışındaki işçilere tanınmadığından söz konusu sözleşmenin 8. maddesine ve 8. maddenin kullanılmaması yolu ile 7. maddedeki haklara helal getireceğinden iptal edilmelidir.

3- KİŞİSEL VE SİYASAL HAKLAR SÖZLEŞMESİ :

Md.8 a. Kimse zorla yada angarya işte çalıştırılmaz

Md. 22/1 Herkes başkalarıyla birlikte dernek kurma hak ve özgürlüğüne sahiptir.

Bu hak, herkesin çıkarlarını korumak için sendika kurma ve sendikaya üye olma hakkını da içerir.

Md. 26 Herkes Yasa önünde eşittir ve ayırım gözetilmeksizin yasa tarafından eşit olarak korunma hakkına sahiptir.

Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Yasası'nın 25. maddesi işten sendikal nedenle atılan işçilerden sadece işe iade davası açma hakkı olan işçilere getirdiği işe iade davası açma hakkına sahip olmayanlara tanımadığı sendikal güvence, tüm işçilerin sendikal hak ve özgürlüklerinin korunmasını gerektiren Kişisel ve Siyasal Haklar Sözleşmesi'nin 22/1 ve 26. maddesine aykırı olup iptal edilmelidir. Öte yandan sendikal güvenceden yararlanamayan işçiler sefalet ücretinin altında angarya nitelendirilecek bir biçimde çalışmak zorunda kalacaklarından söz konusu yasa iptal edilmelidir.

4- İNSAN HAKLARI AVRUPA SÖZLEŞMESİ:

MADDE 1:

1- Herkesin barışçı amaçlarla toplanma ve başkalarıyla dernek kurma hakkı vardır. Bu hak, yine herkesin çıkarlarını korumak amacıyla, sendika kurma ve sendikaya üye olma hakkını da içerir

Yasayı hazırlayan siyasi iktidar korunması gereken emek gücünden başkaca satacak hiçbir şeyi olmayan işçiler olması gerekirken, açıkça işverenlerin baskısı ile sendikasızlaştırmayı gerçekleştirmek, sendikaların kurulmasını engellemek, ülkemizde her yüz işçiden 6 sının sendikalı olduğunu bildikleri halde uygulamada çok yetersiz olan ve pratikte yasal yollara başvurmak sonucunda mahkemelerin sendikal tazminata olumsuz bakışları neticesinde çok zor olan sendikal tazminatı sadece iş güvencesinden yararlanan işçilere tanımak ile sendikal hak ve özgürlüklerin korunması, sendikaya üye olma özgürlüğü ortadan kalktığından ve söz konusu düzenleme sözleşmenin 1. maddesine açıkça aykırı olduğundan ve sendikaya üye olma hakkını ortadan kaldırdığından iptal edilmelidir.

5- AVRUPA SOSYAL ŞARTI :

Bölüm 1.

5. Tüm çalışanların ve çalıştıranların ekonomik ve toplumsal çıkarlarını korumak amacıyla ulusal ve uluslararası düzeyde örgütlenme özgürlüğüne hakkı vardır.

6.Tüm çalışanların ve çalıştıranların toplu pazarlık hakkı vardır.

Bölüm 2.

Madde 5.

Örgütlenme Hakkı

Sözleşmeci taraflar, çalışanların ve çalıştıranların ekonomik ve toplumsal çıkarlarını korumak için yerel, ulusal ve uluslar arası örgütler kurma yada bu örgütlere üye olma özgürlüğünü sağlamak yada geliştirmek üzere, ulusal yasaların bu özgürlüğü zedelemesini yada zedeleyici biçimde uygulanmasını önlemeyi üstlenir.

Madde 6-

Toplu Pazarlık Hakkı,

Toplu Pazarlık Hakkının etkin biçimde kullanılmasını sağlamak üzere Sözleşmeci Taraflar ;

1-Çalışanlar ve çalıştıranlar arasında ortak görüşmeleri geliştirmeyi;

2- Gerekli ve uygun olduğu durumlarda, toplu sözleşme yoluyla iş koşullarının düzenlenmesi amacıyla çalıştıranların yada çalışan örgütlerinin çalışanların örgütleriyle özgürce görüşmeleri yöntemi geliştirmeyi,

3- İş uyuşmazlıklarının çözümü için uygun uzlaştırma ve İSTEĞE BAĞLI HAKEM SİSTEMİNİN KURULMASINI VE İŞLETİLMESİNİ GELİŞTİRMİYİ; ÜSTLENİR VE

4- ÇIKAR ÇATIŞMASI DURUMUNDA ÇALIŞANLARIN VE ÇALIŞTIRANLARIN, YÜRÜRLÜKTEKİ TOPLU SÖZLEŞMELERDEN DOĞABİLECEK YÜKÜMLÜLÜKLER SAKLI KALMAK ÜZERE GREV HAKKI DAHİL, TOPLU EYLEM HAKKINI TANIR.

Türkiye Cumhuriyeti Medeni Milletler Toplumunun bir üyesi olmak amacındadır. Buradan anlaşılması gereken yanlış bir şekilde kapitalist toplumun tüketim kalıplarına sahip olmak değil, insanın sırf insan olmasından ve eşit ve özgür yaratılmasından dolayı kendisini gerçekleştirebilmesi için onun üzerindeki siyasal, ekonomik, toplumsal her türlü baskıyı kaldırarak kendini toplum içinde huzurlu, mutlu, güvenli, endişesiz, kaygısız hissede bilecek ve ülke zenginliğinden, uluslararası zenginliklerden hiçbir birey birbirinden farklı olmadan eşit ölçüde yararlanmasını sağlayacak bir toplum kurmak ve bu toplumu kurarken aklı, bilimi, mantığı, adaleti, eşitliği, hakkaniyeti egemen kılmaktır. Bunun için aynı çıkarları taşıyanların diğer çıkar gruplarının haklarına zarar vermeden örgütlenmeleri ve birlikten güç doğar mantığı ile hak aramaları çoğulcu demokratik sosyal hukuk devletlerinde temel ilkedir. Bu nedenle nüfusun büyük çoğunluğunu oluşturan emek gücünü satarak çalışanların örgütlenmeleri esas olup, bu örgütlenmelerin, örgütlenme özgürlüğünün özüne gereksiz yere aşırı sınırlamalar

getiren düzenlemeler geçerli değildir. Bu nedenle Avrupa Sosyal Şartı Sendika, toplu pazarlık ve grev haklarını her hangi bir sınırlama getirmeden tanımıştır. Ancak 6356 sayılı Yasa'nın 25. maddesine getirilen sınırlama ile iş güvencesinden yararlanamayan işçilere işten çıkartılmaları halinde iş güvencesinden yararlananların aksine sendikal tazminat hakkı/sendikal tazminat tanınmamıştır. Bunun gizli ama gerçek gerekçesi işverenler için ucuz, sendikasıız işçi temin ederek, işverenlerin karlarına kar katmaktır. Bu nedenle Avrupa Sosyal Şartı'nın Bölüm 15. ve 6. Bölüm 2, 5. maddedeki örgütlenme hakkı ile, 6. maddedeki Toplu Pazarlık Hakkına aykırı olan 6356 sayılı Yasa'nın 25. maddesindeki işe iade davası açamayanları sendikal tazminat hakkından, sendikal güvenceden mahrum 6356 sayılı yasadaki söz konusu düzenleme iptal edilmelidir.

6- ULUSLARARASI ÇALIŞMA ÖRGÜTÜNÜN (İLO) 87 SAYILI SENDİKA ÖZGÜRLÜĞÜNE VE SENDİKA HAKININ KORUNMASINA İLİŞKİN SÖZLEŞME:

MADDE 1

Hakkında bu Sözleşmenin yürürlükte bulunduğu Uluslararası Çalışma Örgütünün her üyesi

aşağıdaki hükümleri yerine getirmeyi üstlenir.

MADDE 2

Çalışanlar ve işverenler herhangi bir ayırım yapılmaksızın önceden izin almadan istedikleri

kuruluşları kurmak ve yalnız bu kuruluşların tüzüklerine uymak koşulu ile bunlara üye olma

hakkına sahiptir.

MADDE 3

1- Çalışanların ve işverenlerin örgütleri tüzük ve iç yönetmeliklerini düzenlemek, temsilcilerini serbestçe seçmek, yönetim ve etkinliklerini düzenlemek ve iş programlarını belirlemek hakkına sahiptirler

2- Kamu makamları bu hakkı sınırlayacak veya bu hakkın yasaya uygun şekilde kullanılmasına engel olacak nitelikte her türlü müdahaleden sakınmalıdırlar.

MADDE 5

Çalışanların ve işverenlerin örgütleri, federasyon yada konfederasyon kurma ve bunlara üye olma ve her örgüt, federasyon veya konfederasyon, uluslar arası çalışanlar ve işverenler örgütlerine katılma hakkına sahiptirler.

MADDE 8

1- Çalışanlar ve işverenlerle bunlara ait örgütler bu sözleşme ile kendilerine tanınmış olan hakları kullanmada, diğer kişiler veya örgütlenmiş topluluklar gibi, yasalara uymak zorundadırlar.

2- YASALAR, BU SÖZLEŞME İLE ÖNGÖRÜLEN GÜVENCELERE ZARAR VERECEK NİTELİKTE OLAMAZ VEYA ZARAR VERECEK ŞEKİLDE UYGULANAMAZ.

MADDE 11.

Hakkında bu sözleşmenin yürürlükte bulunduğu Uluslararası Çalışma Örgütünün her üyesi, çalışanların ve işverenlerin örgütlenme hakkını serbestçe kullanmalarını sağlamak amacıyla gerekli ve uygun bütün önlemleri almakla yükümlüdür.

Türkiye Cumhuriyetin bir yasa ile benimsediği Uluslararası Çalışma Örgütünün 87 sayılı sözleşmesinin 1., 2., 3/ 1 ve 2, 5., 8. 8/ 1 ve 2, 11. maddeleri açıktır. Çalışanların ortak ekonomik hak ve çıkarlarını korumak ve kollamak, geliştirmek için sendika (Birlik, union, koalisyon, örgütlenme) hakları vardır, bu hakların kullanılmasında taraf devletler sınırlayıcı değil, kolaylaştırıcı önlemler getireceklerdir. 8. maddenin 2. fıkrasında açıkça yer alan “Yasalar, bu sözleşme ile öngörülen güvencelere zarar verecek nitelikte olamaz veya zarar verecek şekilde uygulanamaz” ve 11. madde de yer alan “Hakkında bu sözleşmenin yürürlükte bulunduğu Uluslararası Çalışma Örgütünün her üyesi, çalışanların ve işverenlerin örgütlenme hakkını serbestçe kullanmalarını sağlamak amacıyla gerekli ve uygun bütün önlemleri almakla yükümlüdür” düzenlemesi bu hususu ortaya koymaktadır.

2821 sayılı Yasasının Sendikal Tazminat adı altında ki düzenlemesinden daha geri bir şekilde sendikal güvenceyi işten sendikal nedenle çıkartılma halinde sadece 4857 sayılı Yasa uyarınca işe iade davası açma hakkı olanlara tanıyan yasanı 25. maddesi, 87 sayılı sözleşmenin hem tamamının lafzına, özüne ve ruhuna aykırı olduğu kadar, sendikasızlaşmayı amaçlayan bu yasa sözleşmenin 1., 2., 3/ 1 ve 2, 5., 8. 8/ 1 ve 2, 11. maddelerine açıkça aykırı olduğundan iptal edilmelidir.

7- TEŞKİLATLANMA VE KOLLEKTİF MÜZAKERE HAKKI PERENSİPLERİNİN UYGULANMASINA MÜTEALİK 98 SAYILI SÖZLEŞME:

Madde 1

1- İşçiler çalışma hususunda sendika hürriyetine helal getirmeye matuf her türlü fark gözetici harekete karşı tam bir himayeden faydalanacaktır.

2- Böyle bir himaye bilhassa,

a- Bir işçinin çalıştırılmasını, bir sendikaya girmemesi veya bir sendikadan çıkması şartına tabi kılmak.

b- Bir sendikada üye olması yahut çalışma saatleri dışında veya işverenin muvafakatı ile çalışma saatlerinde sendika faaliyetlerine iştirak etmesinden dolayı bir işçiyi işinden çıkarmak veya başka suretle onu izrar etmek; maksatlara müteallik hususlarda uygulanacaktır.

Madde 2

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

Madde 4

Çalışma şartlarını kolektif mukavelerle tanzim etmek üzere işverenler veya işveren teşekkülleriyle işçi teşekkülleri arasında ihtiyari müzakere usulünden faydalanılmasını ve bu usulün tam bir surette geliştirilmesini teşvik etmek ve gerçekleştirebilmek için lüzumu halinde milli şartlara uygun tedbirler alınacaktır.

Bu düzenleme açısından da Türkiye Cumhuriyetinin daha önce imzaladığı sendika kurma, toplu pazarlık ve, grev hakları açısından hiçbir fark yoktur. Bu nedenle 6356 sayılı Yasanın 25. maddesinde sadece iş güvencesinden yararlananlara getirilen güvence, 98 sayılı Uluslararası Çalışma Sözleşmesinin 1., 2/1 ve 4. maddelerine aykırı olduğundan iptal edilmelidir. Bundan 49 yıl önce 1963 tarihinde 274 sayılı Sendikalar Kanunu ile tüm işçilere tanınan sendikal tazminat hakkı 49 yıl sonra her yüz işçiden altısının sendikalı olduğu bilindiği halde sadece iş güvencesinden yararlanan işçilere tanınmakla yasa da getirilen düzenlemenin çağımızın koşullarının ne kadar gerisinde ve ilkel ve yetersiz olduğu ve düzenlemenin kasıtlı getirildiği ortadadır.

7) 6356 Sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanununun “Tanımlar” Başlıklı 2. Maddesinin birinci fıkrasının b bendi ile “Toplu iş sözleşmesi ve çerçeve sözleşmenin içeriği” başlıklı 33. Maddesinin üçüncü ve dördüncü fıkralarının iptali istemi,

İptale konu olan düzenlemeler: 6356 Sayılı Kanunun 2. maddesinin 1. Fıkrasının (b) bendinde yer alan “Ekonomik ve Sosyal Konsey’de temsil edilen” ifadesi, 33. maddesinin 3. Fıkrasında yer alan “ve mesleki eğitim, iş sağlığı ve güvenliği, sosyal sorumluluk ve istihdam politikalarına ilişkin düzenlemeleri içerebilir” ifadesi ve 33. Maddesinin 4. Fıkrasında yer alan “ve karşı tarafın çağrıya olumlu cevap vermesi ile” ifadesi aşağıda belirtilen gerekçelerle Anayasaya aykırıdır ve iptal edilmelidir.

6356 sayılı Kanunun 2. maddesinin 1. fıkrasının (b) bendi aşağıdaki gibidir:

“b) Çerçeve sözleşme: Ekonomik ve Sosyal Konseyde temsil edilen işçi ve işveren konfederasyonlarına üye işçi ve işveren sendikaları arasında işkolu düzeyinde yapılan sözleşmeyi,”

6356 sayılı Kanunun 33. maddesinin 3. ve 4. fıkraları aşağıdaki gibidir:

“(3) Çerçeve sözleşme, sözleşmenin tarafı olan işçi ve işveren sendikasının üyeleri hakkında uygulanır ve meslekî eğitim, iş sağlığı ve güvenliği, sosyal sorumluluk ve istihdam politikalarına ilişkin düzenlemeleri içerebilir.

(4) Çerçeve sözleşme, taraflardan birinin çağrısı ve karşı tarafın çağrıya olumlu cevap vermesi ile en az bir, en çok üç yıl için yapılır.”

6356 sayılı Kanunun 2 ve 33. maddeleri ile 2822 sayılı kanunda yer almayan yeni bir toplu iş sözleşmesi düzeyi olarak “çerçeve sözleşme” tanımı yapılmış ve bu sözleşme türüne ilişkin düzenlemelere yer verilmiştir. Çerçeve sözleşme endüstriyel demokrasinin gelişmiş olduğu ülkelerde yer alan “işkolu sözleşmesi”nin muadili olarak yasada yer almış olmakla birlikte yukarıda iptali istenilen ifadeler nedeniyle gerçek bir işkolu sözleşmesi adeta olanaksız kılınmış Anayasanın 53. maddesiyle güvence altına alınmış olan toplu iş sözleşmesi hakkını demokratik toplum düzeni ilkesi ve uluslararası sözleşmelere aykırı biçimde ölçüsüz, aşırı ve hakkın özünü zedeleyen bir sınırlama getirilmiştir.

Şöyle ki yasada yer alan Çerçeve Sözleşme tanımı ve unsurları toplu iş sözleşmesinin tanımına aykırı ve hiçbir ihtiyacı karşılamayacak olduğundan ve özellikle işkolu toplu iş sözleşmesi olanağını mevcut düzenleme ile ortadan kaldırdığından, Anayasanın 51. maddesinde tanınan sendika kurma hakkına ve 53. maddesinde düzenlenen toplu sözleşme hakkına aykırıdır.

Öncelikle belirtmek gerekir ki sendikaların faaliyette bulunmaları açısından her hangi bir konfederasyona üye olmak gibi bir zorunlulukları da ne Anayasamızda, ne yasalarımızda ne de uluslar arası sözleşmelerde vardır. Buna rağmen çerçeve sözleşme yapma yetkisi 2. maddenin 1. fıkrasının (b) bendi ile yalnızca ekonomik ve sosyal konseyde temsil edilen işçi ve işveren konfederasyonlarına üye işçi ve işveren sendikalarına tanınmış Anayasanın 10. maddesinde yer alan eşitlik ilkesine ve Anayasanın 51 ve 53. maddelerinin özüne aykırı biçimde söz konusu koşulu sağlamayan sendikalar bu haktan mahrum bırakılmıştır. Dolayısıyla 2. maddenin 1. fıkrasının (b) bendinde yer alan “Ekonomik ve Sosyal Konsey’de temsil edilen” ifadesinin iptali gerekir.

Anayasanın “Toplu İş Sözleşmesi Hakkı” başlıklı 53. maddesinde, “İşçiler ve işverenler, karşılıklı olarak ekonomik ve sosyal durumlarını ve çalışma şartlarını düzenlemek amacıyla toplu iş sözleşmesi yapma hakkına sahiptirler” düzenlemesi yer alırken Anayasanın 54. maddesinde ise grev hakkı düzenlenmiştir. Ancak 33. maddenin 4. fıkrasında yer alan “ve karşı tarafın çağrıya olumlu cevap vermesi” ifadesi nedeniyle çerçeve sözleşmesinin yapılabilmesi işçi sendikasının çağrısı durumunda işveren tarafının çağrıya olumlu cevap vermesi şartına bağlanmış, böylece işveren tarafının çağrıya olumsuz yanıt vermesi durumunda sendikanın grev hakkı ortadan kaldırılarak; grev hakkının olmadığı tümüyle işverenin inisiyatifine terk edilmiş bir süreç öngörülmüştür. Dolayısıyla bu düzenleme hem toplu iş sözleşmesi hakkını hem de grev hakkını demokratik toplum düzenine aykırı, aşırı ve ölçüsüz biçimde sınırlandırmaktadır. Gerçek anlamda bir çerçeve (işkolu) sözleşmesinin yapılabilmesi Anayasanın 53. maddesinin işkolu düzeyinde karşılık bulabilmesi için Anayasaya aykırılığın giderilmesi ve “ve karşı tarafın çağrıya olumlu cevap vermesi” ifadesinin iptali gerekmektedir.

Toplu iş sözleşmesinin tanımı öğretide, iş sözleşmesinin yapılması, içeriği ve sona ermesine ilişkin hükümleri düzenleyen bir sözleşmedir. Diğer bir ifade ile toplu iş sözleşmesinin, iş sözleşmesinin yapılmasını, içeriğini ve sona ermesini düzenleyen normatif (kural getiren) hükümler olmaz ise ortada bir toplu iş sözleşmesi yoktur. Ancak 6356 sayılı Kanunun 33. maddesinin 3. fıkrasında çerçeve sözleşmesinin içeriği “...ve meslekî eğitim, iş sağlığı ve güvenliği, sosyal sorumluluk ve istihdam politikalarına ilişkin düzenlemeleri içerebilir” şeklinde sınırlandırılmış bir toplu iş sözleşmesinin olmazsa olmazı olan çalışma koşulları, iş güvencesi, ücret, sosyal ve mali hakların çerçeve sözleşme yoluyla düzenlenebilmesi engellenmiştir. Böylece Anayasanın 13. ve 53. maddesine aykırı biçimde işkolu düzeyinde toplu iş sözleşmesi hakkı ölçüsüz ve demokratik toplum düzenine aykırı ve hakkın özünü ortadan kaldırır biçimde sınırlandırılmıştır. Dolayısıyla 33. maddenin 3.

fıkrasında yer alan “...ve meslekî eğitim, iş sağlığı ve güvenliği, sosyal sorumluluk ve istihdam politikalarına ilişkin düzenlemeleri içerebilir” ifadesinin iptali gerekir.

Ayrıca söz konusu düzenlemeler Uluslararası Çalışma Örgütü’nün 98 sayılı sözleşmelerine ve dolayısıyla Anayasanın 90. maddesine de aykırıdır ve bu nedenle de iptal edilmelidir. Şöyle ki Uluslararası Çalışma Örgütü Yönetim Kurulu Örgütlenme Özgürlüğü Komitesi kararlarında mevzuatın işkolu düzeyinde toplu iş sözleşmesi yapılabilmesine engel teşkil etmemesi gerektiğini vurgulamaktadır. Örneğin:

“Mevzuat endüstri düzeyinde toplu pazarlık yapılmasına engel olmamalıdır”. (1996’nın özeti, para.853)

8)- 6356 Sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanununun “Yetki” Başlıklı 41. maddesinin birinci, ikinci, üçüncü ve beşinci fıkralarının, “yetki İtirazı” başlıklı 43. maddesinin ikinci ve dördüncü fıkralarının ve Geçici Madde 6’nın tamamının iptali istemi,

Konu: 6356 sayılı Kanun’un 41. madde, 1. fıkrasında yer alan “Kurulu bulunduğu işkolunda çalışan işçilerin en az yüzde üçünün üyesi bulunması şartıyla” ifadesi, “çalışan işçilerin yarısından fazlasının” ifadesi, “ise yüzde kırkının” ifadesi

- Kanunun 41. maddesinin 2. ve 3. fıkralarının tümü*
- Kanunun 41. maddesinin 5. fıkrasında yer alan “yüzde üçünün” ifadesi*
- Kanunun 43. maddesinin 2. fıkrasında yer alan yüzde üçünden ifadesinin*
- Kanunun 43. maddesinin 4. fıkrasında yer alan en az yüzde üçünün ifadesinin*
- Kanunun geçici 6. maddesinin tümü,*

Aşağıda belirtilen gerekçelerle Anayasaya aykırı olup söz konusu düzenlemelerin iptali gerekmektedir.

6356 sayılı Kanunun toplu iş sözleşmesi yapmaya yetkili sendikanın tespitini ve bunun için aranan iş kolu barajını düzenleyen 41. Maddesinin 1, 2, 3, 5, fıkralarıyla geçici 6.

Maddesi aşağıdaki gibidir.

41. madde:

(1) Kurulu bulunduğu işkolunda çalışan işçilerin en az yüzde üçünün üyesi bulunması şartıyla işçi sendikası, toplu iş sözleşmesinin kapsamına girecek işyerinde başvuru tarihinde çalışan işçilerin yarısından fazlasının, işletmede ise yüzde kırkının kendi üyesi bulunması hâlinde bu işyeri veya işletme için toplu iş sözleşmesi yapmaya yetkilidir.

(2) İşletme toplu iş sözleşmeleri için işyerleri bir bütün olarak dikkate alınır ve yüzde kırk çoğunluk buna göre hesaplanır.

(3) İşletmede birden çok sendikanın yüzde kırk veya fazla üyesinin olması durumunda başvuru tarihinde en çok üyeye sahip sendika toplu iş sözleşmesi yapmaya yetkilidir.

(5) Bir işkolunda çalışan işçilerin yüzde üçünün tespitinde Bakanlıkça her yıl ocak ve temmuz aylarında yayımlanan istatistikler esas alınır. Bu istatistiklerde her bir işkolundaki toplam işçi sayısı ile işkollarındaki sendikaların üye sayıları yer alır. Yayımlanan istatistik, toplu iş sözleşmesi ve diğer işlemler için yeni istatistik yayımlanıncaya kadar geçerlidir. Yetki belgesi almak üzere başvuran veya yetki belgesi alan işçi sendikasının yetkisini daha sonra yayımlanacak istatistikler etkilemez.

Yetki itirazı

MADDE 43- (1) Kendilerine 42 nci madde uyarınca gönderilen tespit yazısını alan işçi veya işveren sendikaları veya sendika üyesi olmayan işveren; taraflardan birinin veya her ikisinin yetki şartlarına sahip olmadığı veya kendisinin bu şartları taşıdığı yolundaki itirazını, nedenlerini de göstererek yazının kendilerine tebliğ edildiği tarihten itibaren altı iş günü içinde mahkemeye yapabilir.

(2) İtiraz dilekçesi görevli makama kayıt ettirildikten sonra mahkemeye verilir. Kurulu bulunduğu işkolunda çalışan işçilerin yüzde üçünden daha az üyesi bulunan işçi sendikası, yetki itirazında bulunamaz.

(3) İtiraz dilekçesinde veya ekinde somut delillerin yer almaması hâlinde itiraz incelenmeksizin reddedilir. İşçi ve üye sayılarının tespitinde maddi hata ve süreye ilişkin itirazları mahkeme altı iş günü içinde duruşma yapmaksızın kesin olarak karara bağlar. Bunların dışındaki itirazlar için mahkeme, duruşma yaparak karar verir ve karar temyiz edildiği takdirde Yargıtay tarafından on beş gün içinde kesin olarak karara bağlanır.

(4) 42 nci maddenin üçüncü fıkrası uyarınca kendisine yetki şartlarına sahip olmadığı bildirilen işçi sendikası, altı iş günü içinde yetkili olup olmadığının tespiti için dava açabilir. Mahkeme açılan davayı o işkolunda çalışan işçilerin en az yüzde üçünü üye kaydeden işçi sendikaları ile işveren sendikası veya sendika üyesi olmayan işverene de bildirir. Mahkeme davayı iki ay içinde sonuçlandırır.

(5) İtiraz, karar kesinleşinceye kadar yetki işlemlerini durdurur.

Geçici 6. madde:

1- 41 inci maddenin birinci ve beşinci fıkraları ile 43 üncü maddenin ikinci ve dördüncü fıkralarında yer alan kurulu bulunduğu işkolunda en az yüzde üç üye şartı, Ekonomik ve Sosyal Konseye üye konfederasyonlara bağlı işçi sendikaları için Ocak 2013 istatistiğinin yayımı tarihinden 1/7/2016 tarihine kadar yüzde bir, 1/7/2018 tarihine kadar yüzde iki olarak uygulanır.

2- En son yayımlanan 2009 istatistiği sonrasında, 15/9/2012 tarihine kadar kurulmuş ve Ekonomik ve Sosyal Konseye üye konfederasyonlara üye olmuş işçi sendikalarının bu Kanunun yürürlük tarihinden Ocak 2013 istatistiklerinin yayımlandığı tarihe kadar yapacakları yetki tespit talepleri, 41 inci maddenin birinci fıkrasında yer alan işyeri veya işletme çoğunluğu şartlarına göre Bakanlıkça sonuçlandırılır.

3- Ocak 2013 istatistiklerinin yayımlandığı tarihe kadar, Bakanlığa yapılmış olan yetki tespit başvuruları ile taraf oldukları bu Kanunun yürürlüğünden önce imzalanmış toplu iş sözleşmesi Ocak 2013 istatistiklerinin yayımı tarihinden sonra sona erecek olan sendikaların, bir sonraki toplu iş sözleşmesiyle sınırlı olmak üzere yapacakları yetki tespit başvuruları mülga 2822 sayılı Kanunun 12 nci maddesine göre Bakanlıkça yayımlanmış Temmuz 2009 istatistiklerine ve mülga 2822 sayılı Kanunda belirtilen hükümlere göre sonuçlandırılır.

4- Bu Kanunun yürürlük tarihinden önce başlamış toplu iş sözleşmesi görüşmeleri ve toplu iş uyuşmazlıkları mülga 2822 sayılı Kanun ve bu Kanuna dayalı tüzük ve yönetmeliklere göre sonuçlandırılır.

2822 sayılı Kanunda bir sendikanın toplu iş sözleşmesi yapabilmesi için aranan ön koşul olan işkolu barajı yüzde 10 olarak düzenlenmişken 6356 sayılı Kanunun 41. maddesini 1. fıkrasında işkolu barajı genel kural olarak yüzde 3 olarak düzenlenmiştir. Yine yetki itirazı ile ilgili 43. maddede de yetki itirazında bulunma için yüzde üç işkolu barajı tanımlanmıştır. Kanunun geçici 6. maddesinin 1. 2. ve 3. fıkralarında ise farklı kriterler öngören kademeli bir geçiş süreci öngörülmüştür. Söz konusu düzenlemeler bir bütün olarak değerlendirildiğinde şu sonuç ortaya çıkmaktadır.

a- Ekonomik ve Sosyal Konseye üye konfederasyonlara bağlı olmayan sendikalar için işkolu barajı yasanın yürürlük tarihinden itibaren yüzde 3 olarak uygulanacaktır.(41. madde 1. fıkra)

b- Yasanın yürürlük tarihi ile Ocak 2013 istatistiklerinin yayınlanacağı tarih arasında

b- 1) Son yayımlanan 2009 istatistiği sonrasında, 15/9/2012 tarihine kadar kurulmuş ve Ekonomik ve Sosyal Konseye üye konfederasyonlara üye olmuş işçi sendikalarına işkolu barajı uygulanmayacaktır. Bu kapsamdaki sendikaların bu tarihler arasında ki yetki başvuruları işkolu barajı aranmaksızın yalnızca işyeri/işletme barajı kriterlerine göre sonuçlandırılacaktır. (Geçici 6. madde 2. fıkra)

b- 2) Ekonomik ve Sosyal Konseye üye konfederasyonlara üye diğer sendikalar (6. maddenin 2. fıkrası kapsamına girmeyenler) içinse son yayınlanan 2009 istatistikleriyle mülga 2822 sayılı Kanunun 12. maddesinde düzenlenen yüzde 10 barajı esas alınacak bu dönemdeki yetki başvuruları bu esaslara göre neticelendirilecektir (geçici 6. madde 3. fıkra)

c- Ocak 2013 istatistikleri yayımlandığı tarih ile 1.07.2016 tarihleri arasında ESK'ya üye konfederasyonlara bağlı sendikalar için işkolu barajı yüzde 1 olarak uygulanacaktır. (geçici 6. madde 1. fıkra)

d- 1.07.2016 ile 1.07.2018 tarihleri arasında ESK'ya üye konfederasyonlara bağlı sendikalar için işkolu barajı yüzde 2 olarak uygulanacaktır. (geçici 6. madde 1. fıkra)

e- 1.07.2018 tarihinden itibaren ESK'ya üye konfederasyonlara bağlı sendikalar içinde işkolu barajı yüzde 3 olarak uygulanacaktır. (41. madde 1. fıkra)

Her şeyden önce söz konusu baraj sistemi eşitlik ilkesine aykırıdır. ESK'ya üye konfederasyonlara bağlı sendikalara 2018 yılına kadar kimi ayrıcalıklar ve daha düşük işkolu barajı öngörülmesi eşitlik ilkesinin açık bir ihlali niteliğindedir. Öte yandan ESK'ya üye konfederasyonlara bağlı sendikalar arasında da ayrıma gidilmiş; son yayımlanan 2009 istatistiği sonrasında 15.09.2012 tarihine kadar kurulmuş ve ESK'ya bağlı konfederasyonlara üye olmuş sendikalara yasanın yürürlük tarihi ile Ocak 2013 istatistiklerinin yayımı tarihi arasında özel bir imtiyaz tanınmış yalnızca bu sendikalara bu dönem için işkolu barajının uygulanmaması öngörülmüştür. Öyle ki son yayımlanan 2009 istatistiğinden önceki bir tarihte kurulmuş, ESK'ya üye konfederasyonlara üye sendikalar için yasanın yürürlük tarihi ile Ocak 2013 istatistiklerinin tarihi arasında işkolu barajının mülga 2822 sayılı Kanuna göre yüzde 10 olarak uygulanırken, 2009 istatistiği sonrasında kurulmuş ve ESK'ya üye konfederasyonlara üye olmuş sendikalar için bu dönemde işkolu barajının hiç uygulanmamasını eşitlik ilkesi çerçevesinde düşünmek mümkün değildir.

Geçici 6. maddenin 2. fıkrası ve somut durum incelendiğinde Anayasanın eşitlik ve ayrıcalık tanınmaması ilkelerine aykırı bir biçimde bazı sendikalara özel bir düzenlemeye yasada yer verildiği görülmektedir.

Tek başına yukarıda belirtilen nedenler dahi söz konusu düzenlemelerin iptalini gerektirmektedir.

Bununla birlikte söz konusu düzenlemeler Anayasanın 53. Maddesi ile güvence altına alınan toplu pazarlık hakkına demokratik toplum düzeni, ölçülülük ilkesi, uluslararası sözleşmelere aykırı, aşırı ve ağır bir sınırlama getirmektedir.

5018 ve 224/275 sayılı Kanunlarda yer almayan işkolu barajı şartı ilk kez 1983 tarihli 2822 sayılı Kanun ile sendika mevzuata eklenmiştir. Milli Güvenli Konseyi dönemi sırasında çıkarılan bu Kanunun getirdiği yüzde 10 işkolu barajının Anayasaya aykırılığı dahi öne sürülememiş hiçbir demokratik toplumda var olmayan bu koşul Türkiye'de sendikal örgütlenme ve toplu pazarlık haklarının kullanılmasını ciddi anlamda sınırlamıştır. İşkolu barajı şartı nedeniyle belli sayıda sendika toplu iş sözleşmesi imzalayabilmiş sendika çokluğu ve serbestisi ilkeleri fiilen yaşama geçirilememiş işkolu barajı şartı sendikaların 1990'lı yıllarda üye kaybetmeye başladığı sırada daha da ağır ve yıkıcı etkide bulunmuş Türkiye'de toplu iş sözleşmesinden yararlanabilen işçi sayısı ve sendikalaşma oranı 1990'lı yıllardan bugüne kadar hızla gerilemiş 1980 darbesinden önceki rakamın yarısına kadar düşmüştür.

Yukarıdaki tabloda toplu iş sözleşmesinden yararlanan işçi sayıları ile genel işçi/ücretli sayıları ve sendikalaşma oranları farklı kriterlere göre sunulmuştur. Kayıtlı işçi sayısı ile toplu iş sözleşmesinden yararlanan işçi sayısı dikkate alındığında 1988 yılında 3 milyon 418 bin 965 olan kayıtlı işçi sayısının 2010 yılına gelindiğinde 10 milyon 30 bin 810'a yükseldiği ancak aynı dönemde toplu iş sözleşmesinden yararlanan işçi sayısının 1 milyon 591 bin 360'tan 805 bin 525'e düştüğü; dolayısıyla toplu sözleşmeden yararlanma bakımından sendikalaşma oranının yüzde 46,5'ten yüzde 8'e düştüğü görülmektedir. Türkiye'de kayıtlı her 100 işçiden yalnızca 8'i toplu sözleşme hakkından yararlanabilmekte özel sektörde bu rakam 3.5'e kadar düşmektedir.

Aşağıdaki tabloda görüleceği üzere OECD ülkeleri arasında en düşük sendikalaşma oranına sahip olan sendikalaşma oranının en hızlı düştüğü ülke Türkiye'dir.

Tablo: OECD Ülkelerinde Sendikalaşma, Yüzde (2002-2011)

	2002	2010/2011	Değişim
<i>Türkiye</i>	9.5	5.9	-38
<i>ABD</i>	12.8	11.3	-11
<i>Meksika</i>	13.9	13.2	-5
<i>Şili</i>	13.3	15.0	12
<i>İspanya</i>	16.0	15.9	-1
<i>Hollanda</i>	21.0	18.2	-13
<i>Almanya</i>	23.5	18.5	-21
<i>Japonya</i>	20.3	19.0	-6
<i>Yeni Zelanda</i>	22.2	20.8	-6
<i>İngiltere</i>	29.3	25.8	-12
<i>Avusturya</i>	35.2	28.1	-20
<i>Kanada</i>	30.3	28.8	-5
<i>İtalya</i>	33.8	35.1	4
<i>İrlanda</i>	36.1	35.6	-2
<i>Belçika</i>	50.9	52.0	2
<i>Norveç</i>	54.5	54.6	0
<i>İsveç</i>	77.3	67.7	-12
<i>Danimarka</i>	73.2	68.8	-6
<i>Finlandiya</i>	73.5	70.0	-5
<i>OECD Ortalaması</i>	19.6	17.5	-11

Yukarıdaki tablolar ışığında 2822 sayılı Kanunda yer alan işkolu ve işyeri/işletme barajlarının Anayasanın 53. maddesi ile güvence altına alınan toplu pazarlık hakkını ağır bir biçimde sınırlandırdığı söylenebilir. Dolayısıyla toplu iş sözleşme hakkının tam anlamıyla yaşama geçirilebilmesi işçilerin Anayasanın 53. maddesi ile güvence altına alınmış alınana toplu iş sözleşme hakkından gerçek anlamda yararlanabilmesi Uluslararası Çalışma

Örgütü'nün de uyarıları doğrultusunda işyeri barajı ile işkolu/işletme barajının tümüyle kaldırılması gerekmektedir.

Hal böyleyken 6356 sayılı Kanunun 41. maddesinin 1. fıkrası ile işkolu barajı yüzde 3 olarak düzenlenmiş yalnızca bu barajı aşan sendikalara toplu iş sözleşmesi yapma yetkisi tanınmıştır. Rakamsal olarak yüzde 3 oranı yüzde 10 oranından daha düşük olsa da fiiliyatta işkolu barajı düşürülmemiş hali hazırda toplu iş sözleşmesi yapabilen sendika sayısını yarıya düşürme riski bulunan bir baraj sistemi öngörülmüştür.

Şöyle ki Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı tarafından en son yayımlanan 2009 yılı Temmuz istatistiğine kadar Bakanlığın kayıtlarına göre işçi ve sendikaların üye sayıları yayımlanmıştır. Bakanlığın kayıtlarında her bir iş kolundaki işçi sayısı daha düşük görünürken sendikaların üye sayıları çeşitli yargı kararları gereği sendikaların bildirimleri esas alınarak yayımlanmış çeşitli nedenlerle sendika üyeliği düşen işçiler sendika üyesi görünmeye devam etmiş dolayısıyla birkaçı dışında hiç biri yüzde 10 barajının üzerinde olmayan 50 sendika kağıt üzerinde barajın üstünde görünerek toplu iş sözleşmesi yapma yetkisini sürdürmüştür. Dolayısıyla yüzde 10 barajı bir defa barajın üzerine çıkmayı başarmış sendikalar için adeta fiilen uygulanmamış yargı kararları uyarınca sendikaların bildirimlerini ve Bakanlık kayıtlarını esas alan sistem neticesinde 50 sendika toplu sözleşme yapma yetkisini koruyabilmiştir. Bununla birlikte son dönemde kurulan hiçbir sendikalar yüzde 10 barajını aşamamış yüzde 10 barajı sendika çokluğu ve çok sayıda sendikanın tolu sözleşme yetkinsi kullanmasını engellemiştir. Özetle sonuç olarak yukarıda belirten nedenlerle yüzde 10 barajı fiiliyatta kısmen uygulanmış ancak bu kısmi uygulama dahi ağır ve yıkıcı sonuçlara yol açmıştır.

28.01.2010 tarih 5951 sayılı Yasa ile mülga 2822 sayılı Kanunun 3. fıkrasına şu cümle eklenmiştir: "Bakanlık; yetkili sendikanın belirlenmesinde ve istatistiklerin düzenlenmesinde, 1/8/2010 tarihinden itibaren kendisine gönderilen üyelik ve istifa bildirimleri ile Sosyal Güvenlik Kurumuna yapılan işçi bildirimlerini esas alır. Bu tarihe kadar Bakanlıkça yayımlanmış bulunan en son işçi ve üye istatistikleri geçerlidir."

Bu düzenleme ile Bakanlık kayıtlarının değil SGK kayıtlarının esas alınacak olması nedeniyle gerçek işkollarında çalışan işçi sayısı ve sendikaların gerçek üye sayılarının ortaya çıkacak olması ve birkaçı haricinde tüm sendikaların yüzde 10 işkolu barajının altında kalacak olması nedeniyle 2009 Temmuz istatistiklerinden sonra Bakanlık bir daha istatistik yayımlamamış geçici yasal düzenlemeler yapılarak 2009 Temmuz istatistiklerinin esas alınması öngörmüştür. 6356 sayılı Kanunun 41.maddesinin 7.fıkrası ile de istatistiklerin düzenlenmesinde Bakanlığa gönderilen bildirimler ile Sosyal Güvenlik Kurumuna yapılan işçi bildirimleri esas alınacağı için 2013 yılının Ocak ayında yayımlanacak istatistikte işkollarında çalışan gerçek işçi sayıları ile sendikaların gerçek üye sayıları görülecektir. Yüzde 3 (kademeli olarak yüzde 1, 2, 3) bu yeni sisteme göre uygulanacağı için yüzde 10 işkolu barajından daha ağır bir etkide bulunacak son yayımlanan 2009 Temmuz istatistiğine göre yüzde 10 barajının üzerinde görünen bazı sendikalar yüzde 1 barajının dahi altında kalacaktır. Hal böyleyken yüzde 10 işkolu barajı ile yüzde 3 işkolu barajını yalnızca rakamsal olarak kıyaslayarak işkolu barajının düşürüldüğü ve Anayasanın 53. maddesi ile güvence altına alınan toplu pazarlık hakkının geliştirildiği sonucuna varmak mümkün değildir. Bu bakımdan farklı istatistik hesaplama yöntemlerine dayanan eski ve yeni barajın rakamsal olarak kıyaslanması objektif olarak olası değildir.

Yapılan bu düzenlemeye göre

a- Son yayımlanan 2009 Temmuz istatistiğine göre halihazırda barajın üstüne gözüken ve toplu sözleşme yapabilen sendikalar bakımından, yüzde 1 barajı en az 10 sendikayı, yüzde 2 barajı en az 12 sendikayı, yüzde 3 barajı en az 7 sendikayı baraj altı kalma riski ile baş başa bırakacaktır.

b- Mevcut durumda toplu iş sözleşmesi yapabilen Türk-İş'e bağlı 17 sendika, Hak-İş'e bağlı 5 sendika, DİSK'e bağlı 6 sendika ile bir bağımsız sendika baraj altı kalma tehlikesi ile karşı karşıya...

c- Sendikaların baraj altı kalması ile birlikte 6,5 milyon işçi (kayıtlı işçilerin yüzde 58'i) sendikaya üye olsa bile toplu sözleşme hakkından yararlanamayacak, 8 işkolunda işçiler yetkili sendika bulamayacak, kayıtlı işçilerin yüzde 28,5'i tek sendika tercihine mahkûm olacaktır.

Yukarıda belirtilen öngörüler Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı'nca dağıtılan gayri resmi bilgi notuna dayanmakta olup bu öngörüler Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı'nca 2013 yılı Ocak ayında yayımlanacak resmi istatistiklere göre revize edilerek ek bir dilekçe ile yüce Mahkemenizin ilgisine sunulacaktır.

Bununla birlikte şimdiden mevcut 50 yetkili sendikanın en az 29'unu işkolu barajı altında bırakabilecek ve Türkiye'de zaten son derece sınırlı olan toplu pazarlık düzeyini daha da geriye götürebilecek 6356 sayılı Kanunun ilgili düzenlemeleri Anayasanın 51 ve 53. maddeleri ile güvence altına alınmış olan sendikalaşma ve toplu pazarlık haklarını ve bu hakların kullanımı daha da sınırlandıracaktır.

Örneğin, Türkiye'de hizmetler sektörünün hızla gelişmesi ile birlikte, "Ticaret, Büro, Eğitim ve Güzel Sanatlar" işkolu da inanılmaz bir hızla büyümüş ve Türkiye'nin en büyük işkolu haline gelmiştir. SGK verilerine göre bu işkolunda çalışan işçi sayısı 2 milyon 600 bini bulmuştur. Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı, bir mahkeme kararı nedeni ile 2003'ten bu yana yayınladığı istatistiklerde, 2003 verilerini yayınlamaya devam etmektedir. 2003 verisine göre ise işkolundaki işçi sayısı, 436 bin 794'tür. Dolayısıyla, yeni istatistikle işkolundaki işçi sayısı bir anda yaklaşık 5 katına çıkmış olacaktır. Ancak bu işkoluna da yüzde 1, 2 ve 3 barajları uygulanacaktır. Bu işkolunda faaliyet gösteren ve hali hazırda yetkili olan Türk-İş'e bağlı Tez-Koop-İş ve Koop-İş Sendikaları ile DİSK'e bağlı Sosyal-İş Sendikası'nın toplam işçi sayısı bile bu işkolunda yüzde 3 barajına ulaşmadığı için işkolu barajı kademeli olarak bu işkolundaki sendikaları teker teker baraj altı bırakabilecek Türkiye'nin en büyük işkolunda toplu iş sözleşmesi imzalamaya yetkili sendika ve toplu iş sözleşmesi hakkından yararlanan işçi kalmayabilecektir.

Ayrıca belirtmek gerekir ki 6356 sayılı Kanunla işkolları sayısı 28'den 20'ye düşürülmüş; gıda ve şeker işkolları 2 no'lu gıda sanayi işkolunda; deri ve tekstil işkolları, 5 no'lu dokuma hazır giyim ve deri işkolunda;ağaç ve kağıt işkolları 6 no'lu ağaç ve kağıt işkolunda basın ve gazetecilik işkolları 8 no'lu basın, yayın ve gazetecilik işkolunda; kara taşımacılığı, hava taşımacılığı ve demiryolu taşımacılığı işkolları 15 no'lu taşımacılık işkolunda; gemi yapımı, deniz taşımacılığı ve ardiye ve antrepoculuk işkolları 16 no'lu gemi yapımı ve deniz taşımacılığı, ardiye ve antrepoculuk işkolunda birleştirilmiştir.

Birleştirilen işkollarında faaliyet gösteren sendikalarda yüzde 3 (kademeli olarak yüzde 1,2,3) işkolu barajları uygulanacak; bu sendikaların 6356 sayılı Kanunun yürürlüğe girdiği 7 Kasım 2012 tarihine kadar işkolunda yer almadığı için üye kaydedemediği yüz binlerce işçi, işkollarının birleştirilmesi nedeni ile 2013 Ocak ayında yayımlanacak istatistiklerde bu sendikaların işkollarında çalışan işçi sayısında gözükcek muhtemelen 13 sendika bu durum nedeniyle baraj altı kalma ve toplu sözleşme yapma yetkisini kaybetme riski ile karşı karşıya kalacaktır.

Örneğin birleştirmeden önce deri işkolunda işçi sayısı 45 bin civarındaydı. Bu işkolunun tekstil işkolu, ile birleştirilmesi sonrası yeni işkolunun işçi sayısı 850 bin civarına çıktı. Deri işkolunun yüzde 10'u 4 bin 500 iken, yeni işkolunun yüzde 1'i bile 8 bin 500'e denk geldi. Yüzde 3'ü ise bugüne göre yüzde 56,6'ya denk düşer hale geldi. Böylece deri işkolu bakımından yüzde 3 barajı birleştirmeden önceye göre yüzde 56,6'ya eşitlenmiş oldu. Bir başka deyişle kâğıt üzerinde yüzde 10 barajı yüzde 3'e düşmüş gibi görünse de birleştirme neticesinde işkolu barajı bir anda yüzde 56,6'ya yükseldi. Benzer bir durum Ağaç işkolu ile birleştirilen Kâğıt işkolu için de geçerlidir. Kâğıt işkolunda çalışan işçi sayısı bugün itibariyle 40 bin civarındadır. Kâğıt ve Ağaç işkolu birleştiğinde rakam 200 bine çıkmaktadır. Böylece kâğıt işkolunun yüzde 10'u ile yeni işkolunun yüzde 2'si eşit hale gelmektedir. Böylece demokrasinin askıya alındığı koşullarda yasama yetkisini zor yoluyla kullananların getirdiği ve Anayasaya aykırılığı dahi öne sürülemeyen yüzde 10 barajı, özellikle birleştirilen işkolları bakımından 6356 sayılı Yasa ile daha da yükseltildi. Sonuç olarak üye dahi kaydetmesi mümkün olmayan yüz binlerce işçinin işkollarına eklenmesi nedeniyle en az 13 sendikanın baraj altında kalma riskiyle karşı karşıya bırakılması, öncelikle akla, mantığa, adalet ve hakkaniyet duygusuna aykırı olduğu gibi Anayasanın 13. maddesinde düzenlenen demokratik toplum düzeni ve ölçülülük ilkesine aykırıdır ve Anayasanın 53. maddesi ile güvence altına alınan toplu pazarlık hakkını fiilen yok etmektedir.

6356 sayılı Kanunun işkolu barajını düzenleyen ilgili maddeleri ILO'nun 98 sayılı sözleşmesi başta olmak üzere Türkiye'nin tarafı olduğu uluslararası sözleşmelere aykırıdır.

Türkiye'de 12 Eylül darbesi ile birlikte yürürlüğe konulan 2821 ve 2822 Sayılı Yasalar, yıllardır ILO tarafından ILO sözleşmeleri ile tavsiye kararlarına aykırı olması nedeniyle eleştirilmiş, Hükümetlerden ILO sözleşmeleri, tavsiyeleri ve standartlarına uygun yeni bir sendikal mevzuatın yürürlüğe konulması talep edilmiştir.

ILO'nun toplu pazarlık hakkı ile sendikaların toplu pazarlık yapabilmek için temsil hakkı edinmesine ilişkin görüşlerinin esasını 98 sayılı Örgütlenme ve Toplu Pazarlık Hakkı Sözleşmesi'nin 4. maddesini oluşturmaktadır. Şöyle ki:

“Çalışma şartlarını toplu pazarlıkla düzenlemek üzere işverenler veya işveren örgütleriyle işçi örgütleri arasında ihtiyari pazarlık mekanizmasından faydalanılmasını ve bu mekanizmanın tam bir surette geliştirilmesini teşvik etmek ve desteklemek için gereği halinde milli şartlara uygun önlemler alınacaktır.”

Bu bağlamda Türkiye'de sendikaların toplu pazarlık için temsil yetkisine sahip olabilmesi koşullarını düzenleyen 2822 Sayılı Kanun'un 12. maddesinde yer alan yüzde 10'luk işkolu barajı ile yüzde 50'lik işyeri/işletme barajı, ILO Sözleşmelerin ve Tavsiye Kararlarının Uygulanması Konusunda ILO Sözleşmelerinin ve Tavsiye Kararlarının Uygulanması Uzmanlar Komitesi tarafından ILO Konferansı'na sunulan raporlarda/gözlemlerde ve ILO Standartların Uygulanması Hakkında Konferans Komitesi'nin raporlarında eleştirilmiş, defalarca

hükümetlere bu ikili barajın tümüyle kaldırılması çağrısında bulunulmuştur. ILO Sözleşmelerinin ve Tavsiye Kararlarının Uygulanması Uzmanlar Komitesi 1989, 1991, 1992, 1993, 1994, 1995, 1997, 1998, 1999, 2000, 2001, 2002, 2003, 2004, 2005, 2006, 2007, 2009, 2011 yıllarına ait raporlarında/gözlemlerinde, ILO Standartların Uygulanması Hakkında Konferans Komitesi'nin 1987, 1988, 1989, 1991, 1993, 1994, 1995, 1996 ve 2000 yıllarına ait raporlarında/gözlemlerinde, ikili barajın toplu pazarlık hakkını kısıtladığı vurgulanmış, toplu pazarlık için aranan iki koşulun da kaldırılması ve hükümet tarafından gerekli önlemlerin alınması talep edilmiştir. Ekte, ILO Sözleşmelerinin ve Tavsiye Kararlarının Uygulanması Uzmanlar Komitesi ile ILO Standartların Uygulanması Hakkında Konferans Komitesi'nin söz konusu raporlarının ilgili kısımlarının çevirisi sunulmuştur.

Türkiye Cumhuriyeti Hükümetleri tarafından defalarca gerek ILO Sözleşmelerinin ve Tavsiye Kararlarının Uygulanması Uzmanlar Komitesi'ne gerek ILO Standartların Uygulanması Hakkında Konferans Komitesi'ne, ILO sözleşmeleri ile uyumlu bir mevzuatın hazırlanıp, yasalaştırılacağı taahhüt edilmiş olup, ILO Sözleşmelerinin ve Tavsiye Kararlarının Uygulanması Uzmanlar Komitesi'nin 2009 tarihli raporu incelendiğinde görüleceği üzere AKP hükümeti son olarak 2009 yılında ILO Sözleşmelerinin ve Tavsiye Kararlarının Uygulanması Uzmanlar Komitesi'ne hazırlanan yasal değişikliğin yasalaşması ile birlikte işkolu barajının kaldırılacağını ve ILO Sözleşmeleri'ne uyum sağlanacağı taahhüdünü vermiş, 2011 yılında ise sosyal taraflarla mutabakat arandığını bildirmiştir.

ILO Sözleşmelerinin ve Tavsiye Kararlarının Uygulanması Uzmanlar Komitesi ile ILO Aplikasyon Komitesi'nin raporlarının açıkça gösterdiği üzere, ILO, hükümetten, Sözleşmenin 4. maddesine uyumlu biçimde, ihtiyari toplu pazarlık mekanizmasının geliştirilmesi ve bu mekanizmadan yararlanılmasını teşvik etmek ve desteklemek amacıyla sağlanacak ilerlemeyi bildirmesini talep etmiştir.

ILO denetim organlarının ILO'nun 98 sayılı sözleşmesine uyum sağlanması bakımından 20 yılı aşkın süredir yaptığı işkolu ile işyeri/işletme barajının tümüyle kaldırılması çağrısı ve uyarısına rağmen 6356 sayılı Kanun ile getirilen yüzde 3 işkolu barajı ILO'nun 98 sayılı sözleşmesine aykırı olduğu gibi Anayasanın 90. maddesine de aykırıdır. Ayrıca sendikal haklarda evrensel normları, bir başka deyişle demokratik toplum düzeninin evrensel ve çağdaş ölçütlerini belirleyen ILO sözleşmeleri ve tavsiye kararlarına aykırı olan söz konusu düzenlemeler Anayasanın 13. maddesinde belirtilen demokratik toplum düzeni ilkesi gereği Anayasaya da aykırıdır.

Ayrıca belirtmek gerekir ki öğretide de söz konusu düzenlemelerin Anayasaya ve ILO sözleşmelerine aykırı olduğu tespit edilmektedir. Prof. Dr. Gülsevil Alpagut 6356 sayılı Kanunu değerlendiren makalesinde bu hususta şu tespitleri yapmıştır:

“Madde öncelikle AY md. 51/1'e aykırıdır. AY md. 51 sendikaların üst kuruluşlara üye olup olmama yolundaki özgürlüğünü güvence altına almıştır. Öte yandan sendikaların herhangi bir konfederasyona üye olması da yeterli görülmeyerek, Ekonomik ve Sosyal Konseye üye konfederasyonlar işaret edilmiştir. Bu hükmün uluslararası düzenlemeler ve AY md. 51'e aykırılığı yanında eşit davranma ilkesine de aykırı olduğu söylenmelidir.

Geçici madde ile tanınan ikinci istisna en son yayımlanan 2009 istatistiği sonrasında, 15.09.2012 tarihine kadar kurulmuş ve Ekonomik Sosyal Konseye üye konfederasyonlara üye olmuş sendikaların bu Kanun'un yürürlük tarihinden Ocak 2013 istatistiklerinin yayımlandığı tarihe kadar yapacakları yetki tespit taleplerinde, sadece işyeri

ve işletme çoğunluğunun dikkate alınması,işkolu barajının aranmayacak olmasıdır. Ekonomik ve Sosyal Konseye üye konfederasyon üyesi olma şartına ilişkin yukarıdaki belirttiğimiz sakıncaların yanı sıra, bu sendikalara ayrıcalık tanıyan ve kolay yetki şartları öngören bu düzenlemenin hukuken isabetli olduğundan söz etmek mümkün değildir. Nitekim Ocak 2013 istatistiğinin yayımlanmasına uzun bir süre kalmadığı dikkate alındığında, bu hükümle adeta ayrıcalıklı koşullar yaratmak hukuk güvenliği ile bağdaşmaz. Kaldı ki, bu hükümle getirilen düzenleme yeni kurulan kuruluşlara örgütlenme aşamasında bir kolaylık sağlanmasını amaçlamayıp, salt belirli bir dönemde kurulmuş sendikaların yaklaşık iki ay sonra yayınlanacak istatistiği beklemeden işyeri çoğunluğu ile sözleşme bağitlayabilmesidir.

Geçici 6.maddede düzenlenen bir diğer durum ise Ocak 2013 istatistiklerinin yayımlandığı tarihe kadar Bakanlığa yapılmış yetki tespit başvuruları ile taraf oldukları bu Kanun'un yürürlüğünden önce imzalanmış toplu iş sözleşmesi Ocak 2013 istatistiklerinin yayımı tarihinden sonra sona erecek olan sendikaların, bir sonraki toplu iş sözleşmesiyle sınırlı olarak yapacakları yetki tespit başvurularına ilişkindir. Madde uyarınca bu başvurular mülga 2822 sayılı Kanun'un 12'inci maddesine göre Bakanlıkça yayımlanmış Temmuz 2009 istatistiklerine ve mülga 2822 sayılı Kanun'da belirtilen hükümlere göre sonuçlandırılacaktır.

Düzenlemede sendikalaşma oranının düşüklüğü, bir kısım sendikaların mevcut durumda %1 oranını dahi karşılayamayacak olması nedeniyle, 2009 istatistiklerine göre yetki koşulunu sağlayan sendikalara halen mevcut ve Ocak 2013 istatistiğinin yayımı tarihine kadar gerçekleşecek başvuruları için aynı istatistiğe göre yetkinin devamını sağlama amacı güdülmüştür. Yine, halen yürürlükteki toplu iş sözleşmesinin Ocak 2013 istatistiğinden sonra sona erecek olması durumunda da bir dönem daha 2009 istatistiği ve 2822 sayılı Kanun'daki esaslara göre yetkinin verilmesi öngörülmüştür. Dolayısıyla, bir yandan işkolu barajı düşürülürken, düşürülen barajla sendikaların gerçekte yetki alamaması ve halen yüksek baraj döneminde yayımlanan istatistik ve yüksek baraja göre yetki (aynı zamanda işletmede yarıdan fazla çoğunluk) başvurusunun değerlendirilmesi ülkemize özgü trajik bir durumu ortaya koymaktadır.

Bazı işkollarında %1 oranının sağlanamaması sendikal örgütlenmenin içinde bulunduğu durumu gösterirken, aynı zamanda bu oranın ülkemiz gerçeklerine uygun olmadığını da ortaya koymaktadır."

Daha önce de belirtildiği üzere 2822 sayılı Yasa Milli Güvenlik Konseyi döneminde çıkarıldığı için Anayasanın geçici 15. maddesi nedeni ile Yasanın Anayasaya aykırılığı öne sürülememiş dolayısıyla Yasada yer alan işkolu barajı Anayasaya uygunluk yönünden denetlenememiş bu hususta 1982 Anayasası döneminde emsal teşkil edecek karar ya da kararlar ortaya çıkamamıştır. Bununla birlikte Anayasa Mahkemesinin 19.10.1972 tarihinde resmi gazetede yayımlanan 1970/48E., 1972/3K. Sayılı kararı işkolu barajı bakımından emsal teşkil etmektedir. 274 sayılı Yasada 1317 Sayılı Yasa ile değişiklik yapılmış bir işçi sendikasının Türkiye çapında çalışabilmesi için kurulu bulunduğu işkolunda çalışan sigortalı işçilerin en az 1/3'ünü üye yazmış olması şartı getirilmiş benzer biçimde federasyon ve konfederasyonlar için de 1/3 çoğunluk koşulu öngörülmüştür. Anayasa Mahkemesi, yapılan başvuru üzerine, 274 sayılı Yasada 1317 sayılı Kanun ile yapılan değişiklikleri Anayasaya uygunluk bakımından incelemiş; bu çerçevede 1/3 çoğunluk koşulunu aşağıda belirtilen gerekçeler ile Anayasaya aykırı bularak iptal etmiştir:

“6- 274 sayılı Yasanın 1317 sayılı Yasa ile değişik 9 uncu maddesinin 2 sayılı bendinin (a), (b), (c) fıkralarında öngörülen en az 1/3 çoğunluk koşullarının Anayasaya aykırılığı sorunu:

Burada sorunun anlaşılabilmesi için önce dâva konusu kuralların kısaca açıklanması zorunludur. 274 sayılı Yasanın 9 uncu maddesi (Sendika, federasyon ve konfederasyonların kuruluş şartları) başlığını taşımaktadır. Bu maddenin 1 sayılı bendinde işçi sendikalarının aynı işyerinde ya da aynı işkolundaki işyerlerinde çalışan işçiler arasında veya birbirleri ile ilgili işkollarında çalışan işçiler arasında kurulacağı bildirilmektedir. 2 sayılı bendinin (a) fıkrasında bir işçi sendikasının Türkiye çapında çalışabilmesi için kurulu bulunduğu işkolunda çalışan sigortalı işçilerin en az 1/3 ünü üye yazmış olması öngörülmektedir. Anılan 2 sayılı bendin (b) fıkrasında işçi federasyonlarının aynı işkolunda kurulmuş sendikalarından en az ikisinin bir araya gelmeleri ve o işkolunda çalışan sigortalı işçilerin en az 1/3 ünü bir araya getirmesi koşulları ile, (c) fıkrasında ise işçi konfederasyonlarının a ve b fıkralarına göre sendika ve federasyonlardan en az 1/3 ünü ve Türkiye’deki sendikalı işçilerin de yine en az 1/3 ünü üye olarak bir araya getirmesi koşulları altında kurulabileceği kurala bağlanmıştır.

Davada anılan kurallarda öngörülen 1/3 sınırlandırmaların sendika ve sendika birlikleri kurma özgürlüğünün özüne dokunduğu, onun için de Anayasaya aykırı bulundukları ve bu bakımdan iptalleri gerektiği ileri sürülmektedir.

Yukarıdaki açıklamalardan anlaşılacağı üzere 9 uncu maddenin 2 sayılı bendinin (a) fıkrası kuralı ilk bakışta sendikanın kurulmasına ilişkin bir kural olmayıp işçi sendikasının Türkiye çapında görev yapabilmesi için konulmuş bir kuraldır. Bu kurala göre belli işkolunda çalışan sigortalı işçilerin en az 1/3 ünü üye olarak kendisinde toplamış bulunmayan bir işkolu işçi sendikasının Türkiye çapında çalışmalar yapabilmesi yasaklanmaktadır. Demek ki, yazılışı bakımından yorumu yapılacak olursa, kuralın sendikaların kuruluşunu değil, yalnızca çalışma alanlarını sınırlandırmakta olduğu görülmektedir. Ancak her kuruluşun ereği, o kuruluşun gelişmesi ve çalışması olduğundan, işçi sendikasının çalışma alanı için konulan bu sınırlandırma, ister istemez, onun kuruluşunu da etkilemektedir; gerçekten çalışma alanı kuruluşundan önce sınırlandırılmış bulunan bir işkolu işçi sendikası, daha kurulurken gelişemez durumda ortaya çıkmış bir sendika niteliğindedir ve çalışması belli alanla sınırlı bulunan bir işkolu sendikasının genişlemesi olanağı yoktur; çünkü onun çalışmaları belli alan içinde sıkışıp kalacaktır ve daha başka alanlarda sendika çalışmaları yaparak yeni yeni üyeler kazanması ve gitgide büyüyerek Türkiye çapında çalışan ve etkili bulunan bir sendika durumuna gelmesi düşünülemez. Demek ki işkolu işçi sendikalarının çalışma alanı için konulan bu sınırlandırma sonuçta onların kuruluşunu iyice etkilemekte ve onları ölü doğmuş duruma sokmaktadır. Başka deyimle bir sendika kurulduğu anda o işkolundaki sigortalı işçilerin 1/3 ünü üye yazamayacağından, ancak kurulduktan sonraki çalışmaları ile kendisini beğendirip üye sayısını artırabileceğinden, Türkiye çapında çalışma olanağı sağlanmayan sendika, Yasanın aradığı 1/3 sigortalı işçi sayısını üye yazma koşulunu gerçekleştiremeyecektir ve böylece tartışma konusu koşul yüzünden, Türkiye çapında çalışan sendikalar kurulması önlenmiş olacaktır.

Bir temel hakkın kullanılması olanağını kaldıran veya bu hakkın kullanılmasını olağanüstü güçleştiren sınırlandırmalar, Anayasanın değişik 11 inci maddesi uyarınca o hakkın özüne dokunuyor demektir; bundan ötürü buradaki kural, sendikaların serbestçe kurulması özgürlüğünü tanıyan Anayasanın 46 ncı maddesine aykırıdır ve bu bakımdan iptali gerekir.

Türkiye çapında sendika kurma olanaksızlığı, bugün kurulmuş olan Türkiye çapındaki sendikalar yararına bir tekel yaratma sonucunu doğurur ki bu da Anayasamızın temel kurallarından bulunan batı uygarlığına dayanan demokrasiye bağlı devlet ilkesine, başka deyimle Anayasanın başlangıç kuralları ile 2 nci ve 153 üncü maddeleri kurallarına aykırıdır. Çünkü sendika kurma özgürlüğü bir yandan demokrasiye dayalı düzeni oluşturan kişiliğe bağlı hak ve ödevlerdendir. Öte yandan da toplumsal yaşantıyı çağdaş uygarlık düzeyine erişirme amacını güden sosyal ve iktisadi hak ve ödevlerdendir. Bunların yerine getirilmesinde gözönünde tutulacak başlıca temel ilkeler Anayasanın 10., 11 ve 12. maddelerinde gösterilmiştir. Eşit kullanılmayan, kişilere ve kamuya huzur ve adaletli bir düzen sağlamayan sendika özgürlüğünün çağdaş uygarlık düzeyi ile ve hele batı uygarlığına benimsenen demokrasi anlayışı ile bağdaşması olanak dışıdır. Toplum yararına olan özgür girişimlerde, bu arada sendika alanındaki kuruluşlarda, daha iyisini bulmak, kişi haklarını savunmada ve gerçekleştirilmede en uygun çalışma örgütlerini kurmak, yarışma duygusunun oluşmasına bağlıdır. Yarışma duygusunun gelişmesi ve amaca ulaşabilmesi için girişimlerin tekel biçiminde değil, çokluk halinde oluşması en önde gelen koşuldur. Bu bakımdan işçi haklarının korunması için kurulan sendikalar, daha baştan yarışma duygusunu baltalayıcı ve engelleyici bir hukuk düzeni içinde olmamalıdır. Oysa tartışma konusu olan Yasanın 9/2 nci maddesi yukarıda anılan ilkelere aykırı bir düzen getirmektedir ve bu nedenlerle Anayasaya uygunluğu savunulamaz.

Türkiye çapında çalışacak sendikaların kurulmasının engellenmesi, işveri sendikalarının ya da belli kentlerde veya bölgelerde işkolu sendikalarının kurulmasını ve böylelikle bu sınırlandırma ile önlenmek istenen sendika sayısındaki şişkinliğin ve birçok güçsüz sendikaların ortaya çıkmasının gerçekleşmesi sonucunu doğuracaktır. Demek ki yasa kuralı ile varılmak istenilen erek değil, onun tam tersi gerçekleşecektir; bu da, kuralın konuluşunda kamu yararını korumaya elverişlilik olmadığını göstermektedir.

Tartışma konusu bendin (b) ve (c) fıkralarında öngörülen 1/3 sınırlandırmaları dahi Anayasanın değişik 46 ncı maddesindeki birlik kurmak hakkının özüne dokunmaktadır; çünkü Anayasa, sendikalar gibi birliklerin de serbestçe kurulmasını güvence altına almıştır. Bir birliğin ilk kuruluşunda belli sayıda üyeyi veya işçiyi birleştirmesi olanağı saptanamaz. Sendikalar gibi birlikler dahi ancak kurulduktan sonra çalışmaları ile kendilerini beğendirip yeni yeni üyelerin birliğe katılmasını gerçekleştirebilirler.

Tartışma konusu sınırlandırmalarla işkolları işçi sendikaları arasındaki çekişmeye son verilmesi ereğinin güdüldüğü, uygulamada bir bölge sendikasının adının başına (Türkiye) sözcüğünü ekliyerek Türkiye çapında çalışan bir sendika niteliğinde olduğunu ortaya attığı, bu durumun Sendikalar Kanunu ile Toplu İş Sözleşmesi, Grev ve lokavt Kanununun uygulanması bakımından bir çok sorunlar doğurmakta olduğu, çok olduğu, çok sayıda işçilerin bir araya gelmesi yolu ile güçlü sendikalar kurulması zorunlu bulunduğu görüşleri yasama belgelerinde ileri sürülmüş ve bu görüşlere dayanılarak bu sınırlandırmalar savunulmuştur. İşçilerin ancak güçlü sendikalar aracılığı ile yararlarını koruyabilecekleri, güçsüz sendikaların artısının işçilere hiç bir yararı dokunmayacağı düşünceleri doğrudur ve bu sakıncaların önlenmesi yolunda birtakım yasal tedbirler alınması Anayasanın 5 inci ve 64 üncü maddeleri gereğince Yasa Koyucuya tanınmış yetkilerdendir. Kaldı ki son Anayasa değişikliği ile 46 ncı maddenin birinci fıkrasına (Bu hakların kullanılmasında uygulanacak şekil ve usuller kanunla gösterilir.) kuralının eklenmesi ile Yasa Koyucunun daha önce de sahip bulunduğu düzenleme yetkisi ayrıca belirtilmiş bulunmaktadır. Yalnız ereğe uygun olmayan, sendikalarla federasyon ve konfederasyon ve konfederasyonların kuruluşlarını daha başlangıçta olağanüstü zorlaştıran ve

onların geniş ölçüde çalışmaları sonucunda kendilerini beğendirerek üye sayılarını artırmalarını engelleyici nitelikte olan bir düzenleme, Anayasaya uygun görülemez.

Özetlemek gerekirse; 274 sayılı Yasanın 1317 sayılı Yasa ile değiştirilen 9 uncu maddesinin 2 sayılı bendi yukarıda açıklanan nedenlerle Anayasaya aykırıdır ve iptal edilmelidir.”

Her ne kadar yukarıdaki karar 1971 Anayasası ve 1/3 çoğunluk koşulu üzerine şekillense de karar gerekçesinin temelleri ve özü 6356 sayılı Kanunda yer alan işkolu barajı bakımından da kıyasen değerlendirilebilir.

6356 sayılı Kanunun 41. maddesinin 1. ve 2. fıkralarına göre öncelikle işkolu barajı şartını yerine getiren sendikanın bir işyeri ya da işletmede toplu iş sözleşmesi imzalayabilmesi için işyerinde işçilerin yüzde 50'sini işletmedeyse yüzde 40'ını üye kaydetmesi gerekmektedir. 2822 sayılı Kanunda hem işyeri hem de işletme için yüzde 50 baraj benimsenmişken 6356 sayılı Kanunda işyeri barajı yüzde 50 olarak korunmuş işletme barajı ise yüzde 40'a düşürülmüştür. İşyeri ve işletme barajları Anayasanın 53. maddesiyle güvence altına alınan toplu pazarlık hakkına getirilen bir başka demokratik toplum düzeni ve uluslar arası sözleşmelere aykırı ölçüsüz, aşırı ve ağır bir diğer düzenlemedir. Uygulamada sendikaların örgütlenme faaliyetlerine başladıkları işyeri ya da işletmelerde işyeri/işletme barajları aşılamadığı taktirde toplu iş sözleşmesi imzalanamamakta sendikaya üye olmuş olan işçiler toplu sözleşme hakkından yararlanamamaktadır. Oysa ILO Yönetim Kurulu Örgütlenme Özgürlüğü Komitesi içtihat niteliği kazanan kararlarında herhangi bir sendikanın işyeri ya da işletme ölçeğinde çoğunluğu sağlayamadığı koşullarda işyerinde üyesi bulunan sendikaya en azından kendi üyeleri adına toplu sözleşme yapma yetkisinin tanınmasının ILO'nun 98 sayılı sözleşmesinin gereği olduğunu belirtmektedir. Örneğin;

“Tek bir pazarlık temsilcisi tayin eden bir sistemde, böyle tayin edilmek için gerekli yüzdede temsil yeteneğine sahip hiçbir sendika bulunmadığında, toplu pazarlık hakları, en azından kendi üyeleri adına, bu birimdeki tüm sendikalara tanınmalıdır.”(1996/830)

“Toplu sözleşmenin yalnızca bir işletmedeki salt çoğunluğu temsil eden sendika tarafından müzakere edilebileceğini şart koşan bir hüküm hakkında, Komite, hükmün toplu pazarlığı 98 No'lu sözleşmenin 4. maddesi'ndeki anlamda teşvik etmediğini düşünmüştür ve hükümeti, ilgili örgütlere danışarak, hiçbir sendika işçilerin salt çoğunluğunu temsil etmediğinde, örgütlerin ortak bir biçimde işletmeye ve ya pazarlık birimine uygulanabilir toplu sözleşmeler müzakere edebilmelerini ve ya en azından kendi üyeleri adına toplu sözleşmeler bağitlamalarını sağlamak amacıyla söz konusu hükmü değiştirmek üzere adımlar atmaya devam etmiştir.”(1996/830)

“Bir birimdeki işçilerin yüzde 50 sinden fazlasını kapsayan bir sendika yoksa toplu pazarlık hakları yinede, en azından kendi üyeleri adına, bu birimdeki sendikalara verilmelidir.”(1996/833)

Öte yandan ILO Sözleşmelerinin ve Tavsiye Kararlarının Uygulanması Uzmanlar Komitesi 1989, 1991, 1992, 1993, 1994, 1995, 1997, 1998, 1999, 2000, 2001, 2002, 2003, 2004,

2005, 2006, 2007, 2009, 2011 yıllarına ait raporlarında/gözlemlerinde, ILO Standartların Uygulanması Hakkında Konferans Komitesi'nin 1987, 1988, 1989, 1991, 1993, 1994, 1995, 1996 ve 2000 yıllarına ait raporlarında/gözlemlerinde, ikili barajın toplu pazarlık hakkını kısıtladığı vurgulanmış, toplu pazarlık için aranan iki koşulun da kaldırılması ve herhangi bir sendikanın bir işyerinde yüzde 50 çoğunluğu sağlayamadığı koşullarda, en azından ilgili sendikaya kendi üyeleri adına toplu pazarlık yapma yetkisinin verilmesini istemiştir.

Prof Dr. Gülsevil Alpagut da makalesinde bu duruma dikkat çekmektedir:

“Belirtmek gerekir ki, ILO denetim organları çeşitli tarihlerdeki raporlarında, işyerinde yarıdan fazla çoğunluğu sağlayan sendikanın bulunmaması durumunda örgütlü sendikaların en azından kendi üyeleri için toplu sözleşme yapma yetkisine sahip olmaları gerektiğini vurgulamıştır.”

ILO denetim organlarının ILO'nun 98 sayılı sözleşmesine uyum sağlanması bakımından 20 yılı aşkın süredir işyeri/işletme barajının tümüyle kaldırılması çağrısı ve uyarısına rağmen 6356 sayılı Kanun ile getirilen yüzde 50 işyeri ve yüzde 40 işletme barajı ILO'nun 98 sayılı sözleşmesine aykırı olduğu için Anayasanın 90. maddesine aykırıdır. Ayrıca sendikal haklarda evrensel normları, bir başka deyişle demokratik toplum düzeninin evrensel ve çağdaş ölçütlerini belirleyen ILO sözleşmeleri ve tavsiye kararlarına aykırı olan söz konusu düzenlemeler Anayasanın 13. maddesinde belirtilen demokratik toplum düzeni ilkesi gereği ilkesine de aykırıdır.

Yukarıda genel hatları ile değerlendirilen,

6356 sayılı Kanun'un 41. madde, 1. fıkrasında yer alan “Kurulu bulunduğu işkolunda çalışan işçilerin en az yüzde üçünün üyesi bulunması şartıyla” ifadesi, “çalışan işçilerin yarısından fazlasının” ifadesi, “ise yüzde kırkının” ifadesi, Kanunun 41. maddesinin 2. ve 3. fıkralarının tümü, Kanunun 41. maddesinin 5. fıkrasında yer alan “yüzde üçünün” ifadesi, 43. maddesinin 2. Fıkrasında yüzde üçünden ibaresi ile 4. Fıkrasında yer alan en az yüzde üçünden ibaresi ile Kanunun geçici 6. maddesinin tümü, Türkiye Cumhuriyeti Anayasası'nın 2, 5, 10/1, 3, 4, 12/1, 13, 49, 51/1, 53, 54, 55/1 ve 90. maddelerine aykırı olup, söz konusu düzenlemeler, yukarıda genel hatları, aşağıda ise detayları ile sunulan gerekçeler nedeni ile iptal edilmelidir.

1- Anayasamızın 2. maddesinde Türkiye Cumhuriyetinin demokratik, sosyal hukuk devleti olduğu belirtilmektedir. Sosyal devletin en önemli unsurlarından birisi toplumun plüralist yapısının yapı taşlarından birisi olan sendikalardır. Diğer bir ifade ile demokratik sosyal hukuk devletin varlığı toplumdaki bireylerin bilinçli ve örgütlü olmalarına, sendika gibi örgütlerinde varlığı demokratik sosyal devletin varlığını gerektirmektedir. İkisinden birisini kısıtlamak ortadan kaldırmak diğerlerini de ortadan kaldıracaktır. Bu madde ile sendikasızlaştırma yolu ile demokratik sosyal devlet ilkesi, sosyal devlette vatandaşların toplumsal mutluk ve refahtan birlikte pay alması, insanca, hakça, adaletli bir düzende yaşanması şartı ortadan kaldırılmaktadır. Sendikalara toplu sözleşme yetkisi için çifte baraj getirilmesi, sonucunda yetki alamayan sendikalar hızla kapanacak, sendikasızlaşma sonucunda sosyal devleti savunacak toplumsal örgütler kalmadığından sosyal demokratik hukuk devleti zamanla serveti elinde tutan ve her türlü kararın alınmasına yön veren bir azınlığın eline geçecek, sosyal çoğulcu demokratik hukuk devleti, paraya, sermayeye sahip olanların egemen olduğu tek sesli, oligarşik bir yapıya kavuşacaktır. Geçici 6. madde gereği önce yüzde bir sonra

yüzde iki, sonra yüzde üç olan işkolu barajının yükselmesi ile ülkemizde birçok sendika yetki alamayacak, böylece toplumda işçi ve emekçiler güçsüz ve tamamen korumasız kalacaktır. Bu nedenle sosyal devlet ilkesine aykırı olan 41. madde yer alan önce işkolu barajı, sonra işkolu barajı aşıldıktan sonra işyeri ve işletme barajları ve geçici 6. maddenin tamamı, Anayasanın 2. maddesinde yer alan Sosyal Demokratik Devleti, toplumun plüralist yapısını oluşturan sendikaların ortadan kaldırılması sonucunu doğuracağından iptal edilmesi gerekmektedir.

2- Anayasamızın DEVLETİN TEMEL AMAÇ VE GÖREVLERİNİ düzenleyen 5. maddesinde;

“MADDE 5- Devletin temel amaç ve görevleri Türk milletinin bağımsızlığını ve bütünlüğünü, ülkenin bölünmezliğini, Cumhuriyeti ve demokrasiyi korumak, KİŞİLERİN VE TOPLUMUN REFAH, HUZUR VE MUTLULUĞUNU SAĞLAMAK; KİŞİNİN TEMEL HAK VE HÜRRİYETLERİNİ, SOSYAL HUKUK DEVLETİ VE ADALET İLKELERİYLE BAĞDAŞMAYACAK SURETTE SINIRLAYAN SİYASAL, EKONOMİK VE SOSYAL ENGELLERİ KALDIRMAYA, İNSANIN MADDİ VE MANEVİ VARLIĞININ GELİŞMESİ İÇİN GEREKLİ ŞARTALARI HAZIRLAMAYA ÇALIŞMAKTIR.” düzenlemesi yer almaktadır.

Anayasa kişilerin ve toplumun refah huzur ve mutluluğunu sağlamayı görev bilmiş ve bu nedenle demokratik sosyal hukuk devleti ilkesini kabul etmiştir. Bunu bizzat kendi parasız eğitim, parasız sağlık gibi yollarla yerine getirebileceği gibi bizzat kişi ve grupların örgütlenerek kendi kendilerine hak aramalarını yasa sınırları içinde kalmak şartı ile hak tanımaktadır. Ancak önce işkolu sonra işyeri ve işletme barajları ile sendikaların toplu sözleşme yapma yetkisi ortadan kaldıran yasa “Kişilerin ve toplumun refah, huzur ve mutluluğunu sağlamak, kişinin temel hak ve hürriyetlerini sosyal hukuk devleti ve adalet ilkeleriyle bağdaşmayacak surette sınırlayan, siyasal ekonomik ve sosyal engelleri kaldırmaya insanın maddi ve manevi varlığının gelişmesi için gerekli şartları hazırlamaya çalışmaktır” ilkesine aykırıdır. İşçiler ekonomik ve sosyal şartlarını iyileştirmek, geliştirmek, korumak için bir araya gelerek sendikalar kuracak ve toplu pazarlık hakkından yararlanacaklardır. Toplu pazarlık yapamayan bir sendikanın işlevsizlik nedeni ile kapıya kilit vurması kaçınılmazdır. Ancak toplu pazarlık hakkı, yetkisi zaten sendikalaşmanın çok düşük olduğu ülkemizde toplu pazarlık hakkı önce işkolu barajı ile bu aşıldıktan sonra işyeri ve işletme barajı ile ortadan kaldırılınca üstelik işkolu barajını geçemeyen sendikalar işyerinde ve işletmede işçilerin tamamını örgütleseler de yetki alamayacaklarından yada işkolu barajını geçen bir sendika o işyerinde ve yarıdan fazlasını veya işletmede %40 ını üye kayıt etmediği için yetki alamayacağından, önce işkolu barajı, sonra da işyeri ve işletme barajları işçilerin ve çalışanların temel hak ve hürriyetleri olan sendikal hak ve özgürlükler ile bu hak ve özgürlüklerin en önemli göstergesi olan toplu pazarlık hakkını ortadan kaldırdığından ve Anayasanın 5. maddesine aykırı olduğundan 41. madde de getirilen önce işkolu barajı arkasından işkolu barajını geçen sendikalar için getirilen işyeri ve işletme barajları ile yasanın geçici maddesi kişinin temel hak ve hürriyetlerini sosyal hukuk devleti ve adalet ilkeleriyle bağdaşmayacak surette sınırladığından iptal edilmelidir.

3- “MADDE 10- HERKES, DİL, İRK, RENK, CİNSİYET, SİYASİ DÜŞÜNCE, FELSEFİ İNANÇ, DİN, MEZHEP VE BENZERİ SEBEPLERLE AYRIM GÖZETİLMEKSİZİN KANUN ÖNÜNDE EŞİTTİR.

HİÇ BİR KİŞİYE, AİLEYE, ZÜMREYE VEYA SINIFA İMTİYAZ TANINAMAZ.

Devlet organları ve idare makamları bütün işlemlerinde kanun önünde eşitlik ilkesine uygun hareket etmek zorundadırlar” düzenlemesi yer almaktadır.

Sendika kurma, sendikaya üye olma ve sendikal faaliyette bulunma temel Anayasal bir haktır. Ancak bir hakkın tanınması kadar, bu hakkın rahatça uygulanmasına olanak tanınmalıdır. Gerçekten hakkın tanınması kadar uygulanmasını sağlamak için makul, geçerli önlemler alınmalı yoksa hakkın göstermelik ve vitrinlik olacağı unutulmamalıdır. Bu nedenle sendikal hak ve özgürlüklerin korunması için yaptırımlar şarttır. Sendikal hak ve özgürlüklerin ihlali halinde sendikal tazminat, bu hakların ihlal edilmemesi için önemli ve caydırıcı bir yaptırımdır. Ancak Türkiye’de her 100 işçiden ortalama 6 sı sendikaya üye olduğu halde sendikal hak ve özgürlüğün önce işkolu ardından işyeri ve işletme barajları ile toplu pazarlık hakkının sendikanın elinden alınarak ortadan kaldırılması, sonunda bu sendikaların üyelerinin sendika seçme haklarına zorunlu müdahale olduğu için Anayasanın 10. maddesindeki eşitlik ilkesinin 10. maddesinin 1, 3 ve 4. fıkralarına aykırıdır. Yasanın getirdiği düzenleme ile bir kısım işçilerin üye oldukları sendikaların önce işkolu barajını sonra işyeri ve işletme barajını geçmesi nedeniyle toplu pazarlık hakkından yararlanacaklar, bir kısım işçiler ise üye oldukları sendikalar ne kadar köklü olsalar da önce işkolu ve sonra işyeri ve işletme barajları getirilerek bazı sendikaların ellerinden toplu sözleşme yetkisinin alınması 40 yıl, 50 yıl gibi mazisi olan bu sendikaların çok eski üyelerinin sendika seçme haklarına devlet eliyle müdahale edildiğinden, yasanın uygulanması sonucunda bir çok sendikanın kapanılması kaçınılmaz olduğundan Anayasanın eşitlik ilkesine aykırıdır. Kaldı ki güçlü sendika sadece üye sayısının göz önüne alındığı değil, güçlü sendikacılık üyelerinin hak ve çıkarlarını bilimsel temelde koruyan sendikacılıktır. Bu nedenle önce işkolu ve sonra işletme ve işyeri barajları hem bu sendikaların üyeleri açısından hem de sendikalar açısından Kanun önünde eşitlik ilkesine aykırılık oluşturmaktadır.

Yine yetkiye ilişkin getirilen Geçici 6. madde ise örgütlenme özgürlüğüne ve toplu pazarlık hakkının kullanımına ilişkin idareye yeni bir müdahale biçimi hakkı getirmektedir. Geçici 6. madde ile öncelikle herhangi bir işçi konfederasyonuna üye olmayan bağımsız sendikalar için işkolu barajının doğrudan % 3 olarak uygulanmasına ilişkin düzenleme Anayasanın eşitlik ilkesine aykırıdır. Örgütlenme hürriyetinin kullanımında konfederasyon üyeliği ile herhangi bir konfederasyona üye olmayan sendikanın eşit haklara sahip olması gerekir. Hak öznesi sendikadır. Dolayısıyla yapılan düzenleme ile hak özneleri arasında ayrım yapılmaktadır. Anayasanın kanun önünde eşitlik ilkesi zedelenmiştir. Söz konusu geçici madde 6’da daha da vahim bir durum vardır. Halihazırdaki sendikalara işkolu barajı getirilirken Hak-İş’e bağlı yeni kurulan sendikalara bu yetki barajı da kaldırılmıştır. Burada Daha da vahim bir durum ortaya çıkarılmıştır. 2009 Temmuz istatistiğinin yayımından sonra 15.09.2012 tarihine kadar kurulmuş ve Ekonomik ve Sosyal Konseye üye olmuş konfederasyon üyesi sendikalar için sadece işyeri barajı aranacağına ilişkin hüküm düzenlenmiştir. Burada sorulması gereken üç ayrı soru bulunmaktadır. Birincisi, diğer sendikalar toplu sözleşme yapmak için yetki barajına tabi tutulurken yeni kurulmuş olan bu sendikaların yetki barajından muaf tutulmasının hiçbir açıklaması yapılmamıştır. İkincisi 2009 Temmuz istatistiğinden önce kurulmuş olan sendikalar ile bunun sonrasında kurulan sendikalar arasında neden bir ayrım yapılmıştır. Üçüncüsü ise bir sendikanın toplu sözleşme yetkisi alabilmesi için neden ekonomik ve sosyal Konseye üye bir konfederasyona üyeliği şart koşulmuştur. Bu soruların hiç biri cevaplanmamaktadır. Bu durum açıkça ILO sözleşmelerine ve Anayasanın kanun önünde eşitlik ilkesine sadece bir grup ya da bir kesime ayrıcalık tanırken diğer hak öznelerinin aynı haklardan yararlanmamasını düzenlememiş olması nedeniyle aykırıdır.

Bu nedenle işkolu ve işletme barajları kişilerin işçilerin oluşturduğu sendikalar ve üyeler açısından önce iş kolu barajı ve sonra işyeri ve işletme barajı getirmekle Anayasanın 10. maddesindeki eşitlik ilkesi ihlal edildiğinden 41. maddedeki önce işkolu ve sonra işyeri ve işletme barajları getiren düzenlemeler ile geçici 6. maddenin tamamı iptal edilmelidir.

4- Anayasamızın 12. maddesinde Temel Hak ve Hürriyetlerin niteliğinden bahsedilmiştir.

“MADDE 12- Herkes kişiliğine bağlı, dokunulmaz, devredilmez, vazgeçilmez temel hak ve hürriyetlere sahiptir”.

Sendikal hak ve hürriyet insanın insanca yaşama, hak ve adalete, huzur ve refaha kavuşma mücadelesinde bir temel hak ve hürriyettir. Ancak her temel hak ve hürriyetin tanınması kadar Anayasanın 5. maddesinde belirtildiği üzere bunun korunması da şarttır. Sendika kurmak, kurulu sendikalar arasında seçim yaparak sendikaya üye olmak, sendikal faaliyette bulunmak olumlu/ pozitif sendikal hak ve özgürlüklerdir. Ancak bu hakkın işlevsel hale gelmesi, bu hakka tecavüz edildiğinde yaptırıma kavuşması ile mümkündür. Anayasamızda ve uluslar arası sözleşmelerde sendika tekliği ilkesi değil, sendika çokluğu ilkesi belirlenmiştir. Sosyal demokratik hukuk devletinın gereklerinden biriside farklı fikirlerin tümünün savunulmasıdır. Sendikacılık konusunda herkesin aynı düşüncede olmasını beklemek mümkün değildir. Sendikalar siyasi parti değildir. Ancak sendikaların işçi haklarının savunulmasında farklı yaklaşımları olduğu temel gerçektir ve bu gerçek demokrasi ile uyumludur. Anayasamız ve uluslararası sözleşmeler gereği işçiler sendika kurmak sendikaya üye olma haklarına sahip oldukları gibi, kurulu sendikalardan birisini seçmek hakkına da sahiptirler. Sendikaya seçme hakkı temel bir haktır. Kimse istemediği sendikaya üye olmaya zorlanamaz. Ancak sendikalara toplu pazarlık konusunda önce işkolu barajı, arkasından işyeri ve işletme barajları getirilmesi neticesinde bir kısım sendikalar toplu pazarlık yetkisi alamadıkları için kapanmak sonucunda kalacağından, üstelik bir çok işçinin 15, 20, 25 yıl gibi bu sendikalara üye olduğu düşünülürse sendika seçme temel hakkının devletin (hükümetin) yaptığı yasa ile ortadan kaldırıldığı bir gerçektir. Bu nedenle yasanın 41. ve geçici 6. maddesinde getirilen önce işkolu sonra işyeri ve işletme barajları sendikaların yetki alamaması sonucunda işlevlerini tamamen yitireceğinden, işçilerin sendika seçme temel hakkını ortadan kaldırdığından Anayasanın 12. maddesine aykırılığı nedeni ile iptali gerekmektedir.

5- Anayasamızın Temel Hak ve Hürriyetlerin sınırlandırmasını düzenleyen 13. maddesinde;

“MADDE 13- TEMEL HAK VE HÜRRİYETLER, ÖZLERİNE DOKUNULMAKSIZIN YALNIZCA ANAYASANIN İLGİLİ MADDELERİNDE BELİRTİLEN SEBEPLERE BAĞLI OLARAK VE ANCAK KANUNLA SINIRLANABİLİR. BU SINIRLAMALAR, ANAYASANIN SÖZÜNE VE RUHUNA, DEMOKRATİK TOPLUM DÜZENİNİN VE LAİK CUMHURİYETİN GEREKLERİNE VE ÖLÇÜLÜLÜK İLKESİNE AYKIRI OLAMAZ” düzenlemesi yer almaktadır.

Anayasamızın 51. maddesinde sendika kurma hakkı adı altında pozitif sendika kurma, sendikaya üye olma, farklı sendikalar arasında seçim yapma, sendikal faaliyette bulunma ve

53. maddesinde toplu iş sözleşmesi hakkı, 54. maddesinde grev hakkı tanınmıştır. Sendika kurma, sendikaya üye olma, farklı sendikalar arasında seçim yapma hakkı temel hak ve özgürlüklerdendir. Bu haklar ülkemizde ve dünyada çok çeşitli ülkelerde ve özellikle Avrupa da kelimenin tam anlamı ile yoksul kitlelerin, sefalet içinde yaşayan kitlelerin kanı ve hayatı pahasına elde edilmiştir. Yeni Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Yasasını 41. maddesine ve geçici 6. maddesi ile getirilen önce işkolu barajı ilkesi sonra işyeri ve işletme barajları güçlü sendikacılık adı altında sendikasızlaştırmayı hedeflemektedir. Getirilen sınırlamalar ile güçlü sendikacılığın oluşması imkansızdır. Türkiye Cumhuriyeti demokratik, laik bir sosyal hukuk devletidir. Sendikalar çoğulcu demokrasinin vazgeçilmez unsurlarıdır. Ancak önce işkolu barajı getirilmesi, arkasından işyeri ve işletme barajları getirilerek sendikal hak ve özgürlüklerin aşırı bir şekilde sınırlandırılması örgütlenme ve toplu pazarlık hakkının demokratik çoğulcu hukuk devleti ilkelerine ve ölçülülük ilkelerine açıkça aykırıdır. Barajlar ile her yüz işçiden 6 sının sendikaya üye olduğu 94 'nün üye olmadığı ülkemizde sendika kurma, üye olma, sendika seçme, toplu pazarlık hakkı aşırı ölçüde sınırlandırıldığından 41. madde getirilen işkolu barajı ve işyeri ve işletme barajları ile geçici 6. madde Anayasamızın 13. maddesine aykırı olduğundan iptal edilmelidir.

6- Anayasamızın Çalışma ile ilgili hükümlerini düzenleyen “Çalışma Hakkı ve Ödevi” başlıklı 49. maddesinde

“MADDE 49 - Çalışma herkesin hakkı ve ödevidir.

Devlet çalışanların hayat seviyesini yükseltmek, çalışma hayatını geliştirmek için çalışanları ve işsizleri korumak, çalışmayı desteklemek, işsizliği önemeye elverişli ekonomik bir ortam yaratmak ve çalışma barışını sağlamak için gerekli tedbirleri alır” düzenlemesi yer almaktadır.

49 maddesinin ikinci fıkrasında devlete çalışanların hayat seviyesini yükseltmek, çalışma hayatını geliştirmek için çalışanları korumak ...çalışma barışını sağlamak için gerekli tedbirleri almak yükümü açıkça tanınmıştır. Devlet bu tedbirlerin bir kısmını kendi ekonomik olanakları adalete ve hakkaniyete yakışır bir şekilde yerine getirecektir. Çalışma barışının sağlanması ise ekonomik adaletin sağlanması kadar, bu konuda emek gücünden başka satacak hiçbir değeri olmayan çalışanların ve işçilerin korunması ile mümkündür. İnsanların temel ihtiyaçları tatmin edilmediği sürece huzursuzluğun, gerilimin olması, mutsuzluğun olması kaçınılmazdır. Devlet yapacağı ve düzenlemelerle çalışma hayatına çalışanları korumak açısından müdahale ederek çalışma barışını sağlayacaktır. Sendika kurma, sendikaya üye olma, sendikal faaliyette bulunma temel hak ve özgürlüktür. Bu hakların tanınmasının amacı iktisadi yönden güçsüz olan ve kendisinin ve ailesinin geçimi için emek gücünden başka satacak hiçbir şeyi olmayan işçilerin topluca hak aramalarını sağlamaktır. Ancak sendikal hak ve özgürlükleri tanıyan devletin önce işkolu barajı arkasından işyeri ve işletme barajı getirerek hak ve özgürlükleri aşırı ölçüde kısıtlaması “çalışma barışını” ortadan kaldırmaktadır. İşkolu barajının altında kalan sendikalar toplu iş sözleşmesi yapamayacaklarından bu sendikaların eninde sonun da bu yasa iptal edilmedikçe veya çoğulcu demokratik sosyal hukuk devletine yakışır bir yasa yapılmadıkça sendikasızlaşma artacak, çalışma barışı kalmayacak, anarşi ve kargaşa atağa kalkacaktır. Bununla ötesinde mevcut yasada büyük bir kesim işçi için sendikal güvence tanınmaması hızla sendikasızlaşmayı getirecek, sendikasızlaşma sonucunda düşük ücret ve kötü koşullarda çalışma ücretli köleliği, sefalet ve yoksulluğu getireceğinden çalışma barışının bozulması kaçınılmazdır. Bu nedenlerle 41. madde de önce işkolu sonra işyeri ve işletme barajları konusunda getiren düzenlemeler ile geçici 6. maddenin tamamı anayasanın 49. maddesine aykırı olduğundan iptal edilmelidir.

7- Anayasamızın 51. maddesinde “Sendika Kurma Hakkı” tanınmıştır. İş Yasasının 41. maddesinin iptalini talep ettiğimiz önce işkolu, sonra işyeri ve işletme barajları ve tamamının iptalini talep ettiğimiz geçici 6. madde doğrudan Anayasanın 51. maddesinde yer alan Sendika Hakkına aykırıdır.

C. SENDİKA KURMA HAKKI

MADDE 51 ÇALŞANLAR VE İŞVERENLER, ÜYELERİNİN ÇALIŞMA İLİŞKİLERİNDE, EKONOMİK VE SOSYAL HAK VE MENFAATLERİNİ KORUMAK VE GELİŞTİRMEK İÇİN ÖNCEDEN İZİN ALMAKSIZIN SENDİKALAR VE ÜST KURULUŞLAR KURMA, BUNLARA SERBESTÇE ÜYE OLMA VE ÜYELİKTEN SERBESTÇE ÇEKİLME HAKLARINA SAHİPTİRLER. HİÇ KİMSE BİR SENDİKAYA ÜYE OLMAYA VE ÜYE KALMAYA ZORLANAMAZ.

SENDİKA KURMA HAKKI ANCAK, MİLLİ GÜVENLİK, KAMU DÜZENİ, SUÇ İŞLENMESİNİN ÖNLENMESİ, GENEL SAĞLIK VE GENEL AHLAK İLE BAŞKALARININ HAK VE ÖZGÜRLÜKLERİNİN KORUNMASI SEBEPLERİYLE VE KANUNLA SINIRLANABİLİR.

SENDİKA KURMA HAKKININ KULLANILMASINDA UYGULANACAK ŞEKİL, ŞART VE USULLER KANUNLA GÖSTERİLİR.

Her ne kadar Anayasanın başlığında sadece sendika kurma hakkından bahsedilmekte ise de, kurulan sendikalara üye olma, farkı sendikalar arasında seçim yapma, sendikal faaliyete katılma, sendikaya üye olmama, üyelikten serbestçe çekilme hakkı da Anayasada güvence altına alınmıştır. Yasada sendikaların üyelerinin çalışma ilişkilerinde ortak ekonomik ve sosyal hak ve çıkarlarını korumak ve geliştirmekten bahsedilmekle açıkça sendikal faaliyetinde koruma altına alındığı tartışmasızdır.

Sendikal hak ve özgürlükler üç tür özgürlük getirmektedir. Sendikaya kurma ve sendikaya üye olma, farklı sendikalar arasında seçim yapma hakkı olumlu (pozitif) sendika özgürlüğüdür. Sendikaya üye olmama ve üye olunan sendikadan serbestçe çekilme hakkı olumsuz (negatif) sendika özgürlüğüdür. Sendikaların üyeleri ile birlikte yaptığı toplu pazarlık, arabulucuya başvurma, uyuşmazlık çıkarma ve grev hakları ise kolektif sendikal hak ve özgürlüklerdir.

Anayasamız ve ülkemizin de bir yasa ile benimsediği uluslar arası sözleşmeler sendikal hak ve özgürlükleri (sendika kurma, sendikaya üye olma ve sendikal faaliyette bulunma, sendikaya üye olmama, sendikadan çekilme ve kolektif sendikal hak ve özgürlükleri) ayırım yapmaksızın tüm işçilere istisnasız tanımıştır. 1983 yılında 2821 sayılı Sendikalar Yasası i ile işkolu barajı getirildiği ve yasanın çıktığı tarihte bir çok sendika fiilen işkolu barajının altında kaldığı halde kağıt üzerinde bu yasanın çıktığı tarihe kadar barajı geçmiş gösterildiği bilindiği halde ve üstelik 1983 yılından bu yana siyasi iktidarların tutumu, mahkemelerin sendikal tazminata yaklaşımları, dünyada global ekonomi altında yeni bir sömürü dalgasının yayılması ve sermayenin küreselleşmesi ile ciddi bir şekilde tüm dünyada olduğu gibi sendika üye sayılarını hızla kayıp ettiği, 12 Eylül Askeri Rejimi ile 1980 yılında kapatılan DİSK’e bağlı sendikaların 1994 yılında tekrar faaliyete geçebildiği ve yasanın çıktığı tarihte her yüz işçiden 6 sının sendikalı olduğu göz önüne alınmaksızın yetki düzenlemesi başlığı altında önce işkolu barajının, arkasından işyeri ve işletme barajlarının getirilmesinin amacı çok açık bir şekilde sendikasızlaştırmaktır. İşkolu barajı ve sonra işyeri ve işletme barajı ile ayırım yapılması

yukarıda belirttiğimiz üzere Anayasanın çoğulcu demokratik sosyal devlet ve Anayasanın eşitlik ilkesine aykırı açıkça olduğu ortadadır. Göz önüne alınması gereken 1963 yılında yürürlüğe giren 274 ve 275 sayılı Yasalarda toplu pazarlık açısından hiçbir sınırlama olmamasına rağmen, 2821 sayılı Yasa ile Sendika Kurma Hakkına aykırı bir şekilde önce işkolu ardından işyeri ve işletme barajları getirilmiştir. 2003 yılından bu yana sürekli olarak ileri demokrasi iddiasında ve 12 Eylül Anayasasını değiştirmek iddiasında olan siyasi iktidar yasanın 41. maddesinde ve 6. maddesinde getirdiği işkolu ve ardından işyeri ve işletme barajları ile (çifte baraj) tam tersini yapmış, sendikaların kurulmasını ve faaliyetlerini koruyup güvence altına alacağına, baraj yöntemi ile dolaylı yoldan sendikaları kapatılması, toplu pazarlık hakkının kaldırılması için yasa yapmıştır. Burada korunması gereken işçinin boğazından geçen lokma olması gerekirken, servetlerine servet katarak gittikçe sayıca azlıklarına rağmen, sermayenin çoğuna sahip olan işverenler olmuştur. Bu madde ile Türkiye’de Sendikaların bir çoğunun kapısına kilit vurması ve bu madde ile bir çok sendikanın tabela sendikası haline gelmesi kaçınılmazdır. Anayasamızın Sendika Kurma Hakkını düzenleyen 51. ve Toplu İş Sözleşmesi Hakkını düzenleyen 53. maddesinde işkolu ve işyeri barajları yer almamaktadır. Anayasada yer almayan önce işkolu barajı ve sonra işyeri ve işletme barajları, sendikal hak ve özgürlükleri dolaylı olarak etkileyeceği gibi, toplu pazarlık hakkına da ağır bir darbedir. Bu nedenle sendikal hak ve özgürlükleri dolaylı olarak ortadan kaldıracak olan yasanın geçici 41. maddesindeki önce işkolu sonra işyeri ve işletme barajları, Anayasanın 51/1. ve maddesinin getirdiği düzenlemelere aykırı olduğundan iptal edilmelidir.

8- Anayasamızın 53. maddesinde toplu sözleşme hakkı yer almaktadır.

“A- TOPLU SÖZLEŞME HAKKI

MADDE 53- İşçiler ve işverenler,, karşılıklı olarak ekonomik ve sosyal durumlarını ve çalışma şartlarını düzenlemek amacıyla toplu iş sözleşmesi yapma hakkına sahiptirler.

Toplu iş sözleşmesinin nasıl yapılacağı kanunla düzenlenir.”

Yeni 6356 sayılı Sendikalar Yasasının 41. maddesinde ve geçici 6. madde de, önce işkolu barajı olarak, sonra işyeri ve işletme barajı olarak yer alan çifte baraj ile Anayasada güvence altına alınan toplu sözleşme hakkı ağır bir biçimde ihlal edilmiş ve hem doğrudan doğruya hem de dolaylı olarak kısıtlanmıştır.

A) İŞ KOLU BARAJI’NIN ANAYASAYA AYKIRILIĞI: İşkolu Barajı doğrudan doğruya sendika kurma ve toplu pazarlık hakkına, hakkın özüne aykırı olduğu kadar işkolu barajı getirilmesinin amacı güçlü sendikacılık değil, Sendikal hak ve özgürlüklerin ortadan kaldırılması, sendikasızlaştırma liberal ekonominin sınırsız uygulanması ve işçi ücretlerinin düşürülerek maliyetlerin azaltılmasını, işçi kesiminden işçilerin, alın teri ve kanı pahasına sermaye transferi yapmak hem de iş sahiplerini ve hükümetin destek aldığı sermaye sınıfını memnun etmektir. Söz konusu işkolu barajının sermaye sınıfının, işverenlerin talebi üzerine İLO normlarına Uluslar arası Sözleşmelere ve T.C. Anayasası’na aykırı olarak getirildiği ortadadır.

İşkolu barajının Anayasanın 51. maddesin de düzenlenen sendika kurma, sendikaya üye olma farklı sendikalara üye olma, sendika seçme özgürlüğüne, sendikal faaliyetlere aykırı olduğu yolunda belirttiğimiz gerekçelerimizi aynen tekrar ederiz.

İşkolu barajı ile önceden izin almaksızın serbestçe sendika kurma hakkı işkolu barajını aşamayan sendikaların yetki talep edememesi nedeniyle muvazaalı bir biçimde sınırlandırılmaktadır.

Sendikaların amacı işçilerin çalışma ilişkilerinde ortak ekonomik hak ve çıkarlarını korumak ve geliştirmektir. Bunun için ellerindeki en büyük hukuki araç toplu pazarlık yolu ile toplu iş sözleşmesi bağlatmaktır. Toplu iş sözleşmesi, işçi sendikası ile işveren sendikası veya sendika üyesi olmayan işveren arasında iş sözleşmesinin yapılması, içeriği ve sonra ermesine ilişkin normatif (kural getiren) hükümler ile işçi ve işveren arasında borç doğurucu hükümleri de içeren bir kolektif bir sözleşmedir. Toplu iş sözleşmesinin normatif hükümleri aynen bir kanun maddesi gibi iş sözleşmelerini doğrudan doğruya ve otomatikman etkilerler. İş sözleşmesinin toplu iş sözleşmesine aykırı olan hükümlerinin yerini toplu iş sözleşmesinin normatif hükümleri alır ve iş sözleşmesinde düzenlenmeyen hususlar da toplu iş sözleşmesinin normatif hükümleri doğrudan doğruya ve otomatikman uygulanırlar. Toplu iş sözleşmesi yapma hakkı Anayasanın 51. ve 53. maddesinde düzenlenen kolektif bir haktır. Üstelik bu hak 1963 yılında koşulsuz olarak bütün sendikalara tanınmış, ancak 12 Eylül Rejimi ile yüzde 10 işkolu barajı getirilmiştir.

Yukarıda açıkladığımız üzere 1983 yılından bu yana iş sözleşmesi ile çalışan işçi sayısı %100 artmasına rağmen sendikalı işçi sayısı 1983 rakamları itibarıyla yarı yarıya azalmıştır. Üstelik 12 Eylül darbesi ile DİSK gibi özellikle özel işverenlerde örgütlü olan bir konfederasyon ve ona bağlı sendikalar kapatılmış, yöneticileri, temsilcileri ağır işkencelerden geçmiş, mal varlıklarına el konulmuş, ancak 1994 yılında aklanarak tekrar faaliyete geçmişlerdir. DİSK'e bağlı bir çok sendikanın tarihi 1963 lere kadar gitmektedir. Bu sendikalar en olumsuz koşulları yaşamalarına rağmen yıllarca çalışan yüz binlerce işçi için hak aramışlar toplu sözleşmeler yapmışlardır. Yine aynı şekilde 1960 lı yıllardan bu yana hak arayan üyeleri için toplu sözleşmeler bağtlayan bir çok Türk İş'e bağlı Sendika iş kolu barajı toplu sözleşme yetkisini kayıp etmektedir. Yıllarca Türk İş'e bağlı sendikalara, Hak İş Konfederasyonuna bağlı sendikalara üye olan ve gönül veren işçilerin sendikaları işkolu barajı nedeni yetki alamadığı için kapanma tehlikesi ile karşı karşıyadırlar. Bir yerde yukarıda belirttiğimiz üzere işkolu barajını düşürdük gerekçesi ile bu işçiler sendikasızlaştırılmaktadır. Bunun anlamı 40 yıldır toplu sözleşme yetkisine sahip olan sendikaların bir anda işkolu barajı ile toplu sözleşme yetkisi alamadıkları için önce tabela sendikalarına dönüşmesi ardından kapanmaları ve üyelerinin sendikasız kalmalarıdır. Sendikasız kalan işçilerin yetki alan sendikalara üye olabileceklerini söylemek Anayasanın 51. maddesindeki kurulu sendikalardan birine üye olmak, diğer bir ifade ile sendika seçme hak ve hürriyetine aykırılıktan başka bir şey değildir. Diğer bir ifade ile yıllardır işçilerin üye olduğu sendikaların baraj getirilmesi neticesinde barajın altında kaldığı için toplu sözleşme yetkisi alamaması, bireysel sendika özgürlüğüne, sendikaya üye olma hak ve özgürlüğüne, sendika seçme özgürlüğüne aykırı olduğu kadar, kolektif sendikal hak ve özgürlüklere de açıkça aykırıdır. Bu nedenle 41. maddenin işkolu barajı getiren düzenlemesi ile, geçici 6. maddenin tamamı Anayasanın 53. maddesindeki toplu pazarlık hakkına aykırı olduğundan iptal edilerek yürürlükten kaldırılmalıdır.

B) İŞYERİ VE İŞLETME BARAJLARININ ANAYASAYA AYKIRILIĞI

Yeni yasa 41. maddede işkolu barajı getirdikten sonra ardından işyeri ve işletme barajları getirmektedir. Diğer bir ifade ile işkolu barajını aşan sendika yetki tespiti tarihinde işyerinde çalışan işçilerin yarısından fazlasını üye yapmak ve işletme toplu iş sözleşmesi yetkisi alabilmek için yetki tespiti tarihi itibarıyla işletmede çalışan işçilerin %40'ını üye yapmak zorundadır. Gerekçe güçlü sendikacılık ve işverenin kuracağı sendikalara mani olmaktır.

Ancak güçlü sendikacılık bilinçli işçilerin varlığı ve maalesef işçilerin deneme yanılma yöntemi ile gerçekten amacı bağcı dövmek değil, üzüm yemek olan işçilerin haklarını arayan sendikalarda üye olması ile oluşacaktır. Bu yöntem kimsenin şüphesi olmasın ki, en kısa zamanda işçilerin doğru sendikaları seçmeleri ile sonuçlanacaktır. Gerçekten bir sendika 2000 işçinin çalıştığı bir işyerinde örgütlenmek için tam beş yıl gayret etmiş, yetki tespiti davaları ile boğuşmuş ve bugünün parası ile 4.000.000. TL sı eskinin parası ile 4 Trilyon lira harcamış, ancak yetki alabilmiştir. Tüm sendikalar 1983 yılından beri işyerlerinde ve işletmelerde örgütlenmek, toplu iş sözleşmeleri yapa bilmek için 2821 ve 2822 sayılı yasaların getirdiği düzenlemeler gereği çok gereksiz bir yere usandırıcı, yıldırıcı, bıktırıcı bir şekilde inanılmaz bir emek, çaba ve para harcamaktadırlar. 2821 sayılı Yasa'da getirilen işkolu barajı, işyeri ve işletme barajları, yetki tespiti davaları ve noterden üyelik sonucunda 1980 yılında ki ülke nüfusu, iş sözleşmesi ile çalışan işçi sayısı, bu işçilerin sendikalara üyelik oranı, nüfusun 2012 yılında bir misli artmasına, iş sözleşmesi ile çalışan işçi sayısı artmasına karşın, üye sayısı yüzde iki yüz, yüzde üç yüz azalmıştır. 2012 deki işçi ve üye sayısı karşılaştırarak değerlendirildiğinde arada taban tabana bir zıtlık vardır. Yasayı meclisten geçirten siyasi iktidar, işkolu ile istatistikler elinde olduğu halde, size özgürlük veriyoruz ve 12 Eylülün yasakçı zihniyetine karşı olduğunu söylediği halde toplu pazarlık ve sendikal hak ve özgürlükleri bilerek ve isteyerek sendikasızlaştırmak amacıyla daha geri bir düzeye atmıştır. Üstelik 1963 yılında yürürlüğe giren toplu iş sözleşmesi ve grev ve lokavt kanunda toplu pazarlık için, işkolu işyeri ve işletme barajları getirilmediği düşünülür ve barajın 12 Eylül 1980'de işverenlerin istek ve destekleri doğrultusunda faşist cunta tarafından getirildiği göz önüne alınırsa, iş hukukunun önce iktisadi yönden güçsüz olan işçilerin işveren karşısında korunması için işçilerin hukuku olduğu göz önüne alınmaksızın 1963 yılından tam 49 yıl sonra 6356 sayılı yasa 2012 yılında işverenlerin baskısı ile siyasi iktidar tarafından tekrar 2821 sayılı yasadaki yasakların sürdürülmesi ve yasalaştırılması sendika kurma hakkının ve toplu pazarlık hakkının çoğulcu demokrasinin demokratik sosyal hukuk devleti ilkesinin ve toplu pazarlık hakkının özüne aykırı bir şekilde yasa ile aşırı ölçüsüz bir şekilde sınırlama getirilmesi toplu pazarlık hakkına ve sendika kurma hakkına aykırı olup işkolu barajının iptal edilmesi gerektiği gibi, işkolu barajını aşan sendikaya işyeri ve işletme barajlarının getirilmesine hükümler iptal edilmelidir.

9- Anayasamızın 90. maddesinde usulüne göre yürürlüğe konulmuş temel hak ve özgürlüklere ilişkin milletlerarası andlaşmalarla kanunların aynı konuda farklı hükümler içermesi nedeniyle çıkabilecek uyuşmazlıklarda milletlerarası andlaşma hükümleri esas alınır düzenlemesi yer almaktadır. Söz konusu maddenin 1. ve 4. fıkraları şu şekildedir;

“TÜRKİYE BÜYÜK MİLLET MECLİSİNİN GÖREV VE YETKİLERİ :

D. MİLLETLERARASI ANDLAŞMALARI UYGUN BULMA

MADDE 90- Türkiye Cumhuriyeti adına yabancı devletlerle ve milletlerarası kuruluşlarla yapılacak andlaşmaların onaylanması, Türkiye Büyük Millet Meclisinin onaylamayı bir kanunla uygun bulmasına bağlıdır.

Usulüne göre yürürlüğe konulmuş milletlerarası andlaşmalar kanun hükmündedir. Bunlar hakkında Anayasaya Aykırılık iddiası ile Anayasa Mahkemesine başvurulamaz. Usulüne göre yürürlüğe konulmuş temel hak ve özgürlüklere ilişkin milletlerarası andlaşmalarla kanunların aynı konuda farklı hükümler içermesi nedeniyle çıkabilecek uyuşmazlıklarda milletlerarası andlaşma hükümleri esas alınır.

Anayasamızın 90. maddesi gereğince, Türkiye Büyük Millet Meclisi'nin bir yasa ile uygun bulduğu sendika kurma temel hak ve özgürlüğüne ilişkin andlaşmalar ve maddeleri şunlardır.

1- BİRLEŞMİŞ MİLLETLER İNSAN HAKLARI EVRENSEL BİLDİRGESİ

“Md. 20/1 Herkes, barışçı toplanma ve dernek kurma hakkına sahiptir.

Md. 23/1 Herkesin çalışma, işini özgürce seçme, adil ve elverişli koşullarda çalışma ve işsizliğe karşı korunma hakkı vardır.

Md. 23/2 Herkesin herhangi bir ayırım gözetilmeksizin eşit iş için eşit ücret hakkı vardır.

Md. 23/4 HERKESİN ÇIKARINI KORUMAK İÇİN SENDİKA KURMA YADA SENDİKAYA ÜYE OLMA HAKI VARDIR.

Birleşmiş Milletler İnsan Hakları Evrensel Bildirisi'nin 23/4. maddesi ile bir kısıtlama getirilmeksizin herkesin çıkarını korumak için sendika kurma yada sendikaya üye olma hakkı vardır denilmektedir. Ancak 6356 sayılı Yasa'nın 41. maddesi ve geçici 6. maddesi ile getirilen önce işkolu ardından işyeri ve işletme barajları Birleşmiş Milletler İnsan hakları Evrensel Beyannamesinin 20/1., 23/1, 23/2 ve 23/4 maddesindeki düzenlemelere aykırıdır. Sendika kurma hakkı çoğulcu demokratik sosyal hukuk devletinde örgütlenme/ dernek kurma hakkının bir çeşididir. Herkesin ayırım gözetilmeksizin eşit iş için eşit ücret altında olması ancak teorik ve pratik olarak sendikaların çatısı altında toplanması, işverenlerin takdirinden insafından kurtarılması ile mümkün olur. Ancak önce işkolu ve işyeri işletme barajları sendikaların kurulmasını ve faaliyette bulunmasını güçleştirmek bir yana imkansızlaştıracaktır. Barajlarla sendikalaşma hakkına bilerek ve isteyerek sendikasızlaştırmayı gerçekleştirmek işverenlere ucuz ve kuralsız (örneğin fazla çalışma ücretini ödemedi) işçi çalıştıracak bir ortam yaratılmak istenmiştir. Bu nedenle sözleşmenin 20/1, 23/1, 23/2 ve 23/4 maddelerine aykırı olan yasanın 41. maddesindeki önce işletme sonra işyeri ve işletme barajlarına ilişkin düzenlemeler ile geçici 6. maddenin tamamı ortadan kaldırılmalıdır.

2- BİRLEŞMİŞ MİLLETLER EKONOMİK, TOPLUMSAL VE KÜLTÜREL HAKLAR ULUSLARARASI SÖZLEŞMESİ

Md. 7

Bu sözleşmeye taraf devletler özellikle,

a- Tüm işçilerin en azından

- Adil bir ücretle herhangi bir ayırım gözetilmeksizin ...(kadın işçilerde dahil)... eş değerde işler için eşit ücretlendirme,

- Bu sözleşmenin hükümlerine uygun olarak kendileri ve aileleri için insanca bir yaşam düzeyi

Sağlayacak bir ücret düzeni,

b- Güvenli ve sağlıklı çalışma koşulları,

c- Herkese kıdem ve yeterlilik dışında hiçbir koşula bağlı olmaksızın işinde uygun bir düzeye yükselmek üzere eşit ilerleme fırsatı,

d- Dinlenme, boş zaman ve makul çalışma süresi ve ücretli dönemsel tatillerle, resmi tatillerde ücret verilmesini,

sağlayacak adil ve elverişli çalışma koşullarından herkesin yararlanma hakkını tanır.

Md. 8 SENDİKA KURMA HAKKI, SENDİKAYA ÜYE OLMA HAKKI, SENDİKAL

FAALİYETLERDE BULUNMA HAKKI, SENDİKALARIN ULUSAL FEDERASYON YA DA KONFEDERASYONLAR KURMA VE KONFEDERASYONLARIN ULUSLAR ARASI SENDİKA ÖRGÜTLERİ OLUŞTURMA YA DA BU ÖRGÜTLERE ÜYE OLMA HAKKI TANINMIŞTIR.

Söz konusu 7. maddedeki amaçların gerçekleşmesi ancak ve ancak 8. madde de herhangi bir sınırlama getirilmeden sendikalaşma hakkı ile mümkündür. Söz konusu baraj koşulları ile bırakın yeni sendikalar kurulmasını mevcut sendikalar kapanacak işçiler sendikası kalacaktır. Bu nedenle 6356 sayılı Yasa'nın 41. maddesinde ve geçici 6. maddesinde yer alan işkolu ve işletme ve işyeri barajları Birleşmiş Milletler Ekonomik, Toplumsal ve Kültürel Uluslararası Sözleşmesinin 7 ve 8. maddesine aykırı olduğundan 41. maddedeki önce işkolu barajı sonra işyeri ve işletme bu konudaki düzenlemeler ile geçici 6. maddenin tamamı iptal edilmesi gerekmektedir.

3- KİŞİSEL VE SİYASAL HAKLAR SÖZLEŞMESİ :

Md.8 a. Kimse zorla ya da angarya işte çalıştırılmaz

Md. 22/1 Herkes başkalarıyla birlikte dernek kurma hak ve özgürlüğüne sahiptir.

Bu hak, herkesin çıkarlarını korumak için sendika kurma ve sendikaya üye olma hakkını da içerir.

Md. 26 Herkes Yasa önünde eşittir ve ayırım gözetilmeksizin yasa tarafından eşit olarak korunma hakkına sahiptir.

Sendikalar Yasası'nın getirdiği işkolu ve işletme barajları kişisel ve Siyasal Haklar Sözleşmesi'nin 22/1 ve 26. maddesine aykırıdır. 6356 sayılı Yasa ile getirilen düzenleme ile 49 yıldan bu yana toplu sözleşme yapma yetkisi olan bir çok sendika ilk etapta bu yetkisini kayıp edecektir. Bu sendikaların üyeleri yasanın ve Anayasanın ve sözleşmenin tanıdığı sendikal hak ve özgürlüklerini koruyacaklardır. Yasanın işkolu ve işletme barajları Anayasayı 11. madde ile getirilen eşitlik ilkesini farklı bir biçimde düzenleyen sözleşmenin "Herkes Yasa önünde eşittir

ve ayırım gözetilmeksizin yasa tarafından eşit olarak korunma hakkına sahiptir” düzenlemesine de aykırıdır. Mevcut düzenleme ile bir kısım sendikaların elinden toplu pazarlık hakkı alınarak sendikasız kalacaklardır. Bu nedenle söz konusu sözleşmenin 8.a, 22/1 ve 26. maddesine aykırı olan 6356 sayılı Yasanın 41. maddesi ile getirilen önce işkolu ve sonra işyeri ve işletme barajlarına ilişkin düzenlemeler ile geçici 6. maddenin tamamının iptal edilmesi gerekmektedir

4- İNSAN HAKLARI AVRUPA SÖZLEŞMESİ :

MADDE 11

2- Herkesin barışçı amaçlarla toplanma ve başkalarıyla dernek kurma hakkı vardır. Bu hak, yine herkesin çıkarlarını korumak amacıyla, sendika kurma ve sendikaya üye olma hakkını da içerir

Yasayı hazırlayan siyasi iktidar korunması gereken emek gücünden başkaca satacak hiçbir şeyi olmayan işçiler olması gerekirken, açıkça işverenlerin baskısı ile sendikasızlaştırmayı gerçekleştirmek, sendikaların kurulmasını engellemek, kurulmuş sendikaları ülkemizde her yüz işçiden 6’sının sendikalı olduğunu bildikleri halde barajı düşürüyoruz diyerek baraj getirerek, mevcut sendikaları baraj altında bırakarak, kısacası işverene kurlsız ve sefalet ücreti ile açlığını bastırmak için işçi temin etmek amacıyla yasa ile önce işkolu barajı ve ardından işyeri ve işletme barajları getirmiştir. Yasanın 41. maddesinde yer alan işkolu ve işyeri ve işletme barajları ve geçici 6. madde de yer alan işkolu barajı açıkça “herkesin çıkarını korumak amacıyla sendika kurma ve sendikaya üye olma hakkını da içerir” düzenlemesi getiren Avrupa İnsan Hakları Sözleşmesinin 11. maddesine aykırı olduğundan iptal edilmelidir.

5- AVRUPA SOSYAL ŞARTI :

Bölüm 1.

5. Tüm çalışanların ve çalıştıranların ekonomik ve toplumsal çıkarlarını korumak amacıyla ulusal ve uluslararası düzeyde örgütlenme özgürlüğüne hakkı vardır.

6. Tüm çalışanların ve çalıştıranların toplu pazarlık hakkı vardır.

Bölüm 2.

Madde 5.

Örgütlenme Hakkı

Sözleşmeci taraflar, çalışanların ve çalıştıranların ekonomik ve toplumsal çıkarlarını korumak için yerel, ulusal ve uluslar arası örgütler kurma ya da bu örgütlere üye olma özgürlüğünü sağlamak yada geliştirmek üzere, ulusal yasaların bu özgürlüğü zedelemesini yada zedeleyici biçimde uygulanmasını önlemeyi üstlenir.

Madde 6-

Toplu Pazarlık Hakkı,

Toplu Pazarlık Hakkının etkin biçimde kullanılmasını sağlamak üzere

Sözleşmeciler Tarafından ;

4- Çalışanlar ve çalıştıranlar arasında ortak görüşmeleri geliştirmeyi;

5- Gerekli ve uygun olduğu durumlarda, toplu sözleşme yoluyla iş koşullarının düzenlenmesi amacıyla çalıştıranların ya da çalışan örgütlerinin çalışanların örgütleriyle özgürce görüşmeleri yöntemi geliştirmeyi,

6- İş uyuşmazlıklarının çözümü için uygun uzlaştırma ve İSTEĞE BAĞLI HAKEM SİSTEMİNİN KURULMASINI VE İŞLETİLMESİNİ GELİŞTİRMEYİ ÜSTLENİR VE

4- ÇIKAR ÇATIŞMASI DURUMUNDA ÇALIŞANLARIN VE ÇALIŞTIRANLARIN, YÜRÜRLÜKTEKİ TOPLU SÖZLEŞMELERDEN DOĞABİLECEK YÜKÜMLÜLÜKLER SAKLI KALMAK ÜZERE GREV HAKKI DAHİL, TOPLU EYLEM HAKKINI TANIR.

T.C. Medeni Milletler Toplumunun bir üyesi olmak amacındadır. Buradan anlaşılması gereken yanlış bir şekilde kapitalist toplumun tüketim kalıplarına sahip olmak değil, insanın sırf insan olmasından ve eşit ve özgür yaratılmasından dolayı kendisini gerçekleştirme bilmesi için onun üzerindeki siyasal, ekonomik, toplumsal her türlü baskıyı kaldırarak kendini toplum içinde huzurlu, mutlu, güvenli, endişesiz, kaygısız hissede bilecek ve ülke zenginliğinden, uluslararası zenginliklerden hiçbir birey birbirinden farklı olmadan eşit ölçüde yararlanmasını sağlayacak bir toplum kurmak ve bu toplumu kurarken aklı, bilimi, mantığı, adaleti, eşitliği, hakkaniyeti egemen kılmaktır. Bunun için aynı çıkarları taşıyanların diğer çıkar grupların haklarına zarar vermeden örgütlenmeleri ve birlikten güç doğar mantığı ile hak aramaları çoğulcu demokratik sosyal hukuk devletlerinde temel ilkedir. Bu nedenle nüfusun büyük çoğunluğunu oluşturan emek gücünü satarak çalışanların örgütlenmeleri esas olup, bu örgütlenmelerin, örgütlenme özgürlüğünün özüne gereksiz yere aşırı sınırlamalar getiren düzenlemeler geçerli değildir. Bu nedenle Avrupa Sosyal Şartı sendika, toplu pazarlık ve grev haklarını her hangi bir sınırlama getirmeden tanımıştır. Ancak 6356 sayılı Yasa'nın 41. maddesinde ki işkolu ve işyeri ve işletme barajları ile geçici 6. maddedeki işkolu barajı sendika kurma, sendikaların varlığını koruma ve sürdürme hakkını yasal yoldan ortadan kaldırdığı gibi, işkolu barajı geçemeyen sendikaların toplu sözleşme yetkisi ile grev haklarını ellerinden alarak hem bu sendikaları dernek, sendika üyelerini de dernek üyesi durumuna dönüştürmüştür. Bunun gizli ama gerçek gerekçesi işverenler için ucuz, sendikasız işçi temin ederek, işverenlerin karlarına kar katmaktır. Bu nedenle Avrupa Sosyal Şartı'nın Bölüm 15. ve 6. Bölüm 2, 5. maddedeki örgütlenme hakkı ile, 6. maddedeki Toplu Pazarlık Hakkına aykırı olan 6356 sayılı Yasa'nın 41. maddesinde yer alan işkolu işletme ve işyeri barajlarına ilişkin düzenlemeler ile, geçici 6. maddenin tamamının iptali gerekmektedir.

6-ULUSLAR ARASI ÇALIŞMA ÖRGÜTÜNÜN (İLO) 87 SAYILI SENDİKA ÖZGÜRLÜĞÜNE VE SENDİKA HAKININ KORUNMASINA İLİŞKİN SÖZLEŞME:

MADDE 1

Hakkında bu Sözleşmenin yürürlükte bulunduğu Uluslararası Çalışma Örgütünün her üyesi aşağıdaki hükümleri yerine getirmeyi üstlenir.

MADDE 2

Çalışanlar ve işverenler herhangi bir ayırım yapılmaksızın önceden izin almadan istedikleri kuruluşları kurmak ve yalnız bu kuruluşların tüzüklerine uymak koşulu ile bunlara üye olma hakkına sahiptir.

MADDE 3

3- Çalışanların ve işverenlerin örgütleri tüzük ve iç yönetmeliklerini düzenlemek, temsilcilerini serbestçe seçmek, yönetim ve etkinliklerini düzenlemek ve iş programlarını belirlemek hakkına sahiptirler

4- Kamu makamları bu hakkı sınırlayacak veya bu hakkın yasaya uygun şekilde kullanılmasına engel olacak nitelikte her türlü müdahaleden sakınmalıdırlar.

MADDE 5

Çalışanların ve işverenlerin örgütleri, federasyon yada konfederasyon kurma ve bunlara üye olma ve her örgüt, federasyon veya konfederasyon, uluslar arası çalışanlar ve işverenler örgütlerine katılma hakkına sahiptirler.

MADDE 8

1- Çalışanlar ve işverenlerle bunlara ait örgütler bu sözleşme ile kendilerine tanınmış olan hakları kullanmada, diğer kişiler veya örgütlenmiş topluluklar gibi, yasalara uymak zorundadırlar.

2- YASALAR, BU SÖZLEŞME İLE ÖNGÖRÜLEN GÜVENCELERE ZARAR VERECEK NİTELİKTE OLAMAZ VEYA ZARAR VERECEK ŞEKİLDE UYGULANAMAZ.

MADDE 11.

Hakkında bu sözleşmenin yürürlükte bulunduğu Uluslararası Çalışma Örgütünün her üyesi, çalışanların ve işverenlerin örgütlenme hakkını serbestçe kullanmalarını sağlamak amacıyla gerekli ve uygun bütün önlemleri almakla yükümlüdür.

Türkiye Cumhuriyetin bir yasa ile benimsediği Uluslararası Çalışma Örgütünün 87 sayılı sözleşmesinin 1., 2., 3/ 1 ve 2, 5., 8. 8/ 1 ve 2, 11. maddeleri açıktır. Çalışanların ortak ekonomik hak ve çıkarlarını korumak ve kollamak, geliştirmek için sendika (Birlik, union, koalisyon, örgütlenme) hakları vardır, bu hakların kullanılmasında taraf devletler sınırlayıcı değil, kolaylaştırıcı önlemler getireceklerdir. 8. maddenin 2. fıkrasında açıkça yer alan “Yasalar, bu sözleşme ile öngörülen güvencelere zarar verecek nitelikte olamaz veya zarar verecek şekilde uygulanamaz” ve 11. madde de yer alan “Hakkında bu sözleşmenin yürürlükte bulunduğu Uluslararası Çalışma Örgütünün her üyesi, çalışanların ve işverenlerin örgütlenme hakkını serbestçe kullanmalarını sağlamak amacıyla gerekli ve uygun bütün önlemleri almakla yükümlüdür” düzenlemesi bu hususu ortaya koymaktadır. Türkiye gibi gelir adaletsizliğinin

çok büyük boyutlarda olduğu, kayıt dışı ekonominin kayıt içi ekonomiyi geçtiği, üstelik yasanın çıktığı tarihte her yüz işçiden altısının sendika üyesi olduğu ve sözde yüzde on barajını kaldırıyoruz barajı düşürüyoruz adı altında barajın düşürülerek sürdürülmesi halinde bir çok sendikanın faaliyetine son verileceğinin çok iyi bilinmesine rağmen söz konusu 6356 sayı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu ile sendikalaşmayı engellemek ve 50 yıldır var olan sendikaları kapatmak ve işlevsizleştirmek amacı ile getirilen önce işkolu ve sonra işyeri ve işletme barajları 87 sayılı sözleşmenin hem tamamının lafzına, özüne ve ruhuna aykırı olduğu kadar, sendikasızlaşmayı amaçlayan bu yasa sözleşmenin 1., 2., 3/ 1 ve 2., 5., 8. 8/ 1 ve 2., 11. maddelerine açıkça aykırıdır.

7- TEŞKİLATLANMA VE KOLLEKTİF MÜZAKERE HAKKI PERENSİPLERİNİN UYGULANMASINA MÜTEALİK 98 SAYILI SÖZLEŞME:

Madde 1

3- İşçiler çalışma hususunda sendika hürriyetine helal getirmeye matuf her türlü fark gözetici harekete karşı tam bir himayeden faydalanacaktır.

4- Böyle bir himaye bilhassa, Bir işçinin çalıştırılmasını, bir sendikaya girmemesi veya bir sendikadan çıkması şartına tabi kılmak.

Bir sendikada üye olması yahut çalışma saatleri dışında veya işverenin muvafakatı ile çalışma saatlerinde sendika faaliyetlerine iştirak etmesinden dolayı bir işçiyi işinden çıkarmak veya başka suretle onu izrar etmek; maksatlara müteallik hususlarda uygulanacaktır.

Madde 2

2- İşçi ve işveren teşekkülleri, gerek doğrudan doğruya, gerek mümessilleri veya üyeleri vasıtasıyla birbirlerinin kuruluşları, işleyişleri ve idarelerine müdahalede bulunmalarına karşı gerekli surette himaye edileceklerdir.

Madde 4

Çalışma şartlarını kolektif mukavelerle tanzim etmek üzere işverenler veya işveren teşekkülleriyle işçi teşekkülleri arasında ihtiyari müzakere usulünden faydalanılmasını ve bu usulün tam bir surette geliştirilmesini teşvik etmek ve gerçekleştirebilmek için lüzumu halinde milli şartlara uygun tedbirler alınacaktır.

Bu düzenleme ile Türkiye Cumhuriyetinin daha önce imzaladığı sendika kurma, toplu pazarlık ve grev hakları açısından hiçbir fark yoktur. Gerçekten yeni yasa ile sendikal örgütlenmeyi, 2821 ve 2822 sayılı yasaların daha gerisinde bir duruma getirilmiştir. Zira yasa toplu pazarlık hakkını 98 sayılı sözleşmenin 4. maddesi uyarınca teşvik edeceğine, engellemekte

ve bu engelleme sonucunda 89 yıllık Cumhuriyetimizin 49 yılında faaliyet gösteren bir çok sendikaların yetki alamayacağı gerekçesi ile kapatılmasını bilerek ve isteyerek yasa yolu ile yapmaktadır. Bu nedenle 6356 sayılı Yasanın 41. maddesi ile getirilen önce işkolu sonra işyeri ve işletme barajlarına ilişkin düzenlemeler ile geçici 6. maddenin tamamı 98 sayılı Uluslararası Çalışma Sözleşmesinin 1., 2/1 ve 4. maddelerine aykırı olduğundan iptal edilmelidir.

9)- 6356 Sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanununun “Grevin Tanımı” Başlıklı 58. maddesinin ikinci ve üçüncü fıkralarının iptali istemi,

Konu: Farklı Grev Türlerinin Yasaklanması

a- 58. madde 2. fıkra: tamamı.

b- 58. madde 3. fıkra: tamamı.

Anayasanın 2, 5, 13, 54 ve 90. maddelerine aykırıdır.

6356 sayılı Kanun’un “Grevin Tanımı” başlıklı 58. maddesi şu şekildedir:

“MADDE 58-

(1) İşçilerin, topluca çalışmamak suretiyle işyerinde faaliyeti durdurmak veya işin niteliğine göre önemli ölçüde aksatmak amacıyla, aralarında anlaşarak veya bir kuruluşun aynı amaçla topluca çalışmamaları için verdiği karara uyarak işi bırakmalarına grev denir.

(2) Toplu iş sözleşmesinin yapılması sırasında uyuşmazlık çıkması hâlinde, işçilerin ekonomik ve sosyal durumları ile çalışma şartlarını korumak veya geliştirmek

amacıyla, bu Kanun hükümlerine uygun olarak yapılan greve kanuni grev denir.

(3) Kanuni grev için aranan şartlar gerçekleşmeden yapılan grev kanun dışıdır.”

58. maddenin 1. fıkrasında bir toplu iş uyuşmazlığı olarak “grev”in genel tanımı yapılırken, 2. fıkroda “kanuni grev”in tanımı yapılmakta, 3. fıkroda ise kanuni grev için aranan şartlar gerçekleşmeden yapılan grevlerin kanun dışı olduğu belirtilmektedir.

58. maddenin 2. fıkrası yalnızca toplu iş sözleşmesinin yapılması sırasında uyuşmazlık çıkılması halinde yapılan grevleri “kanuni grev” olarak tanımlarken, 3. fıkroda diğer tüm grevler kanun dışı olarak tanımlandığı için, genel grev, hak grevi, dayanışma grevi, protesto grevi, kısa süreli iş bırakma gibi farklı grev türleri kanun dışı ilan edilmektedir.

Genel grev, hak grevi ve dayanışma gibi uluslararası normlara göre kabul görmüş olan farklı grev türlerinin yasaklanması, grev hakkına yönelik demokratik toplum düzenine, uluslararası sözleşme ve normlarına aykırı, ölçüsüz, aşırı ve hakkın özünü zedeleyen bir sınırlamadır.

Grev hakkı, en temel sendikal haklardan biridir ve ILO’nun 87 sayılı Sözleşmesi ile güvence altına alınan sendika özgürlüğü ve örgütlenme hakkının ayrılmaz bir parçasıdır. Her

ne kadar grev hakkı, ILO'nun 87 sayılı Sözleşmesi'nde açıkça zikredilmemiş olsa da, ILO organlarının ILO Sözleşmelerini bütünleyen tavsiye kararları ve ilkelerinde grev hakkının sendika özgürlüğü ve örgütlenme hakkından bağımsız düşünülemeyeceği, grev hakkının güvence altına alınmadığı koşullarda diğer sendikal hakların da yeterli güvenceye kavuşturulmamış olacağı açıkça belirtilmiştir.

Özellikle ILO Yönetim Kurulu Örgütlenme Özgürlüğü Komitesi, karar ve ilkelerinde, grev hakkının toplu iş sözleşmesi uyuşmazlıkları ile sınırlanamayacağını vurgulayarak, salt siyasi amaçlar dışında yapılan grevler haricinde (siyasi iktidarı uyarı için yapılan grevler bu kapsamda değildir), genel grev, hak grevi, dayanışma (sempati) grevi, protesto grevi, iş bırakma gibi farklı grev türlerinin grev hakkının bir parçası olduğunu kaydetmiştir.

Örneğin:

“İşçilerin sosyoekonomik ve mesleki menfaatlerini savunmakla sorumlu olan örgütler, genel olarak üyeleri üzerinde ve işçiler üzerinde doğrudan etkisi bulunan, özel olarak istihdam, sosyal koruma ve yaşam standardı hakkındaki büyük çaplı sosyal ve ekonomik politika yönelimleri tarafından oluşturulan sorunlara çözüm ararken, konumlarını desteklemek için, grev eylemini kullanabilmelidirler. (1996/481)

Grev hakkı sadece, bir toplu sözleşme imzalamakla çözümlenebilecek olan iş uyuşmazlıklarıyla sınırlanmamalıdır, işçiler ve örgütleri, eğer gerekiyorsa, daha geniş bir bağlamda, üyelerinin menfaatlerini etkileyen ekonomik ve sosyal konular hakkındaki memnuniyetsizliklerini ifade edebilmelidirler. (1996/484)

Sempati grevlerinin genel olarak yasaklanması, suiistimale yol açabilir ve işçiler, destekledikleri baştaki grevin yasal olması koşuluyla böyle bir eylem yapabilmelidir. (1996/486)

İşçi ya da sendikanın tarafı olduğu bir toplu uyuşmazlık ile bağlantılı olmayan grev eylemi üzerindeki bir yasak, örgütlenme özgürlüğü ilkelerine aykırıdır. (1996/489)

“Genel grev söz konusu olduğunda, Komite, grev eyleminin işçilerin örgütleri tarafından kullanılabilir eylem türlerinden biri olması gerektiğini kabul etmiştir. Asgari ücretin yükselmesi, yürürlükteki toplu iş sözleşmelerine uyulması ve ekonomik politikada değişiklik (fiyatların ve işsizliğin azaltılması) için çabalayan 24 saatlik bir genel grev yasaldır ve sendikal örgütlerin normal faaliyet alanı içindedir”(1996/494).

Öte yandan ILO Standartlarının ve Tavsiye Kararlarının Uygulanması Uzmanlar Komitesi, Türkiye'ye ilişkin yaptığı incelemelerde, farklı grev türlerinin yasaklanmasının ILO Sözleşmelerine aykırı olduğunu defalarca belirtmiştir.

Örneğin, Komite'nin 87 Sayılı Sözleşme'nin uygulanmasına ilişkin 1999, 2000, 2002, 2004, 2006, 2007, 2008, 2009, 2010, 2011 tarihli gözlemlerinde 2822 sayılı Yasa'nın farklı grev türlerini yasaklayan ve cezalandıran maddeleri ile ilgili olarak, siyasi amaçlı grev, genel grev, protesto ve sempati grevlerinin yasaklanmasını ve örgütlenme özgürlüğü ilkesine aykırı biçimde belirlenen “yasa dışı grev”e katılım nedeniyle cezalandırma yapılmasını eleştirmiştir.

Komite'nin 2008 tarihli gözlemi bu açıdan özellikle dikkat çekicidir. Hükümet, Komite'ye sunduğu raporunda, siyasi grev, genel grev ve sempati grevlerine ilişkin yasakların kaldırılması için Anayasanın 54. maddesinde değişiklik gerektiğini belirtmiş ve söz konusu dönemde hazırlanan sendikal mevzuatı değiştiren tasarlarda bu yasakların bu nedenle kaldırılmadığını belirtmiş, Komite ise şu yorumu yapmıştır:

*“Siyasi grevler, genel grevler ve sempati grevlerin yasaklanması ile ilgili olarak, Hükümete göre Anayasal değişiklik gerektirdiği için bunlar reforma dahil edilmemiştir, Komite bir kez daha, sendikaların kendi üyelerinin çıkarlarını etkileyen sosyal ve ekonomik konularla ilgili destek amacı ile eylem yapabilmeli ve destekledikleri ilk grevin yasal olması koşulu ile sempati grevleri başlatabilmesi çağrısını yapmakta ve hükümetten sendikaların bu tür eylemlere başvurabilmesi için atılan ya da tamamlanan adımları bildirmesini rica etmektedir”.*³⁵

Türkiye Cumhuriyeti Anayasası'nın 54. maddesinin farklı grev türlerini yasaklayan 7. fıkrası (Siyasi amaçlı grev ve lokavt, dayanışma grevi ve lokavt, genel grev ve lokavt, işyeri işgali, işi yavaşlatma, verimi düşürme ve diğer direnişler yapılamaz) 12.9.2010 tarih, 5982 sayılı Yasa ile kaldırılmıştır. Dolayısıyla ILO'ya gerekçe olarak sunulan Anayasa hükmü kaldırıldığı halde, 6356 sayılı Kanun'da farklı grev türleri üzerindeki yasak sürdürülmüştür.

*Hükümet söz konusu Anayasa değişikliğini ILO'ya bildirmiş, ILO Standartlarının ve Tavsiye Kararlarının Uygulanması Uzmanlar Komitesi 2010 tarihli gözleminde Anayasa değişikliğine dikkat çekerek, “Hükümetin Konferans Komitesi'ne Anayasal değişiklikleri ilgili yasal değişikliklerin izleneceği” açıklamasını yaptığını belirtmiştir.*³⁶

Dolayısıyla farklı grev türleri üzerindeki yasakları sürdüren 6356 sayılı Kanun'un 58. maddesinin 2. fıkrası ve 3. fıkrası, grev hakkına uluslararası sözleşmelere, normlara ve demokratik toplum düzenine aykırı, hakkın özünü zedeleyen, ölçüsüz ve aşırı bir sınırlama getirdiği gibi; ILO organlarına verilen taahhütler yerine getirilmediği için Türkiye'nin uluslararası alandaki itibarını da zedeler niteliktedir.

Ayrıca belirtmek gerekir ki, genel grev, dayanışma grevi, hak grevi, protesto grevi, iş yavaşlatma gibi farklı grev türleri, çağdaş ve demokratik toplum düzeninin ayrılmaz bir parçasıdır. Örneğin hükümetin çalışanlar bakımından ağır sonuçlar doğuran kararlarını protesto etmek için Yunanistan'da yalnızca son üç ay içinde dört kez genel grev yapılmıştır. Avrupa Sendikalar Konfederasyonu'nun çağrısı ile 14 Kasım 2012 tarihinde tüm Avrupa ülkelerinde geniş katılımlı protesto gösterileri ve genel grevler düzenlenmiştir. Ekonomik krizin etkilerinin derin bir biçimde hissedildiği İspanya'da son dönemde artan genel grev ve protestolar yaşanmış, Ekonomi Bakanı Luis de Guindos, “Genel grev hakkına tam saygı gösteriyorum ama bu görüşü paylaşmıyorum” diyerek, grev hakkının uluslararası toplumda tam saygı gösterilen bir hak olduğunu gözler önüne sermiştir.

Çağdaş ve demokratik toplumlarda grevin farklı türleri temel bir hak olarak kabul görürken, 6356 sayılı Kanun'un 58. maddesinin 2. fıkrası ve 3. fıkrası ile farklı grev türlerine getirilen yasağın Anayasanın 13. maddesinde belirtilen “demokratik toplum düzeni” ilkesine aykırı olduğu şüphe götürmez bir gerçektir.

Bu gerçek yasa koyucu tarafından da benimsenmiştir. Öyle ki, 12.9.2010 tarih, 5982 sayılı Yasa ile Anayasanın 54. maddesinin 3. ve 7. fıkrasının kaldırılması ile ilgili olarak madde gerekçesinde açıkça bu durum şöyle belirtilmiştir:

“Maddeyle, tarafı olduğumuz uluslararası sözleşmeler ile çağdaş demokratik toplumlarda çalışma hayatını düzenleyen ve genel kabul gören evrensel ilkelerle bağdaşmayan, grev ve lokavt hakkına gereksiz sınırlamalar getiren, 54 üncü maddenin üçüncü ve yedinci fıkraları yürürlükten kaldırılmaktadır. Söz konusu hükümlerin kaldırılmasıyla, sendikal haklar, grev ve lokavt hakkının kullanılabilmesi bakımından, ileri bir adım atılmış olmaktadır”

Anayasanın 54. maddesinde yer alan farklı grev türleri üzerindeki yasağın kaldırılmasına ilişkin yukarıda belirtilen gerekçe açıkça ortada iken, 6356 sayılı Yasa’nın 58. maddesinin 2. fıkrası ve 3. fıkrası ile farklı grev türleri üzerine getirilen yasağın Anayasal normlara aykırı olduğu ortadadır.

Diğer yandan Anayasanın 2. maddesinde “Türkiye Cumhuriyetinin sosyal bir hukuk devleti olduğu”na işaret edilmekte ve bu ilke ile Devletin kendi koyduğu hukuk kurallarına uyması ve çalışan, çalıştığı halde karşılığını yeterince alamayan ve mutlu bir yaşantıya kavuşamayan kişilere yardımcı olmasının amaçlandığı, Anayasa Mahkemesi’nin pek çok kararında vurgulanmış bulunmaktadır. Anayasanın 2. maddesinde ifadesini bulan “sosyal devlet” ilkesini yaşama geçirmenin, kişilerin maddi ve manevi varlıklarını serbestçe geliştirebilecekleri bir ortamın maddi koşullarını yaratmak suretiyle bireysel ve toplumsal huzuru ve kalkınmayı sağlama gereğinden kaynaklandığına kuşku bulunmamaktadır.

Anayasanın 2. maddesinde öngörülen sosyal devlet, emek-sermaye dengesini kuran, zayıfları güçlüler karşısında koruyan, bireysel girişim ve sorumluluğu esas almakla birlikte bireylerin kendi güçleriyle üstesinden gelemeyecekleri sosyal riskleri üstlenen, bu yolla sosyal adaleti kuran devlettir. Bu ilke Anayasanın birçok maddesinde somutlaştırılmıştır. Anayasanın 5. maddesiyle devlet “kişilerin ve toplumun refah, huzur ve mutluluğunu sağlamak; kişinin temel hak ve hürriyetlerini, sosyal hukuk devleti ve adalet ilkeleriyle bağdaşmayacak surette sınırlayan siyasal, ekonomik ve sosyal engelleri kaldırmaya, insanın maddi ve manevi varlığının gelişmesi için gerekli şartları hazırlamaya” çalışmakla yükümlü kılınmaktadır.

Anayasanın 49. maddesinde devletin çalışanların hayat seviyesini yükseltmek, çalışma hayatını geliştirmek için çalışanları ve işsizleri korumak ve çalışmayı desteklemekle yükümlü olduğu; 51. maddesinde çalışanların ve işverenlerin çalışma ilişkilerinde, ekonomik ve sosyal hak ve menfaatlerini korumak ve geliştirmek için önceden izin almaksızın sendikalar ve üst kuruluşlar kurma hakkına sahip bulunduğu; 53. maddesinde de işçiler ve işverenlerin karşılıklı olarak ekonomik ve sosyal durumlarını ve çalışma şartlarını düzenlemek amacıyla toplu iş sözleşmesi yapma hakkına sahip olduğu vurgulanmaktadır. Bu kurallar, çalışanların ekonomik ve sosyal hak ve menfaatlerini koruma mücadelelerinin temel bir Anayasal değer olarak kabul edildiğini göstermektedir. Bu Anayasal değerlerin yasa maddelerinde içerilme zorunluluğu bir tercih değil hukuk devletin gereğidir.

Bununla birlikte Anayasa Mahkemesi’nin 1987/14 E ve 1988/1 K sayılı kararında “Çağdaş demokraside kamu kurumu niteliğindeki meslek kuruluşlarının (Barolar, Odalar), sendikaların, kamu faydasına yararlı derneklerin, olağan derneklerin, vakıfların, tüm baskı

gruplarının devlet düzeni, siyasal ve toplumsal yaşam yönünden birbirinden ayrılmaz ve yadsınmaz değerleri, hepsinin kamusal önemi vardır.” denmektedir.

Anayasa Mahkemesi’nin 1987 tarihli kararlarına konu olan baskı grubu kavramı, çağdaş demokrasinin olmazsa olmazı kabul edilmekte ve sayısız Avrupa İnsan Hakları Mahkemesi kararında, bir ülkenin demokratiklik ölçütü olarak değerlendirilmektedir. Baskı grupları, idareyi/yönetimi/hükümet edenleri, en genel ifadesiyle devleti çevreleyen, öneri, eleştiri, talepleri ile ülke yönetimine katkıda bulunan ve yönetimi toplum adına denetleyen gruplar/örgütlerdir.

Baskı gruplarının var olabilmesi ve yaşayabilmesi için, temel insan hakları yelpazesinin başat önemindeki iki kardeş hakkına, ifade özgürlüğü ve örgütlenme özgürlüğü haklarına ihtiyaç bulunmaktadır. Gerçekten de, örgütlenme özgürlüğü sadece bir araya gelmeyi, aynı çatı altında toplanmayı değil, “çıkarlarını korumak için” bir baskı grubu oluşturmayı da kapsar ve dahası gerekli kılar. Örgütlenme özgürlüğü önündeki hukuki engeller, hem Avrupa İnsan Hakları Mahkemesi kararları hem de ülkemizin taraf olduğu uluslararası sözleşmeler doğrultusunda yeniden düzenlenmiş, engeller kaldırılmaya çalışılmıştır. Farklı grev türlerinin yasaklanması, genel grev, hak grevi, dayanışma grevi, protesto grevi, kısa süreli iş bırakma gibi farklı grev türleri kanun dışı ilan edilmesi, engellerin kaldırılması amacı ile örtüşmemektedir.

Çalışanların dikkat çekmek, öneri ve taleplerini kamuoyu ve ilgili makamlara duyurmak üzere yaptığı, etkinliklerin “normal faaliyetler” olduğu tartışılmaz açıktır. Aksi halde, örgütlenme hakkının, temel insan hakları kategorisinde düzenlenmesinin de, bir özgürlük olarak güvence altına alınmasının da, bu hakkın İLO’nun yukarıda aktarılan sözleşmeleri, Avrupa İnsan Hakları Sözleşmesi ve pek çok sayıdaki uluslararası sözleşme ile düzenlenmiş olmasının da bir anlamı kalmayacaktır.

Anayasal ve uluslararası sözleşmelerin güvencesinde bir hak olan “hak arama özgürlüğü” kapsamında olan demokrasinin kurumsallaştığı ülkelerde kişilerin ve/veya onların üyesi olduğu örgütlerin “hak arama” genel grev, hak grevi, dayanışma grevi, protesto grevi, kısa süreli iş bırakma gibi farklı grev türlerinin sergilenmesi olağan ve sık rastlanan olgulardır. bilindiği gibi bu hak ve özgürlükler kamu düzenini bozmak yerine, kamu düzenini güçlendiren, demokrasinin kalıcılığın hizmet eden özgürlüklerdir.

Farklı grev türlerini yasaklayan 58. maddenin 2. fıkrası ile 3. fıkrasının Anayasanın 2, 5, 13, 54 ve 90. maddelerine aykırılığı nedeniyle yürütmesinin durdurulması ve iptali istenmektedir.

10) 6356 Sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanununun “Kanuni Grev ve Lokavt Kararının Alınması ve Uygulamaya Konulması” Başlıklı 60. maddesinin altıncı fıkrasının iptali istemi,

Kanuni grev ve lokavt kararının alınması ve uygulamaya konulması

MADDE 60- (1) Grev kararı, 50 nci maddenin beşinci fıkrasında belirtilen uyumsuzluk tutanağının tebliği tarihinden itibaren altmış gün içinde alınabilir ve bu süre içerisinde altı iş günü önceden karşı tarafa bildirilecek tarihte uygulamaya konulabilir. Bu süre içerisinde, grev kararının alınmaması veya uygulanacağı tarihin karşı tarafa bildirilmemesi hâlinde toplu iş sözleşmesi yapma yetkisi düşer.

(2) Uyuşmazlığın tarafı olan işveren sendikası veya sendika üyesi olmayan işveren, grev kararının kendisine tebliğinden itibaren altmış gün içinde lokavt kararı alabilir ve bu süre içerisinde altı iş günü önceden karşı tarafa bildirilecek tarihte uygulamaya koyabilir.

(3) Grev ve lokavt kararları, kararı alan tarafça işyeri veya işyerlerinde derhâl ilan edilir.

(4) Bildirilen tarihte başlamayan grev hakkı veya lokavt düşer. Süresi içinde grev kararı uygulamaya konulmamışsa ve alınmış bir lokavt kararı da yoksa veya lokavt da süresi içinde uygulamaya konulmamışsa yetki belgesinin hükmü kalmaz.

(5) Grev ve lokavt kararlarının uygulanacağı tarih, kararı alan tarafça karşı tarafa tebliğ edilmek üzere notere ve bir örneği de görevli makama tevdi edilir. Uygulama tarihi, kararı alan tarafça ayrıca işyeri veya işyerlerinde derhâl ilan edilir.

(6) Grup toplu iş sözleşmesine ilişkin uyuşmazlıklarda grev kararı, uyuşmazlığın kapsamındaki işyerlerinin bir kısmı için alınmış olsa dahi lokavt kararı uyuşmazlığın kapsamındaki başka işyerleri için de alınabilir.

(7) Kanuni grev kararı alınan bir uyuşmazlıkta Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanı uyuşmazlığın çözümü için bizzat arabuluculuk yapabileceği gibi bir kişiyi de arabulucu olarak görevlendirebilir.

Söz konusu Maddenin altıncı fıkrasında Grup toplu iş sözleşmelerinde grev ve lokavt konusu düzenlenmiştir. Burada “Grup toplu iş sözleşmesine ilişkin uyuşmazlıklarda grev kararı, uyuşmazlığın kapsamındaki işyerlerinin bir kısmı için alınmış olsa dahi lokavt kararı uyuşmazlığın kapsamındaki başka işyerleri için de alınabilir.” Hükmü düzenlenmiştir. Anayasaya aykırılığını iddia ettiğimiz bölüm ise “lokavt kararı uyuşmazlığın kapsamındaki başka işyerleri için de alınabilir” hükmüdür.

Yukarıda da belirtildiği üzere örgütlenme ve toplu pazarlık hakkının kullanımının ayrılmaz bir parçası olan grev hakkı, işçilerin ekonomik hak ve menfaatlerini korumak üzere “çalışmama haklarını kullanması” anlamına gelmektedir. Bu çerçevede toplu iş hukukumuzda yeni dahil edilen grup toplu iş sözleşmelerinde uyuşmazlık safhasına ilişkin düzenleme özünde “gönüllü ve özgür toplu pazarlık hakkını” ve “kanun önünde eşitlik” ilkelerini zedelememesi gerekir. Aynı şekilde işverenlerin işyerlerindeki faaliyetleri durdurması olarak tanımlanan lokavt da grevle bağlantılı ve buna bağımlı bir kavramdır.

Oysa yasa koyucu tarafından getirilen bu yeni düzenlemeye göre grev hakkı ile lokavt arasındaki bağımlılık ilişkisi koparılmış ve grup toplu iş sözleşmelerinde grev kararı alınmamış işyerleri veya işletmeler için de doğrudan lokavt kararı alınabilmesine yönelik bir hüküm getirilmiştir. Dolayısıyla toplu hak uyuşmazlığı esnasında grup toplu iş sözleşmelerinde sendikanın uygulamaya koyduğu grevin ötesine geçerek ekonomik ve sosyal açıdan hem sendikayı hem de işçilerin özgür toplu pazarlık haklarını kullanamamalarını sağlayıcı ve işverene tek yanlı yeni bir düzenlemeyle toplu çıkar uyuşmazlığında ekonomik ve sosyal dengenin mülkiyet hakkı dışında ek bir çalıştırmama hakkı getirilmesi söz konusu edilmektedir.

Şöyle ki, grup toplu iş sözleşmesi görüşmelerinin uyuşmazlıkla neticelenmesi üzerine sendika gruba dahil olan 10 işletmenin 5’inde grev kararı alıp bunlardan 2 tanesinde grev uygulamasına başlamasına rağmen işverenler bütün işletmelerde lokavt kararı alabilecek ve

sendikanın grev uygulamalarını grevin işçi ve sendika üzerinde yaratacağı ücret kaybı ve diğer mali ve ekonomik kayıpların baskısı nedeniyle uygulanamaz hale getirebileceklerdir. Dahası, grev sürecini bir stok eritme faaliyetine dönüştürebileceklerdir.

Dolayısıyla burada evrensel haklar açısından sendika ile işveren arasında bu grev hakkının uygulaması ile lokavt arasında hem bir bağımlılık hem de bir ölçülülük ilişkisinin kurulması kaçınılmazdır.

Sosyal bir hukuk devletinde Anayasanın 10. maddesinde belirtilen “kanun önünde eşitlik” ilkesi ile iş hukukundaki eşit işlem borcu da bunu gerektirir. Aksi halde işverenler lehine kanunla bir ayrımcılık yaratılmış olunmaktadır.

Bu nedenle söz konusu sözü edilen ibareler yukarıda belirtilen nedenlerle Anayasamızın 10, 51, 54 ve 90. maddelerine 87 Sayılı ve 98 Sayılı ILO Sözleşmelerine aykırı olduğundan yürütmesinin durdurulması ve iptali talep edilmektedir.

11) 6356 Sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanununun “Grev Oylaması” Başlıklı 61. maddesinin üçüncü fıkrasının ve beşinci fıkrasının iptali istemi,

Konu: Grev Oylaması:

a- 61. madde 3. fıkra: “oylamaya katılanların” ifadesi.

b- 61. madde 5. fıkra: “Tümü”.

Anayasanın 13, 51, 54 ve 90. maddelerine aykırıdır.

Grev Oylaması başlıklı 61’nci madde şu şekildedir:

“(1) Grev kararının işyerinde ilan edildiği tarihte o işyerinde çalışan işçilerin en az dörtte birinin ilan tarihinden itibaren altı iş günü içinde işyerinin bağlı bulunduğu görevli makama yazılı başvurusu üzerine, görevli makamca talebin yapılmasından başlayarak altı iş günü içinde grev oylaması yapılır.

(2) Oylamaya ilişkin itirazlar, oylama gününden başlayarak üç iş günü içinde mahkemeye yapılır. İtiraz, mahkemece üç iş günü içinde kesin olarak karara bağlanır.

(3) Oylamada grev ilanının yapıldığı tarihte işyerinde çalışan işçilerden oylamaya katılanların salt çoğunluğu grevin yapılmaması yönünde karar verirse, bu uyuşmazlıkta alınan grev kararı uygulanamaz. Bu durumda 60’ıncı maddenin birinci fıkrasında belirtilen sürenin sonuna kadar anlaşma sağlanamazsa veya 51 inci maddenin birinci fıkrasında belirtilen süre içerisinde işçi sendikası Yüksek Hakem Kuruluna başvurmazsa yetki belgesinin hükmü kalmaz.

(4) İşletme toplu iş sözleşmesi yapılmasına ilişkin uyuşmazlıkta grev oylaması talebi, işletmenin her bir işyerinin bağlı bulunduğu görevli makama yapılır. Grev oylaması isteyen işçilerin sayısının yeterli orana ulaşp ulaşmadığının tespiti ile grev oylamasının sonuçları işletme merkezinin bağlı bulunduğu görevli makamda toplanır ve toplu sonuç orada belirlenir.

(5) Grup toplu iş sözleşmesi yapılmasına ilişkin uyuşmazlıkta grev oylaması talebi, grubun her bir işyerinin bağlı bulunduğu görevli makama yapılır. Grev oylaması isteyen işçilerin sayısının yeterli orana ulaşip ulaşmadığının tespiti ile grev oylamasının sonuçları her işyeri için ayrıca belirlenir.

(6) Grev oylamasının usul ve esasları Bakanlıkça çıkarılacak bir yönetmelikle düzenlenir.”

2822 Sayılı Kanun’un 35’nci maddesinin 3’ncü fıkrasında “Grev oylamasında, grev ilanının yapıldığı tarihte işyerinde çalışan işçilerin salt çoğunluğu grevin uygulanmamasına karar verirse o işyerinde grev uygulanamaz” şeklinde olup, grev oylamasına katılan işçi sayısı değil, grev ilanının yapıldığı tarihte işyerinde çalışan işçilerin sayısı esas alınmakta, grev oylamasında ancak grev ilanı yapıldığı tarihte işyerinde çalışan işçilerin salt çoğunluğu kadar “Greve Hayır” oyu çıktığı takdirde grev yapılamamakta, yasa gereği Yüksek Hakem Kurulu’na başvurulmaktaydı. Bu düzenlemeye göre, grev oylamasına katılmayan işçilerin “Greve Evet” iradesi gösterdiği kabul ediliyor, grev oylamasına katılan işçilerin tümü “Greve Hayır” oyu kullansa dahi, grev ilanının yapıldığı tarihte işyerinde çalışan işçilerin salt çoğunluğu kadar “Greve Hayır” oyu kullanılmadığı sürece grev yapılabilirdi. Böylece uygulamada işverenlerin bağımlı çalışma ilişkisinin doğurduğu güç eşitsizliğini kullanarak işçilere baskı yapma vasıtasıyla, işçileri “Greve Hayır” oyu kullanmaya zorlaması kısmen engellenmiş oluyor. İşçiler grev oylamasına katılmayarak da greve devam etme iradesi gösterebiliyordu.

Ancak, 6356 Sayılı Kanunun 61’nci maddesinin 3’üncü fıkrasında yer alan “oylamaya katılanların” ifadesiyle 2822 Sayılı Kanuna göre değişikliğe gidilmiş; İşyerinde çalışan işçilerin tümü değil, yalnızca oylamaya katılan işçilerin salt çoğunluğunun “Greve Hayır” oyu kullanması durumunda grevin yapılamaması öngörülmüştür. Böylece, işçilerin oylamaya katılmayarak grevin yapılması yönünde irade göstermesi olanağı ortadan kaldırılmış, grev hakkını ölçsüz ve demokratik toplum kurallarına aykırı biçimde sınırlayan yeni bir düzenleme getirilmiştir.

Sendika özgürlüğünün vazgeçilmez bileşenlerinden olan toplu sözleşme ve grev hakkı demokratik toplum düzeni açısından oldukça önemli bir yerde durmaktadır. Grev hakkına ilişkin yapılacak sınırlamalar Anayasanın sözüne, ruhuna, ölçülülük ilkesine ve demokratik toplum düzeninin gereklerine aykırı olamayacaktır. Demokratik toplumlarda hak ve özgürlüklerinin içeriğine ve biçimine yapılan aşırı müdahaleler kabul edilemez. Grev hakkını korumak ve geliştirmek doğrultusunda devletin yaptığı müdahale ve düzenlemeler hak ve ödevlerinin bir gereğidir. Bunun dışında araç-amaç uygunluğunu içermeyen ve hakkın kullanımını engelleyen, kısmen de olsa zorlaştıran düzenlemeler hukuka aykırıdır.

Grev oylaması kurumu grev hakkını ortadan kaldıracak, demokratik işleyişi geliştirmek yerine törpüleyecek, grevin toplu eylem olarak uygulanmasını zorlaştıracak bir kurum olarak düzenlenmemelidir. Anayasanın temel hak ve özgürlükler kategorisinde değerlendirdiğimiz sosyal haklardan biri olan grev hakkı devlete negatif görevler yükler. Devlete karışmama, dokunmama, engel olmama biçiminde edimler yükler. Dolayısı ile greve ilişkin biçim ve işleyiş konularında sosyal tarafların iradesi esastır.

Endüstriyel ilişkilerin evrensel normlara göre düzenlenmesi temel kural olmakla birlikte ILO Sözleşmeleri ve ILO denetim organlarının tavsiye kararları gereği sendikal hak ve özgürlükleri güvence altına almak için her ülkenin özgün koşulları, endüstriyel ilişkiler sistemi ve tarihinin göz önünde bulundurulması gerekmektedir. Türkiye’deki grev oylaması

uygulanmasına hemen hemen her zaman işverenin eşitsiz güç ilişkilerini kullanarak işçilere baskı yapması ve grev oylamasına gidilmesi için dilekçe toplatması neticesine gidilmekte, işverenler çoğu zaman işçileri “Greve Hayır” oyu kullanmaya zorlamaktadır. Bu somut durum göz önünde bulundurulduğunda, grev oylamasının ya sendika tüzüklerine bırakılması ya da grev oylamasının yasayla düzenlendiği koşullarda belli denge mekanizmalarının oluşturulması Anayasanın 54’ncü maddesi ile güvence altına alınan grev hakkının gerçek anlamda korunmasının zorunlu bir sonucudur.

Öte yandan ilgili düzenlemeye göre “oylamada grev ilanının yapıldığı tarihte işyerinde çalışan işçilerden oylamaya katılanların salt çoğunluğu” esas alınacağı için işverenler grev ilanı tarihi ile grev oylaması tarihi arasında sendikalı işçilerin tümünü ya da bir kısmını işten çıkararak grev oylamasına katılabilecek sendikalı işçi sayısını azaltabilecek, böylece grev oylamasında “Hayır” oyunun çoğunlukta olmasını sağlamak için haksız bir avantaj elde etmiş olacaktır. Grev hakkını daha da sınırlayan bu yeni düzenleme öğretide de eleştiri konusu olmuştur:

“Oylamada grev ilanının yapıldığı tarihte işyerinde çalışan işçilerden oylamaya katılanların salt çoğunluğu grevin yapılmaması yönünde karar verirse, bu uyuşmazlıkta alınan grev kararı uygulanamayacaktır (65/3).Görüldüğü gibi 2822 s.K. md.35/3 hükmünde grev ilanının yapıldığı tarihte işyerinde çalışan işçilerin salt çoğunluğunun grevin uygulanmamasına karar vermesi halinde grevin uygulanamayacağı öngörülmüşken, 6356 Sayılı Yasada oylamaya katılan işçilerin salt çoğunluğu yeterli görülmüştür. Dolayısıyla grev ilanından sonra sendikalı işçi sayısının azalması, oylamaya az sayıda işçinin katılması grevin uygulanmaması kararının çıkması olasılığını artıracaktır. Bu noktada düzenlemenin isabetli olmadığı söylenmelidir.

Hal böyle iken; 6356 Sayılı Kanun ’un 61 ’nci maddesinin 3 ’ncü fıkrasındaki “oylamaya katılanların” ibaresi, Anayasayla güvence altına alınmış bir hakkın aşırı ve ölçüsüz bir biçimde sınırlandırılması sonucunu doğurmaktadır.

Ayrıca; ILO Yönetim Kurulu Örgütlenme Özgürlüğü Komitesi karar ve tavsiyelerinde böyle bir düzenlemenin ILO Sözleşmeleri ve örgütlenme özgürlüğü ilkesine aykırı kabul etmektedir:

“Bir grev ilanı için, kapsadığı işçilerin yarısından fazlasının kararının gerekmesi aşırıdır ve özellikle büyük işyerlerinde grev yapılmasını aşırı derecede engelleyebilir.(1996/556)

Grev ilanı için işçilerin mutlak çoğunluğunun sağlanması gerekliliği, özellikle birlikte yüksek bir üye sayısına ulaşan sendikalar açısından zor olabilir. Bu yüzden, mutlak çoğunluğu gerektiren bir koşul, grev hakkının ciddi biçimde sınırlandırılması riskini içerebilir.(1996/557)

Komite bir hükümetten grev ilanı için, uygulanan işçilerin yarısından fazlası tarafından kabul edilmesi yasal koşulunun, özellikle yüksek sayıda sendika üyeliği bulunan işyerleri açısından değiştirilmesi için önlem almasını talep etmiştir. (1996/558)”

Yukarıdaki kararlar ışığında 6356 Sayılı Kanun'un getirdiği grev oylamasının hesabı grev hakkını ciddi biçimde sınırlamakta, ILO'nun 87 sayılı sözleşmesine ve dolayısıyla Anayasanın 90'ıncı maddesine aykırılık oluşturmaktadır.

Öte yandan, 6356 Sayılı Kanun'un 61'nci maddesinin 5'nci fıkrasıyla grup toplu iş sözleşmesi sürecinde grev oylaması düzenlenmekte olup, özel bir toplu pazarlık düzeyi olan kendine özgü bir niteliğe sahip olan grup toplu iş sözleşmesinde grev oylaması uygulaması fiilen imkânsızdır.

6356 Sayılı Kanun'un 61'nci maddesinin 5'nci fıkrasıyla fiili imkânsızlık durumu yaratılmakta olup, bu nedenle söz konusu düzenleme Anayasanın 54'ncü maddesine aykırı bir biçimde grev hakkına yönelik aşırı ve ölçüsüz bir sınırlama getirilmesi sonucunu doğurmaktadır.

Sonuç olarak 6536 sayılı yasanın 61.maddesinin 3.ve 5. fıkralarında sözü edilen ibareler Anayasanın 13,51,54 ve 90. maddelerine aykırı olduğundan yürütmesinin durdurulması ve iptali talep edilmektedir. .

12) 6356 Sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanununun “Grev Yasakları”

Başlıklı 62. maddesinin birinci fıkrasının iptali istemi,

Konu: Grev Yasakları - 62. madde 1. fıkra:

a) 6356 Sayılı Kanun'un 62'inci maddesinin 1'nci fıkrasında yer alan “cenaze işlerinde ve mezarlıklarda”; “doğal gaz, petrol üretimi, tasfiyesi ve dağıtımı ile nafta veya doğalgazdan başlayan petrokimya işlerinde; bankacılık hizmetlerinde; Millî Savunma Bakanlığı ile Jandarma Genel Komutanlığı ve Sahil Güvenlik Komutanlığınca doğrudan işletilen işyerlerinde” “ve şehir içi toplu taşıma hizmetlerinde”

ifadeleri Anayasanın 10, 13, 14, 51, 52, 54 ve 90'ıncı maddelerine aykırıdır.

6356 Sayılı Kanun'un “Grev Yasakları” başlıklı 62'nci maddesinin1'nci fıkrası şu şekildedir:

“Can ve mal kurtarma işlerinde; cenaze işlerinde ve mezarlıklarda; şehir şebeke suyu, elektrik, doğal gaz, petrol üretimi, tasfiyesi ve dağıtımı ile nafta veya doğalgazdan başlayan petrokimya işlerinde; bankacılık hizmetlerinde; Millî Savunma Bakanlığı ile Jandarma Genel Komutanlığı ve Sahil Güvenlik Komutanlığınca doğrudan işletilen işyerlerinde; kamu kuruluşlarınca yürütülen itfaiye ve şehir içi toplu taşıma hizmetlerinde ve hastanelerde grev ve lokavt yapılamaz.”

6356 Sayılı Kanun'un 62'nci maddesinin 1'nci fıkrasında grev yasağı kapsamındaki işler sıralanmış, 2822 Sayılı Kanun'un 29 ve 30'uncu maddelerinde düzenlenen grev yasakları birkaç değişiklik ile benimsenmiştir. Aşağıdaki tabloda grev yasakları 2822 Sayılı Kanun ile 6356 Sayılı Kanun'a göre karşılaştırmalı olarak sunulmuştur.

Sendikal hak ve özgürlükler bakımından grev yasakları titizlikle üzerinde durulması gereken bir husus olup, ILO Normlarına aykırı biçimde grev yasaklarının kapsamının belirlenmesi hem grev hakkının hem de örgütlenme hakkına yönelik ciddi ve ağır bir sınırlama teşkil etmektedir. ILO Yönetim Kurulu Örgütlenme Özgürlüğü Komitesi içtihat niteliği kazanan kararlarında kabul edilebilir grev yasaklarının kapsamının çerçevesini şu şekilde çizmektedir:

Grev hakkı, yalnızca, devlet adına yetki kullanan kamu görevlileri için sınırlandırılabilir ya da yasaklanabilir.

“Bir grevin yasaklanabileceği koşulları belirlemek için saptanması gereken ölçüt, nüfusun tamamı ya da bir kısmının yaşamına, kişisel güvenliğine ya da sağlığına yönelik açık ve yakın bir tehdidin varlığıdır. 2006/581”

“Kelimenin tam anlamıyla zorunlu hizmetin ne anlama geldiği, büyük ölçüde, bir ülkede hüküm süren özel koşullara bağlıdır. Ayrıca, bu kavram, zorunlu olmayan bir hizmetin eğer grev belirli bir sürenin üzerinde devam eder ya da belirli bir kapsamın ötesine çıkarsa bu nedenle nüfusun tamamı ya da bir kısmı için yaşamı, kişisel güvenliği ya da sağlığını tehlikeye atarsa zorunlu hale gelebileceği anlamında kesin değildir. 2006/582”

“Aşağıdakiler zorunlu hizmet sayılabilir.

- hastane sektörü*
- elektrik hizmetleri*
- su temin hizmetleri*
- telefon hizmetleri,*
- polis ve silahlı kuvvetler*
- itfaiye hizmetleri*
- kamusal ya da özel hapisane hizmetleri,*
- Okul çağındaki çocuklara yemek temini ve okulların temizliği*
- hava trafik kontrolü 2006/585”*

Bu çerçevede 6356 Sayılı Kanun'un 62'nci maddesinin 1'nci fıkrasında düzenlenen grev yasakları değerlendirildiğinde şu hizmetlerin ILO Normları uyarınca zorunlu hizmet sayılamayacağı görülmektedir:

- 1- Cenaze işleri ve mezarlıklar*
- 2- Doğalgaz, petrol üretimi, tasfiyesi ve dağıtımı*
- 3- Nafta ve doğalgazdan başlayan Petro kimya işleri*
- 4- Bankacılık hizmetleri*

5- Millî Savunma Bakanlığı ile Jandarma Genel Komutanlığı ve Sahil Güvenlik Komutanlığınca doğrudan işletilen işyerleri

6- Kamu kuruluşlarınca yürütülen şehir içi toplu taşıma hizmetleri

Dolayısıyla yukarıdaki işlerin 6356 Sayılı Kanun'un 62'nci maddesinin 1'nci fıkrasında grev yasağı kapsamında değerlendirilmesi Uluslararası Çalışma Örgütü'nün yukarıda belirtilen dar anlamda zorunlu hizmet ölçütünü aşmakta, uluslararası düzeyde benimsenmiş normlara aykırılık nedeniyle Uluslararası Çalışma Örgütü'nün 87 Sayılı Sözleşmesi'nin ihlali sonucunu doğurmakta ve bundan dolayı Türkiye Cumhuriyeti Anayasası'nın 51, 52 ve 54'üncü maddeleriyle güvence altına alınmış, örgütlenme, toplu pazarlık ve grev haklarının demokratik toplum düzenine ve ölçülülük ilkesine aykırı biçimde sınırlandırılmasına neden olmaktadır.

Daha öncede belirttiğimiz üzere temel olan hakkın en geniş biçimiyle uygulanmasıdır. Anayasada güvence altına alınan sendika hakkının temel bileşeni olan toplu sözleşme ve grev hakkına getirilen sınırlamalar istisnaidir. Hakkın özüne zarar verecek, uygulanmasını zorlaştıracak şekilde yasal düzenleme yapılması hukuka aykırıdır.

Öte yandan, ILO Yönetim Kurulu Örgütlenme Özgürlüğü Komitesi içtihat niteliği kazanmış kararlarında şu hizmetlerin tam anlamıyla zorunlu hizmetler oluşturmadığını ve grev yasağı kapsamına alınamayacağını özellikle vurgulamıştır.

- Petrol sektörü ve limanlar (yükleme ve indirme) (254. Rapor, Dava No. 1417, par. 502; 1985'in Özeti, par. 405);

- Bankacılık (230. Rapor, Dava No. 988 ve 1033, par.370);

- Genel taşımacılık (1985'in Özeti, par. 907);

- Büyük şehir taşımacılığı (1985'in Özeti, par. 408)

Ayrıca, Uluslararası Çalışma Örgütü Standartların ve Tavsiye Kararlarının Uygulanması, Uzmanlar Komitesi ile Standartlarının Uygulanması Konferans Komitesi son 25 yıldır hemen hemen her raporu ve incelemesinde 2822 Sayılı Kanun'da yer alan ve büyük ölçüde 6356 Sayılı Kanun'da da korunan bazı hizmetlerdeki grev yasaklarını ağır biçimde eleştirmekte ve ILO Sözleşmelerine uyum sağlanabilmesi için gerekli yasal değişikliklerin yapılması çağrısında bulunmaktadır. Uluslararası Çalışma Örgütü Standartların ve Tavsiye Kararlarının Uygulanması, Uzmanlar Komitesi'nin 2009 tarihli raporundaki ilgili bölüm bu eleştirilere emsal teşkil etmesi bakımından aşağıda belirtilmiştir:

“Grev hakkına ilişkin ciddi sınırlamalar:

...

Terimin dar anlamıyla zorunlu hizmet sayılamayacak bir çok hizmetteki (su, elektrik, gaz ve kömür, güç plantasyonları için kömür üretimi, petrol ve doğalgazın üretim ve dağıtımı, Petro kimya işleri, bankacılık ve noterler, kara, deniz ve demiryolu şehiriçi toplu taşımacılığı ve demiryollarındaki diğer taşımacılık, eczaneler, eğitim ve öğretim kurumları) ve grevin yasaklandığı hizmetlerde zorunlu tahkim (2822 Sayılı Kanun'un 29, 30 ve 32'nci maddeleri).

Komite, bu hizmetlerde bir yasaktan ziyade hem işçilerin hem de kamunun çıkarını karşılayacak bir asgari hizmet çağrısında bulunmaktadır.”

ILO’nun söz konusu eleştirileri karşısında 2822 Sayılı Kanun’da yer alan “termik santralleri besleyen linyit işleri”, “noter hizmetleri”, “aşı ve serum imal eden işyerleri ve eczaneler”, “eğitim, çocuk bakım ve huzurevleri” hizmetlerindeki grev yasaklarına 6356 Sayılı Kanun’da yer verilmemiş, bu bakımdan ILO normlarına uyum sağlanması doğrultusunda kısmi bir yaklaşım sergilenmiş ancak, ILO normları ve ILO’nun Türkiye’ye ilişkin raporlarındaki açık tespit ve eleştirilere rağmen “Cenaze işleri ve mezarlıklar, Doğalgaz, petrol üretimi, tasfiyesi ve dağıtımı, Nafta ve doğalgazdan başlayan Petro kimya işleri, Bankacılık hizmetleri, Millî Savunma Bakanlığı ile Jandarma Genel Komutanlığı ve Sahil Güvenlik Komutanlığınca doğrudan işletilen işyerleri, Kamu kuruluşlarınca yürütülen şehir içi toplu taşıma hizmetleri” grev yasağı kapsamında değerlendirilmiştir.

Bu durum öğretilerde de eleştiri konusu olmuştur.

“Grev yasakları ile bağlantılı olarak değerlendirilmesi gereken ilk husus; Yasa’nın 61. maddesinde getirilen yasakların ILO normlarıyla uyumlu olup olmadığıdır. Bu konuda, bankacılık hizmetlerinde grev ve lokavtın tümüyle yasaklanmış olması yanında, şehir içi toplu taşıma hizmetleri ve petrol üretim, tasfiyesi ve dağıtımının tümüyle yasak kapsamına alınmasının ILO normları ile uyumlu olmadığı söylenebilecektir. Bununla birlikte belirtilen alanların gerek yaşam gerekse ekonomi açısından son derece önemli olduğu da kuşkusuzdur. ILO normlarına aykırı nitelikteki, havacılık hizmetlerinde grev ve lokavt yasağı öngören 2822 sayılı Kanun hükmünün 6356 sayılı Kanun’a alınmaması kuşkusuz isabetlidir.”

Anayasanın 2. maddesinde öngörülen sosyal devlet, mülkiyet hakkının toplum yararına kullanılması ve ekonomik yaşama müdahale yoluyla sosyal barışı sağlama amacına dönük olarak emek-sermaye dengesini kuran, zayıfları güçlüler karşısında koruyan, bireysel girişim ve sorumluluğu esas almakla birlikte bireylerin kendi güçleriyle üstesinden gelemeyecekleri sosyal riskleri üstlenen, bu yolla sosyal adaleti kuran devlettir. Bu ilke Anayasanın birçok maddesinde somutlaştırılmıştır.

Anayasanın 5. maddesiyle devlet “kişilerin ve toplumun refah, huzur ve mutluluğunu sağlamak; kişinin temel hak ve hürriyetlerini, sosyal hukuk devleti ve adalet ilkeleriyle bağdaşmayacak surette sınırlayan siyasal, ekonomik ve sosyal engelleri kaldırmaya, insanın maddî ve manevî varlığının gelişmesi için gerekli şartları hazırlamaya” çalışmakla yükümlü kılınmaktadır.

Anayasanın, 49. maddesinde devletin çalışanların hayat seviyesini yükseltmek, çalışma hayatını geliştirmek için çalışanları ve işsizleri korumak ve çalışmayı desteklemekle yükümlü olduğu; 51. maddesinde çalışanların ve işverenlerin çalışma ilişkilerinde, ekonomik ve sosyal hak ve menfaatlerini korumak ve geliştirmek için önceden izin almaksızın sendikalar ve üst kuruluşlar kurma hakkına sahip bulunduğu; 53. maddesinde de işçiler ve işverenlerin karşılıklı olarak ekonomik ve sosyal durumlarını ve çalışma şartlarını düzenlemek amacıyla toplu iş sözleşmesi yapma hakkına sahip olduğu vurgulanmaktadır. Bu kurallar, çalışanların ekonomik ve sosyal hak ve menfaatlerini koruma mücadelelerinin temel bir anayasal değer olarak kabul edildiğini göstermektedir. Bu mücadelelerin temel araçlarından biri olan grev hakkı

sınırlanırken hem uluslar arası düzenlemelere uygunluğa dikkat edilmeli hem de temel hak ve özgürlüklerin sınırlandırılmasında hakim olan ilkeler göz önünde tutulmalıdır.

Oysa yasal düzenleme uluslar arası normlara aykırı bir şekilde grev yasağı getirmiş, grev yasağı getirdiği sektörlerdeki işçilerin toplu eylem hakkını elinden almıştır. Bu son derece ağır sonuçlara yol açmaktadır. Bir hakkın kategorik olarak sınırlandırılması değil yasaklanması söz konusudur. Sınırlandırma ilkelerinden olan eşitlik, ölçülülük, araç-amaç bağı somutluğa kavuşamamıştır. Yasa ile düzenlenen grev yasakları objektiflikten uzaktır. Anayasanın 54. maddesinde yapılan değişikliği de göz önüne aldığımızda grev yasaklarının Anayasa metninde azaldığını, yasa koyucunun bu doğrultuda hareket etmesi gerekir iken tam tersine davrandığını görmekteyiz. Demokratik toplumlarda hakların Anayasal güvence altına alınması yasa koyucuya bu hakları geliştirmek konusunda ödev yükler.

Sonuç olarak; Anayasanın 10, 13, 14, 51, 52, 54 ve 90'ıncı maddelerine aykırı olan 6356 Sayılı Kanun'un 62'inci maddesinin 2'nci fıkrasında yer alan şu ifadelerin yürütmesinin durdurulması ve iptali talep edilmektedir.

“cenaze işlerinde ve mezarlıklarda”; “doğal gaz, petrol üretimi, tasfiyesi ve dağıtımı ile nafta veya doğalgazdan başlayan petrokimya işlerinde; bankacılık hizmetlerinde; Millî Savunma Bakanlığı ile Jandarma Genel Komutanlığı ve Sahil Güvenlik Komutanlığınca doğrudan işletilen işyerlerinde” “ve şehir içi toplu taşıma hizmetlerinde”

13) 6356 Sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanununun “Grev ve Lokavtın Ertelenmesi” Başlıklı 63. maddesinin iptali istemi,

Konu: Grev ve Lokavtın Ertelenmesi:

a) 63. madde: tümü.

Anayasanın 2, 5, 13, 14, 51, 54 ve 90. maddelerine aykırıdır.

6356 sayılı Kanun'un “Grev ve lokavtın ertelenmesi” başlıklı 63. maddesi şu şekildedir:

Grev ve lokavtın ertelenmesi

MADDE 63- (1) Karar verilmiş veya başlanmış olan kanuni bir grev veya lokavt genel sağlığı veya millî güvenliği bozucu nitelikte ise Bakanlar Kurulu bu uyuşmazlıkta grev ve lokavtı altmış gün süre ile erteleyebilir. Erteleme süresi, kararın yayımı tarihinde başlar.

(2) Erteleme kararının yürürlüğe girmesi üzerine, 60'ıncı maddenin altıncı fıkrasına göre belirlenen arabulucu, uyuşmazlığın çözümü için erteleme süresince her türlü çabayı gösterir. Erteleme süresi içerisinde taraflar aralarında anlaşarak uyuşmazlığı özel hakeme de götürebilir.

(3) Erteleme süresinin sonunda anlaşma sağlanamazsa, altı işgünü içinde taraflardan birinin başvurusu üzerine uyuşmazlık Yüksek Hakem Kurulunca çözülür. Aksi takdirde işçi sendikasının yetkisi düşer.

6356 sayılı Kanunun 63. Maddesi ile 2822 sayılı Kanunun 33 ve 34. Maddelerinde düzenlenen kanuni bir grevin “millî güvenlik ve genel sağlık gerekçesiyle Bakanlar Kurulu

Kararı ile ertelenmesi ve toplu iş sözleşmesinin zorunlu tahkim yoluyla Yüksek Hakem Kurulu tarafından sonuçlandırılması yönündeki sistem sürdürülmektedir. Evvela belirtmek gerekir ki, her ne kadar düzenlemenin başlığı “grevin ertelenmesi” olsa da Bakanlar Kurulu tarafından grev ertelemesi kararı verilmesi halinde erteleme süresi sonunda sendikanın grev uygulamasını yaşama geçirme olanağı bulunmadığı, bir başka deyişle taraflar arasında grev ertelemesi süresinde anlaşma sağlanamadığı hallerde sendikanın Yüksek Hakem Kuruluna başvurmaya zorunlu olduğu için söz konusu düzenleme grevin ertelenmesinden öte grevin bir daha başlatılmamak üzere tamamen durdurulması söz konusudur. Dolayısıyla bu düzenleme Bakanlar Kurulunun grev ertelemesi kararı verdiği işyeri ya da işletme için kararın verildiği döneme mahsus olmak üzere bir grev yasağıdır.

2822 sayılı Kanun ile sendikal mevzuatta benimsenen bu düzenleme, grev hakkına demokratik toplum düzeni ile uluslar arası sözleşmelere aykırı ve hakkın özünü zedeler biçimde aşırı ve ölçüsüz bir sınırlama getirmekte, yürütmeye ancak yargının kullanabileceği bir yetkiyi devrederek güçler ayrılığı ilkesi hiçe sayılmakta siyasi iktidara Türkiye’de alınan tüm grev kararları ile uygulanmaya başlanmış tüm grevleri ortadan kaldırma yetkisi tanınmaktadır.

Çağdaş ve demokratik hiçbir toplum düzeninde görülmeyen bu düzenleme ILO’nun 87 sayılı sözleşmesine ve evrensel düzlemde grev hakkına ilişkin kabul görmüş normlara tamamen aykırıdır. Daha öncede belirtildiği üzere grev hakkı sendikal örgütlenme hakkının ayrılmaz bir unsuru olup grev hakkının aşırı bir biçimde sınırlandırılması doğrudan sendika ve örgütlenme hakkının sınırlandırılmasına ve dolayısıyla ILO’nun 87 sayılı sözleşmesine aykırılık oluşturmaktadır. ILO normlarına göre grev hakkı ancak “1) devlet adına otorite icra eden kamu görevlilerinin (public servants exercising authority in the name of the State) çalıştığı kamu hizmetlerinde veya) durması nüfusun tümünün veya bir bölümünün yaşamını, kişisel güvenliğini veya sağlığını tehlikeye atabilecek, kelimenin dar anlamıyla, zorunlu/temel hizmetlerde” sınırlandırılabilir, yasaklanabilir. Olağan koşullarda durması nüfusun tümünün veya bir bölümünün kişisel güvenliğini veya sağlığını hemen tehlikeye atmayan, dolayısıyla doğrudan grev yasağı kapsamına alınamayacak işlerde grev ilerledikçe bu tehlikenin ortaya çıkması halinde grevin ertelenmesi/durdurulması/yasaklanması yetkisi kati suretle siyasi otoriteye bırakılamaz. Bu yetki ancak bağımsız bir merci tarafından kullanılabilir. ILO Yönetim Kurulu Örgütlenme Özgürlüğü Komitesi kararlarında bu husus açıkça belirtilmiştir. Örneğin:

“Bir grevi yasadışı ilan etme sorumluluğu hükümette değil, ilgili tarafların güvendiği bağımsız bir kurulda olmalıdır (2006/628).

Grevlerin yasadışılığına ilişkin son kararlar, özellikle hükümetin tarafı olduğu uyuşmazlıklarda hükümetçe verilmemelidir(2006/629).”

Yukarıdaki kararlardan da görüleceği üzere istisnai durumlarla sınırlı olmak üzere grev hakkının dar anlamada zorunlu hizmetlerde, sağlık ve güvenlik gerekçesiyle sınırlandırılması ILO normları bakımından kabul edilebilir olmakla birlikte bu sınırlandırma/erteleme/yasaklama yetkisinin Bakanlar Kuruluna tanınması ILO sözleşmeleri ve normlarına aykırıdır.

Öyle ki 2004-2005 döneminde lastik endüstrisindeki grev uygulaması Bakanlar Kurulu kararı ile ertelenmiş. Lastik - İş Sendikası konuyu ILO Yönetim Kurulu Örgütlenme Özgürlüğü Komitesine götürmüştür. Komitenin 2005 tarih, 338/2329 numaralı raporunda bu düzenleme ağır eleştiri konusu olmuş, Komite bu yetkinin ancak ve ancak tarafların güvenilebileceği bağımsız bir kurula tanınabileceğini belirterek Türkiye Cumhuriyeti Hükümetinden ilgili düzenlemenin revize edilmesini istemiştir:

“Örgütlenme Özgürlüğü Komitesi (Rapor No. 338, Vaka No: 2329, 2005)

Yukarıda belirtilen sonuçlar ışığında, Komite hükümeti aşağıdaki tavsiyelere uymaya davet etmektedir.

(a) Lastik endüstrisinde 2004-2005 dönemini kapsayan toplu iş sözleşmesi imzalanmış olduğunu not ederek, Komite hükümetin kolektif ihtilafları sona erdirmeye ilişkin sistematik uygulamasını ve lastik gibi sektörlerde grevleri ulusal güvenlik temelinde ertelemesini teessüfle karşılamaktadır.

(b) Komite hükümetten bir kez daha, 2822 sayılı yasanın 33. maddesini bir grevin ulusal güvenlik temelinde ertelenmesi kararını verme sorumluluğun hükümette değil ama bütün tarafların güvendiği tarafsız bir kurulda olabileceği şekilde revize etmek için gerekli önlemleri almasını rica etmektedir. Komite hükümetten bu bağlamdaki gelişmeler konusunda bilgilendirme yapmasını rica etmektedir.”

Ayrıca Dr. Aziz Çelik’in 1983-2007 döneminde grev ertelemelerini inceleyen makalesi Bakanlar Kuruluna bu yetkinin tanınmasının grev hakkının nasıl ölçüsüz bir biçimde sınırlandırılması hatta yok edilmesine neden olduğunu gözler önüne sermektedir. Bu çalışmaya göre 1983-2007 yılları arasında milli güvenlik gerekçeli grev ertelemeleri 500’ün üzerinde işyeri ve işletmede ki grevleri durdurmuş, 300 bin civarında işçinin grev hakkı ihlal edilmiştir. Lastik, cam ve kağıt işkollarında ki grevler dahi milli güvenlik gerekçesiyle ertelenmiştir. Örneğin, kağıt işkolunda faaliyet gösteren bir kamu iktisadi teşekkülü olan SEKA’daki 1995 tarihli grev erteleme kararının gerekçelendirilmesi söz konusu grev ertelemelerinin hukuki dayanaktan ziyade siyasi saiklere dayandığını gözler önüne sermektedir.

“Türkiye’de kağıt üretiminin aksaması basın yayın kuruluşlarının yanı sıra ambalaj kağıdı gereksinimi dolayısıyla ihracat sektörünü, ülkeye döviz girişini, yoksun kalınan döviz dolayısıyla milli güvenliğe ilişkin malzemeler de dahil ülkemiz için gerekli ihtiyaç maddelerinin dışalımını baltalamaktadır. İhracata dönük üretim yapan çiftçi ve sanayicinin dolayısıyla milli ekonominin göreceği zarar telafi edilemez boyutlara yaklaşmış milli güvenliği ve halkın genel sağlığını da etkilemiştir”

Ayrıca belirtmek gerekir ki Türkiye’de akdedilen toplu iş sözleşmelerinin yarısından çoğu Kamu Sektöründedir. Dolayısıyla toplu iş ilişkilerinde en büyük işveren devlettir. Merkezi ya da yerel kamu otoritelerinin taraf olduğu toplu iş sözleşmelerinde Bakanlar Kurulu’na grev erteleme yetkisi tanıdığı koşullarda toplu iş sözleşmesi özerkliğinden söz edilemeyecektir. Toplu iş sözleşmesi masasının bir tarafında işveren olarak yer alan idarenin aynı zamanda toplu sözleşme görüşmelerinde anlaşmazlık oluşması halinde muhtemel ya da yaşama geçirilen bir grevi erteleyebilme yetkisi bulunduğu sürece toplu iş sözleşmesi görüşmelerinin taraflar arasında güç dengesi tümüyle idare lehine bozulmakta, toplu pazarlık ve grev hakkı esaslı biçimde sınırlandırılmaktadır.

Grev hakkına getirilen ve hakkın özünü zedeleyen bu aşırı, ölçüsüz ve İLO Sözleşmelerine aykırı sınırlama öğretide de haklı olarak eleştiri konusu olmuştur. Örneğin, Prof. Dr. Gülsevil Alpagut 6356 Sayılı Kanunu değerlendiren makalesinde şu hususları belirtmiştir.

“Bilindiği gibi, grev ve lokavt ertelemesine ilişkin 2822 s. K’da öngörülen sistemin esasen bir grev yasağına dönüştüğü, 60 günlük erteleme süresinin bitiminde grev imkânının

tanınmadığı öteden beri eleştiri konusu olmuştur. Bunun yanı sıra İLO 2009 tarihli raporunda ertelemeyi tarafların güvenini kazanmış bir bağımsız organın gerçekleştirebileceğini, hükümetin bu konuda gerekli değişiklikleri yapması gerektiğini belirtmiştir. Raporda, Türk Hükümeti'nin bu konuda mevcut taslakta gerekli düzenlemenin öngörüldüğü ve erteleme kararından önce üçlü yapıya sahip Yüksek Hakem Kurulu'ndan tavsiye niteliğinde görüş alınacağını belirttiği yer almıştır. Ancak, 6356 sayılı kanunda erteleme kararı yine Bakanlar Kurulu'na bırakılmış olup bu konuda bir değişiklik getirilmemiştir. Dolayısıyla ILO eleştirilerinin karşılanmadığı söylenmelidir.”

6356 sayılı yasanın 63. maddesi Anayasanın 2, 5, 13, 14, 51, 54 ve 90. maddelerine aykırı olduğundan yürütmesinin durdurulması ve iptali talep edilmektedir.

14) 6356 Sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanununun “Grev hakkının ve lokavtın kötüye kullanılması” Başlıklı 72. maddesinin birinci fıkrasının iptali istemi,

Konu: Grev hakkının ve lokavtın kötüye kullanılması

a- 72. madde 1. fıkrası

Anayasanın 5, 13, 51, 54 ve 90. maddelerini aykırıdır.

MADDE 72- (1) Taraflardan birinin veya Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanının başvurusu üzerine mahkemece, grev hakkı veya lokavtın iyi niyet kurallarına aykırı tarzda toplum zararına veya millî servete zarar verecek şekilde kullanıldığının tespit edilmesi hâlinde, uygulanmakta olan grev veya lokavtın durdurulmasına karar verilir.

(2) Kanuni bir lokavtın işyerini temelli olarak kapalı tutmak amacıyla yapıldığı kesinleşmiş mahkeme kararıyla belirlenirse, mahkeme kararının lokavt yapmış işverene veya işveren sendikasına bildirilmesi ile birlikte lokavt durdurulur. Mahkeme kararına rağmen lokavtın uygulanmaya devam edilmesi, işçilere 70 inci madde hükümlerinden yararlanma hakkı verir.

Söz konusu düzenleme 2822 Sayılı Kanun'un 47'nci maddesi ile aynı içeriğe sahip olup grev hakkının iyi niyet kurallarına aykırı tarzda toplum zararına kullanıldığının mahkeme tarafından tespiti halinde grevin durdurulmasını öngörmektedir.

İlgili düzenlemede kastedilen grev uygulaması, toplu iş sözleşmesi görüşmelerinde anlaşma sağlanamaması üzerine 6356 sayılı kanunun ilgili maddeleri uyarınca alınan yasal grev kararının uygulamaya konulması ile oluşan yasal grevdir. Düzenleme ise, yasal prosedür izlenerek uygulamaya konulmuş bir grevin iyi niyet kurallarına aykırı tarzda toplum zararına veya millî servete zarar verecek şekilde kullanılması halinde grevin mahkeme kararıyla durdurulmasını öngörmektedir.

Öncelikle belirtmek gerekir ki; 6356 Sayılı Kanun yalnızca toplu iş sözleşmesi görüşmelerinde anlaşma sağlanamaması halinde, grev yasağı kapsamında olmayan işlerde, ilgili prosedür ve Arabuluculuk mekanizması işletildikten sonra kanunda öngörülen süreç işletilerek uygulamaya konulacak olan grevleri yasal grev olarak tanımlamaktadır. Bu sınırlı ve ancak uzun ve detaylı bir prosedür izlenerek kullanılan ve kullanılmadığı takdirde sendikanın yetkisinin düşmesi yaptırımına bağlanmış olan grev hakkının “toplum zararına veya milli servete zarar verecek şekilde kullanılması” mantığa ve eşyanın tabiatına aykırıdır.

Toplu sözleşme görüşmelerinde anlaşma sağlanamadığı durumlarda bir sendikanın, yetkisini kaybetmemek için zorunlu olarak aldığı ve yine yetkisini kaybetmemek için uygulamaya koyduğu, yani ihtiyari olmaktan öte yasal bir zorunluluk niteliği de taşıyan grev kararı ve uygulamasının, grev hakkının kötüye, toplum zararına veya milli serveti tahrip etmek amaçlı kulanılması çerçevesinde tartışılması, değerlendirilmesi, hukuki incelemeye tabi tutulması ve bunların neticesinde bir karara varılması hukukun objektif sınırlarını aşmakta, muhtemel bir başvuru halinde mahkemeden hukukun sınırlarını aşan bir niyet okuması yapması istenmektedir.

Böyle muğlak, belirsiz, subjektif bir gerekçeyle grevin durdurulabilmesinin düzenlenmesi grev hakkının demokratik toplum düzeni ve ölçülülük ilkesiyle ILO Sözleşmeleri ve Normlarına aykırı ve grev hakkının özünü zedeler biçimde sınırlamaktadır. Yasa gereği toplu pazarlık sürecinde anlaşmazlık halinde alınması ve uygulamaya konulması zorunlu olan bir grev kararının iyi niyet kurallarına aykırı olması toplum zararına veya milli servete zarar vermesi düşünülemez. Uluslar arası Çalışma Örgütü Yönetim Kurulu Örgütlenme Özgürlüğü Komitesi de Türkiye'ye ilişkin yaptığı bir incelemede 2822 Sayılı Kanun'da da yer alan söz konusu düzenlemeyi ağır bir biçimde eleştirmiştir:

“36. Dahası, 47. maddeye göre grev hakkı ve lokavt iyi niyet kurallarına aykırı tarzda toplum zararına ve milli serveti tahrip edecek şekilde kullanılamaz. Komitenin görüşüne göre böyle muğlak ve öznel hükümler, grev hakkını ölçsüz biçimde sınırlama riskini taşımaktadır ve örgütlenme özgürlüğü ilkesine aykırıdır. (Rapor No: 260, Vaka No: 1029, 1988)”

Sonuç olarak 6536 sayılı yasanın 72. maddesinin 1. fıkrası Anayasanın 5, 13, 51, 54 ve 90. maddelerini aykırı olduğundan yürütmesinin durulması ve iptali talep edilmektedir.

15) 6356 Sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanununun “Grev ve Lokavt Gözcüleri” Başlıklı 73. maddesinin birinci fıkrasının iptali istemi,

Konu: 73. maddenin birinci fıkrasında bulunan “en çok dörder” ibaresi Anayasanın 5, 13, 51, 54 ve 90. maddelerini aykırıdır.

6356 Sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu'nun 73. maddesi aşağıdaki şekildedir.

Grev ve lokavt gözcüleri

MADDE 73- (1) İşyerinde grev ilan etmiş olan işçi sendikası, kanuni bir grev kararına uyulmasını sağlamak için güç kullanmaksızın ve tehditte bulunmaksızın kendi üyelerinin grev kararına uyup uymadıklarını denetlemek amacıyla, işyerinin giriş ve çıkış yerlerine, kendi üyeleri arasından en çok dörder grev gözcüsü koyabilir.

(2) Grev gözcüleri, işyerine giriş ve çıkışlara engel olamaz, giren ve çıkanları kontrol amacıyla dahi durduramaz.

(3) İşyerinde lokavt ilan etmiş olan işveren sendikası, kanuni bir lokavt kararına uyulmasını sağlamak için güç kullanmaksızın ve tehditte bulunmaksızın kendi üyelerinin lokavt

kararına uyup uymadıklarını denetlemek amacıyla lokavtın kapsamına giren işyerlerine gözcüler gönderebilir.

Söz konusu maddenin birinci fıkrasında uygulamaya konulmuş bir grevle ilgili olarak sendikanın işverenin yasanın şartlarına uyup uymadığının tespiti için ve uyulmasını sağlamak üzere barışçıl yollarla bu süreci kontrol ve denetimlerini yapmasına yönelik temsilci belirlemesini düzenlemiştir.

Uygulamada ve yasada grev gözcüleri olarak tanımlanan sendika temsilcilerinin görevleri yasaya uygun olarak gerçekleştirilen ve uygulaması devam eden bir greve ilişkin işveren tarafından o işyerinde yasanın kurallarına uyulup uyulmadığının tespiti, dışarıdan işçi getirilip getirilmediğinin tespiti, üretim araç ve gereçlerinin dışarı çıkarılıp çıkarılmadığı gibi grev uygulamasını fiilen sonuçsuz bırakacak yasadışı uygulamaları kolluk kuvvetlerine mahaldeki görevli makama ve iş mahkemesine bildirmektir.

Dolayısıyla her şeyden önce yasa ile bunun sayısının belirlenmesi ve üst sınırı belirlenmiştir. Hal böyle iken işyerlerinin ekonomik ve teknolojik anlamda yaygınlaşmış olması ve giriş ve çıkış sistemlerinin değişmesi, hatta bu giriş ve çıkışlara yönelik işverenlerin bu süreçlere ilişkin uygulamadaki tavır ve davranışları 2822 Sayılı Kanundaki bu üst sınırın yetersiz olduğunu göstermiştir.

Uluslararası toplu pazarlık hukuku açısından özgür ve gönüllü bir toplu pazarlık sisteminde tarafların iradelerinin yerine geçilerek bu tür temsilci sayılarının hükümetlerce sınırlandırılması doğru bulunmamaktadır.

Kaldı ki aynı maddenin üçüncü fıkrasında yapılan düzenleme ile lokavt kararı alınmış ve uygulamaya konulmuş bir işyerinde lokavt kararını alan işverence belirlenecek gözcü sayısında da herhangi bir sınır konulmamıştır. İşveren dilediği kadar lokavt gözcüsü koyabilme hakkına sahip olmuştur.

Her şeyden önce Anayasamızın 2. maddesinde belirtilen sosyal bir hukuk devletinde toplumsal taraflardan birisine açıkça çıkar sağlayan bir düzenlemenin hukuk devleti mantığıyla bağdaşmadığı açıktır. İşverenlere lokavt gözcüsü konusunda sınır koyulmazken sendikalara konulan grev gözcüsü sayısına getirilen üst sınırın bu bağlamda Anayasanın hukuk devleti ilkesine aykırı olduğu açıktır.

Anayasamızın 5. maddesinde de devletin temel amaç ve görevlerinin arasında kişinin temel hak ve hürriyetlerini sosyal hukuk devleti ve adalet ilkeleriyle bağdaşmayacak surette sınırlayan siyasal, ekonomik ve sosyal engelleri kaldırma yükümlülüğü getirilmiştir.

“MADDE 5- Devletin temel amaç ve görevleri, Türk milletinin bağımsızlığını ve bütünlüğünü, ülkenin bölünmezliğini, Cumhuriyeti ve demokrasiyi korumak, kişilerin ve toplumun refah, huzur ve mutluluğunu sağlamak; kişinin temel hak ve hürriyetlerini, sosyal hukuk devleti ve adalet ilkeleriyle bağdaşmayacak surette sınırlayan siyasal, ekonomik ve sosyal engelleri kaldırmaya, insanın maddî ve manevî varlığının gelişmesi için gerekli şartları hazırlamaya çalışmaktır.”

Yukarıda belirtilen sınırlamada tam da Anayasanın 5. maddesinde belirtilen adalet olgusuna da aykırı bir durum yaratan bir sınırlamadır. Tarafların eşit ve özgür olarak haklarının kullanımında bir tarafın haklarının sınırlandırılarak diğer tarafa geniş bir özgürlük verilmesi adalet olgusunun zedelenmesi anlamına gelir. Bu nedenle söz konusu sınırlandırma Anayasamızın beşinci maddesine de aykırıdır.

Yine Anayasamızın 10. maddesinde kanun önünde eşitlik ilkesi belirlenmiştir. Kanunların bu toplumda yaşayan geçek kişilere ve kurumlara eşit olarak uygulanması anlamına gelen bu yükümlülük, devletin uyması gereken bir anayasal zorunluluktur. Ancak, yasa koyucu burada bu ilkeyi zedeleyici bir biçimde iradelerini serbestçe belirleyen her iki taraf açısından tarafsız ve eşit muamele etme yükümlülüğünü de zedeleyecek şekilde lokavt gözcülerine ilişkin işverenler lehine bir ayrımcılık yaratmıştır. Bu nedenle Anayasanın 10. maddesine aykırı bir yasa hükmü ortaya çıkmıştır.

Anayasamızın 53. ve 54. maddelerinde toplu pazarlık hakkı ve bunun ayrılmaz bir parçası olan grev hakkı tanımlanmıştır. Söz konusu madde ile getirilen özgürlüğün korunmasının sorumluluğu devlettedir. Bu durumda grev hakkının uygulanabilmesine yönelik devletin tarafsız ve hakkı koruyucu tasarruflarda bulunması gerekmektedir. Oysa 6356 Sayılı Yasanın 73. maddesinde yapılan ve yukarıda belirtilen düzenleme ile devlet özgür toplu pazarlık hakkına müdahale etmekte ve taraflardan biri aleyhine sınırlama getirmektedir. Bu nedenle Anayasamızın 53 ve 54. maddelerine aykırılık taşımaktadır.

Söz konusu sınırlama aynı zamanda Anayasamızın 90. maddesi çerçevesinde onaylanmış olunan ILO'nun 87 ve 98 Sayılı Sözleşmelerine de aykırılık teşkil etmektedir. İlgili ikiz sözleşmelere göre devletlerin özgür ve gönüllü toplu pazarlık hakkını sınırlayacak, tarafların temsilcilerinin sayılarının sınırlandırılması gibi müdahalelerin ilgili sözleşmelere aykırı olduğuna ilişkin kararları da bulunmaktadır.

“Hükümetin, sendika özgürlüğü karşıtı tüm ayrımcılık eylemlerini önleme sorumluluğu vardır ve bu tür ayrımcı uygulamalar nedeniyle yapılan yakınmaların, hızlı yansız ve etkili olması gereken usuller çerçevesinde incelenmesini gözetmesi gerekir”

Yukarıdaki nedenlerle, 6356 Sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanununun 73. maddesinin birinci fıkrasında yer alan ve grev gözcü sayılarına üst sınırlama getiren “ en çok dörder” ibaresi, Anayasamızın 2, 5, 10, 53 ve 54. maddeleri ile Anayasanın 90. maddesi çerçevesinde imzalanmış olan ILO'nun 87 ve 98 Sayılı Sözleşmelerine aykırılık teşkil ettiğinden iptali ve yürütmesinin durdurulması talep edilmektedir.

16) 6356 Sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanununun “Grev ve Lokavt Halinde mülki amirlerin yetkileri” Başlıklı 74. maddesinin birinci fıkrasının iptali istemi,

Konu: 74. maddenin birinci fıkrasında yer alan “işyerinde faaliyetin devamlılığını sağlayacak” ibaresinin iptalinin talep edilmesidir.

6356 Sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu'nun 74. maddesi aşağıdaki şekildedir.

Grev ve lokavt hâlinde mülki amirin yetkileri

MADDE 74- (1) Mahallin en büyük mülkî amirleri halkın günlük yaşamı için zorunlu olan ve aksaması muhtemel hizmet ve ihtiyaçları karşılayacak, işyerinde faaliyetin devamlılığını sağlayacak tedbirleri alır.

(2) Grev ve lokavtın uygulanması sırasında mahallin en büyük mülkî amirinin kamu düzenine ilişkin alacağı tedbirler, kanuni bir grev veya lokavtın uygulanmasını engelleyici nitelik taşıyamaz.

Maddenin birinci fıkrasında yer alan “ işyerinde faaliyetin devamını sağlayacak” ibaresi, Anayasanın 2, 7, 8, 13, 49, 53 ve 54, 90. maddelerine aykırıdır.

Yasanın 74. maddesinin birinci fıkrasına “işyerinde faaliyetin devamlılığını sağlayacak” ibaresi eklenerek, mülki amirlere sınırsız ve grev hakkını fiilen engelleme hakkını da veren soyut ve geniş bir yetki tanınmıştır. Mülki amirlere verilen yetki özgür toplu pazarlık ve grev hakkını ortadan kaldıracı, vesayetçi ve devlet müdahalesi yaratan bir düzenlemedir. ILO sözleşmelerine ve Anayasaya aykırıdır. Anayasa Mahkemesi’nin mülki amirlere tanınan bu sınırları belirsiz tanıdığı yetkinin “yasama yetkisinin devri anlamına geleceğine” dair pek çok kararı bulunmaktadır. Ayrıca hukuki güvenlik ilkesine de aykırıdır. Yürütme hangi koşullarda grevi fiilen durduracak, yada devamına karar verecek belli değildir. Bu haliyle verilen yetki grev hakkının kullanımını engelleyecek nitelikte olup temel hak ve özgürlükler arasında sayılan toplu pazarlık ve grev haklarını ortadan kaldıracı niteliktedir. Üstelik bu yetki temel hak ve özgürlükler alanında kullanılamaz. Bunlardan ikisinden ilgili bölümler aşağıdadır:

Anayasa Mahkemesinin 11.06.2003 tarih ve E.2001/346, K.2003/63 sayılı kararında, “Anayasanın çeşitli maddelerinde yer alan kanunla düzenlemeden neyin anlaşılması gerektiği Anayasa Mahkemesinin birçok kararında açıklanmıştır. Buna göre yasa ile düzenlenmesi öngörülen konularda, yürütme organına genel, sınırsız, esasları ve çerçevesi belirsiz bir düzenleme yetkisi verilmesi, yasama yetkisinin devri anlamına geleceğinden Anayasanın 7’nci maddesine aykırı düşer. Ancak, yasada temel esasların ve çerçevenin belirlenmesi koşuluyla, uzmanlık ve teknik konulara ilişkin ayrıntıların düzenlenmesinin yürütmeye bırakılması Anayasaya aykırılık oluşturmaz. Esasen Anayasanın 8 inci maddesinde yer alan, “yürütme yetkisi ve görevi Anayasaya ve kanunlara uygun olarak kullanılır ve yerine getirilir” hükmünün anlamı da budur.” denilmiştir. (Esas Sayısı: 2010/29 Karar Sayısı: 2010/90 Karar Günü: 16.7.2010)

“...Hukuk devleti ilkesinin önkoşullarından biri olan hukuk güvenliği ile kişilerin hukuki güvenliğinin sağlanması amaçlanmaktadır. Hukuk güvenliği ilkesi hukuk normlarının öngörülebilir olmasını, bireylerin tüm eylem ve işlemlerinde devlete güven duyabilmesini, devletin de yasal düzenlemelerinde bu güven duygusunu zedeleyici yöntemlerden kaçınmasını gerekli kılar.” (aynı karardan)

“Anayasanın 48. maddesinde düzenlenen “Çalışma ve Sözleşme Özgürlüğü”, Anayasanın “Temel Haklar ve Ödevler” başlıklı ikinci kısmının “Sosyal ve Ekonomik Haklar ve Ödevler” bölümünde yer almaktadır. Buna göre, “Herkes dilediği alanda çalışma ve sözleşme hürriyetine sahiptir. Özel teşebbüsler kurmak serbesttir. Devlet, özel teşebbüslerin milli ekonominin gereklerine ve sosyal amaçlara uygun yürümesini, güvenlik ve kararlılık içinde çalışmasını sağlayacak tedbirleri alır.” “Çalışma hakkı ve ödevi” başlıklı 49. maddesinde; “Çalışma, herkesin hakkı ve ödevidir. Devlet, çalışanların hayat seviyesini yükseltmek, çalışma hayatını geliştirmek için çalışanları ve işsizleri korumak, çalışmayı

desteklemek, işsizliği önlemeye elverişli ekonomik bir ortam yaratmak ve çalışma barışını sağlamak için gerekli tedbirleri alır.” kuralı yer almaktadır.

Anayasanın 13. maddesinde ise, “Temel hak ve hürriyetler, özlerine dokunulmaksızın yalnızca Anayasanın ilgili maddelerinde belirtilen sebeplere bağlı olarak ve ancak kanunla sınırlanabilir. Bu sınırlamalar, Anayasanın sözüne ve ruhuna, demokratik toplum düzeninin ve laik Cumhuriyetin gereklerine ve ölçülülük ilkesine aykırı olamaz.” denilmektedir. Buna göre yasa koyucu, Anayasanın 48. maddesinde öngörülen, çalışma ve sözleşme özgürlüğünü, 49. maddede öngörülen çalışma hak ve ödevlerini, ancak 13. maddedeki nedenlerle sınırlandırabilir.

Anayasanın 2. maddesinde, Türkiye Cumhuriyeti’nin “Başlangıç”ta belirtilen temel ilkelere dayanan bir Devlet olduğu vurgulanmış, 176. maddesi ile Anayasa metni içinde olduğu açıklanan “Başlangıç” bölümünde ise, güçler ayrılığı ilkesine yer verilmiştir. Bu ilke gereği yasama, yürütme ve yargı, bu yetkileri kullanacak organlar olarak belirlenmiş; Anayasanın 7. maddesinde; Yasama yetkisinin Türkiye Büyük Millet Meclisi’nce kullanılacağı ve devredilemeyeceği kurala bağlanmıştır.

Bu kural karşısında, Anayasada yasayla düzenlenmesi öngörülen konularda yürütme organına genel ve sınırları belirsiz bir düzenleme yetkisinin verilmesi olanaklı değildir. Yürütmenin düzenleme yetkisi, sınırlı, tamamlayıcı ve bağımlı bir yetkidir. Bu nedenle, Anayasada öngörülen ayrık durumlar dışında, yasalarla düzenlenmemiş bir alanda, yasa ile yürütmeye genel nitelikte kural koyma yetkisi verilemeyeceği açıktır.

Yürütme organına düzenleme yetkisi veren bir yasa kuralının, Anayasanın 7. maddesine uygun olabilmesi için, temel ilkeleri koyması, çerçeveyi çizmesi, sınırsız, belirsiz, geniş bir alanı yönetimin düzenlemesine bırakmaması gerekmektedir. Temel kuralları koymadan, ölçüsünü belirlemeden ve sınırları çizmeden, yürütmeye düzenleme yetkisi veren bir kuralın, Anayasanın 7. maddesine aykırı düşeceğinde kuşku bulunmamaktadır.” (Esas Sayısı: 2010/46 Karar Sayısı: 2011/60 Karar Günü: 30.3.2011).

Yukarıda belirtilen anayasa mahkemesi kararlarında da görüldüğü üzere bu tür yetki devirlerinin yapılması Anayasaya aykırı olduğu gibi hukuki güvenlik ilkesine de aykırıdır. Dolayısıyla, Anayasaya aykırı olan bir vesayet sistemi getirilmektedir. Toplu pazarlık hakkının kullanımında işçinin tek güvencesi olan grev hakkının kullanımını fiilen ortadan kaldırıcı nitelikte olan bu düzenlemenin grev hakkının ortadan kaldırılması anlamına geleceği açıktır.

Diğer yandan grev uygulamasına yönelik mülki amirlere tanınan bu yetki ILO’nun 87 ve 98 Sayılı Sözleşmelerine de açık aykırıdır. Fiilen grevin uygulanmasını engelleyici bu düzenleme, ILO’nun soyut ve sınırları belli olmayan bu ifade toplu pazarlık hakkına yürütme organı eliyle müdahale anlamına gelmektedir. Toplu pazarlık sürecinde yoruma açık belirsiz bir ifade ile sendikaların elindeki tek silah olan grev hakkına müdahale edilmesi toplu pazarlık sisteminin özgür olması ilkesine aykırılığından dolayı 87 ve 98 Sayılı Sözleşmelere aykırılık teşkil eder.

Sonuç olarak 6536 sayılı yasanın 74. maddesinin 1. fıkrası Anayasanın 2, 7, 8, 13, 49, 53, 54 ve 90. maddelerini aykırı olduğundan yürütmesinin durulması ve iptali talep edilmektedir.

IV. YÜRÜRLÜĞÜ DURDURMA İSTEMİNİN GEREKÇESİ

Arz ve izah olunan nedenlerle, söz konusu kural hakkında yürürlüğünün durdurulması da istenerek iptal davası açılmıştır. 18.10.2012 tarihli ve 6356 sayılı “Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu”nun iptali istenen maddelerin uygulanması halinde, Anayasaya, kanunlara ve Uluslararası sözleşmelere ve Anayasa Mahkemesinin kararlarına aykırı olarak geriye dönüşü imkansız biçimde ve giderilmesi olanaksız hukuki zarar ve durumlara yol açacağı açıktır.

Açıklanan nedenlerle, iptali istenen kuralların yürürlüklerinin durdurulması istenilmektedir.

V. SONUÇ ve İSTEM

07.11.2012 tarihli ve 28460 sayılı Resmi Gazetede yayımlanan, 18.10.2012 tarihli ve 6356 sayılı “Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu”nun;

1) 2. maddesinin birinci fıkrasının (ğ) bendi, 3. maddesinin birinci fıkrasının ve 5. maddesinin, Anayasanın 13, 51 ve 90. maddelerine,

2) 2. maddesinin birinci fıkrasının (g) ve (ı) bendlerinin, Anayasanın 13, 51 ve 90. maddelerine,

3) 6. maddesinin birinci fıkrasının, Anayasanın 51. ve 90. maddelerine,

4) 9. maddesinin birinci fıkrasının, Anayasanın 13, 51. ve 90. maddelerine,

5) 11. maddesinin ikinci fıkrasının (ç) bendinin, 12. maddesinin üçüncü fıkrasının ve 29. maddesinin ikinci, üçüncü ve beşinci fıkralarının, Anayasanın 51. ve 90. maddelerine,

6) 25. maddesinin dördüncü ve beşinci fıkralarının, Anayasanın 2, 5, 10/1, 3, 4, 12/1, 13, 49, 51/1, 53, 54, 55/1 ve 90. maddelerine,

7) 2. maddesinin birinci fıkrasının b bendi ile 33. maddesinin üçüncü ve dördüncü fıkralarının, Anayasanın 13, 51 ve 53. maddelerine,

8) 41. maddesinin birinci, ikinci, üçüncü ve beşinci fıkralarının, 43. maddesinin ikinci ve dördüncü fıkralarının ve Geçici Madde 6’nın, Anayasanın 2, 5, 10/1, 3, 4, 12/1, 13, 49, 51/1, 53, 54, 55/1 ve 90. maddelerine,

9) 58. maddesinin ikinci ve üçüncü fıkralarının, Anayasanın 2, 5, 13, 54 ve 90. maddelerine,

10) 60. maddesinin altıncı fıkrasının, Anayasanın 10, 51, 54 ve 90. maddelerine,

11) 61. maddesinin üçüncü ve beşinci fıkralarının, Anayasanın 13, 51, 54 ve 90. maddelerine,

12) 62. maddesinin birinci fıkrasının, Anayasanın 10, 13, 14, 51, 52, 54 ve 90. maddelerine,

13) 63. maddesinin, Anayasanın 2, 5, 13, 14, 51, 54. ve 90. maddelerine,

14) 72. maddesinin birinci fıkrasının, Anayasanın 5, 13, 51, 54 ve 90. maddelerine,

15) 73. maddesinin birinci fıkrasının, Anayasanın 5, 13, 51, 54 ve 90. maddelerine,

16) 74. maddesinin birinci fıkrasının, Anayasanın 2, 7, 8, 13, 49, 53, 54 ve 90. maddelerine,

aykırı olduklarından iptallerine ve iptal davası sonuçlanıncaya kadar yürürlüklerinin durdurulmasına karar verilmesine ilişkin istemimizi saygı ile arz ederiz. 03.01.2013”

EK GEREKÇE

“İlgi: Anayasa Mahkemesi’nin 31.01.2013 tarihli ve 2013/1 esas sayılı kararı.

18.10.2012günlü ve 6356 Sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanun’un iptali ve yürürlüğünün durdurulması amacıyla yapılan başvuru için ilgi yazınızda belirtilen eksiklik olarak nitelenen hususlar giderilerek aşağıda sunulmuştur.

6356 Sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanun’un

A-1-6356 Sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanun’un Tanımlar başlıklı 2 ncimaddesinin 1 numaralı fıkrasının (b) bendi “Çerçeve sözleşme: Ekonomik ve Sosyal Konseyde temsil edilen işçi ve işveren konfederasyonlarına üye işçi ve işveren sendikaları arasında işkolu düzeyinde yapılan sözleşmeyi”şeklindedir.

6356 Sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanun’un 2 ncimaddesinin (1) numaralı fıkrasının (b) bendinin tamamı sehven yazılmış olup, talebimizin yalnızca Yüksek Mahkemenizde 2013/1 Esas sayısı ile devam etmekte olan dava dilekçesinde gerekçesi yazılı olan“...Ekonomik ve Sosyal Konsey’de temsil edilen...”ibaresi ile sınırlı olduğunun kabul edilmesini talep etmekteyiz.

2-6356 Sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanun’un Tanımlar başlıklı 2 ncimaddesinin (1) numaralı fıkrasının (ğ) bendi “Sendika: İşçilerin veya işverenlerin çalışma ilişkilerinde, ortak ekonomik ve sosyal hak ve çıkarlarını korumak ve geliştirmek için en az yedi işçi veya işverenin bir araya gelerek bir işkolunda faaliyette bulunmak üzere oluşturdukları tüzel kişiliğe sahip kuruluşları”şeklindedir.

6356 Sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanun’un 2 ncimaddesinin (1) numaralı fıkrasının (ğ) bendinin tamamı sehven yazılmış olup, talebimizin yalnızca Yüksek Mahkemenizde 2013/1 Esas sayısı ile devam etmekte olan dava dilekçesinde gerekçesi yazılı

olan“...bir iş kolunda faaliyette bulunmak üzere...”ibaresi ile sınırlı olduğunun kabul edilmesini talep etmekteyiz.

3-6356 Sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanun'un Kuruluş serbestisibaşlıklı 3 üncü maddesinin (1) numaralı fıkrası “Kuruluşlar, bu Kanundaki kuruluş usul ve esaslarına uyararak önceden izin almaksızın kurulur. Sendikalar kuruldukları işkolunda faaliyette bulunur”şeklindedir.

6356 Sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanun'un 3 üncü maddesinin (1) numaralı fıkrasının tamamı sehven yazılmış olup, talebimizin yalnızca Yüksek Mahkemenizde 2013/1 Esas sayısı ile devam etmekte olan dava dilekçesinde gerekçesi yazılı olan“Sendikalar kuruldukları iş kolunda faaliyette bulunur”cümlesi ile sınırlı olduğunun kabul edilmesini talep etmekteyiz.

4-6356 Sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanun'un 6 ncı maddesinin (1) numaralı fıkrası “Fiil ehliyetine sahip ve fiilen çalışan gerçek veya tüzel kişiler sendika kurma hakkına sahiptir. Ancak 26/9/2004 tarihli ve 5237 sayılı Türk Ceza Kanununun 53 üncü maddesinde belirtilen süreler geçmiş olsa bile; zimmet, irtikâp, rüşvet, hırsızlık, dolandırıcılık, sahtecilik, güveni kötüye kullanma, hileli iflas, ihaleye fesat karıştırma, edimin ifasına fesat karıştırma, suçtan kaynaklanan mal varlığı değerlerini aklama ve kaçakçılık suçlarından birinden mahkûmiyeti bulunanlar sendika kurucusu olamaz.”biçimindedir.

6356 Sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanun'un 6 ncı maddesinin (1) numaralı fıkrasının tamamı sehven yazılmış olup talebimizin yalnızca Yüksek Mahkemenizde 2013/1 Esas sayısı ile devam etmekte olan dava dilekçesinde gerekçesi yazılı olan “....ve fiilen çalışan...” ibaresi ile sınırlı olduğunun kabul edilmesini talep etmekteyiz.

5-6356 Sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanun'un 9 uncu maddesinin (1) numaralı fıkrası “Kuruluşun ve şubelerinin organları; genel kurul, yönetim kurulu, denetleme kurulu ve disiplin kuruludur. Bu organlardan genel kurul dışında kalanların üye sayıları üçten az dokuzdan fazla; konfederasyonların yönetim kurullarının üye sayıları beşten az yirmi ikiden fazla ve şubelerin genel kurul dışındaki kurullarının üye sayıları üçten az beşten fazla olamaz. Genel kurul dışındaki organlara asıl üye sayısı kadar yedek üye seçilir.”şeklindedir.

6356 Sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanun'un 9 uncu maddesinin (1) numaralı fıkrasının tamamı sehven yazılmış olup, talebimizin yalnızca Yüksek Mahkemenizde 2013/1 Esas sayısı ile devam etmekte olan dava dilekçesinde gerekçesi yazılı olan“Bu organlardan genel kurul dışında kalanların üye sayıları üçten az dokuzdan fazla; konfederasyonların yönetim kurullarının üye sayıları beşten az yirmi ikiden fazla ve şubelerin genel kurul dışındaki kurullarının üye sayıları üçten az beşten fazla olamaz...”cümlesi ile sınırlı olduğunun kabul edilmesini talep etmekteyiz.

6- 6356 Sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanun'un 11 inci maddesinin (1) numaralı fıkrasının (ç) bendi “Yönetim kurulu ve denetleme kurulu raporları ile yeminli mali müşavir raporlarının görüşülmesi.” biçimindedir. 6356 sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanun'un 11 inci maddesinin (2) numaralı fıkrası ise “Şube genel kurulları, sadece birinci fıkranın (a), (ç), (d) ve (k) bentlerinde belirtilen görevleri yerine getirir. Şube genel kurullarının mali ibra yetkisi yoktur.”biçiminde düzenlenmiş olup, ilgili fıkra her hangi bir (ç) bendi yer almayıp; sadece 1 numaralı fıkranın (ç) bendine yapılmış olan bir atıf söz konusudur.

Bu açıklamadan sonra,6356 Sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanun'un 11 inci maddesinin (1) numaralı fıkrasının (ç) bendinin tamamının sehven yazıldığı, talebimizin yalnızca Yüksek Mahkemenizde 2013/1 Esas sayısı ile devam etmekte olan dava dilekçesinde gerekçesi yazılı olan“ile yeminli mali müşavir raporlarının...”ibaresi ile sınırlı olduğunun kabul edilmesini talep etmekteyiz.

7-6356 Sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanun'un 12 ncimaddesinin (3) numaralı fıkrası “İki genel kurul toplantısı arasındaki döneme ait faaliyet ve hesap raporu, yeminli mali müşavir raporu, denetleme kurulu raporu ve gelecek döneme ait bütçe teklifi toplantı tarihinden on beş gün önce genel kurula katılacaklara gönderilir”şeklindedir.

6356 Sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanun'un 12ncimaddesinin (3) numaralı fıkrasının tamamının sehven yazıldığı, talebimizin yalnızca Yüksek Mahkemenizde 2013/1 Esas sayısı ile devam etmekte olan dava dilekçesinde gerekçesi yazılı olan “...yeminli mali müşavir raporu...”ibaresi ile sınırlı olduğunun kabul edilmesini talep etmekteyiz.

8- 6356 Sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanun'un 25 inci maddesinin (4) numaralı fıkrası “İşverenin fesih dışında yukarıdaki fıkralara aykırı hareket etmesi hâlinde işçinin bir yıllık ücret tutarından az olmamak üzere sendikal tazminata hükmedilir.” şeklindedir.

6356 Sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanun'un 25 inci maddesinin (4) numaralı fıkrasının tamamının sehven yazıldığı, talebimizin yalnızca Yüksek Mahkemenizde 2013/1 Esas sayısı ile devam etmekte olan dava dilekçesinde gerekçesi yazılı olan “...fesih dışında...” ibaresi ile sınırlı olduğunun kabul edilmesini talep etmekteyiz.

9-6356 Sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanun'un 25 inci maddesinin (5) numaralı fıkrası “Sendikal bir nedenle iş sözleşmesinin feshi hâlinde işçi, 4857 sayılı Kanunun 18, 20 ve 21 inci madde hükümlerine göre dava açma hakkına sahiptir. İş sözleşmesinin sendikal nedenle feshedildiğinin tespit edilmesi hâlinde, 4857 sayılı Kanunun 21 inci maddesine göre işçinin başvurusu, işverenin işe başlatması veya başlatmaması şartına bağlı olmaksızın sendikal tazminata karar verilir. Ancak işçinin işe başlatılmaması hâlinde, ayrıca 4857 sayılı Kanunun 21 inci maddesinin birinci fıkrasında belirtilen tazminata hükmedilmez. İşçinin 4857 sayılı Kanunun yukarıdaki hükümlerine göre dava açmaması ayrıca sendikal tazminat talebini engellemez”şeklindedir.

6356 Sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanun'un 25 inci maddesinin (5) numaralı fıkrasının tamamının sehven yazıldığı, talebimizin yalnızca Yüksek Mahkemenizde 2013/1 Esas sayısı ile devam etmekte olan dava dilekçesinde gerekçesi yazılı olan“18” ibaresi ve“... Ancak işçinin işe başlatılmaması hâlinde, ayrıca 4857 sayılı Kanunun 21 inci maddesinin birinci fıkrasında belirtilen tazminata hükmedilmez....” cümlesi ile sınırlı olduğunun kabul edilmesini talep etmekteyiz.

10-6356 Sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanun'un 29 uncu maddesinin (3) numaralı fıkrası “Kuruluşlar; faaliyet, dış denetim ve denetleme kurulu raporları ile genel kurul kararlarını uygun vasıtalarla derhâl yayınlar”şeklindedir.

6356 Sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanun'un 29 uncu maddesinin (3) numaralı fıkrasının tamamının sehven yazıldığı, talebimizin yalnızca Yüksek Mahkemenizde

2013/1 Esas sayısı ile devam etmekte olan dava dilekçesinde gerekçesi yazılı olan “....dış denetim...” ibaresi ile sınırlı olduğunun kabul edilmesini talep etmekteyiz.

11-6356 Sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanun’un 29 uncu maddesinin (5) numaralı fıkrası “İç ve dış denetim esasları, işçi ve işveren konfederasyonlarının görüşleri alınarak Bakanlıkça çıkarılacak bir yönetmelikle düzenlenir” şeklindedir.

6356 Sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanun’un 29 uncu maddesinin (5) numaralı fıkrasının tamamının sehven yazıldığı, talebimizin yalnızca Yüksek Mahkemenizde 2013/1 Esas sayısı ile devam etmekte olan dava dilekçesinde gerekçesi yazılı olan “....ve dış...” ibaresi ile sınırlı olduğunun kabul edilmesini talep etmekteyiz.

12- 6356 Sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanun’un 33 üncü maddesinin (3) numaralı fıkrası “Çerçeve sözleşme, sözleşmenin tarafı olan işçi ve işveren sendikasının üyeleri hakkında uygulanır ve meslekî eğitim, iş sağlığı ve güvenliği, sosyal sorumluluk ve istihdam politikalarına ilişkin düzenlemeleri içerebilir.” biçimindedir.

6356 Sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanun’un 33 üncü maddesinin (3) numaralı fıkrasının tamamının sehven yazıldığı, talebimizin yalnızca Yüksek Mahkemenizde 2013/1 Esas sayısı ile devam etmekte olan dava dilekçesinde gerekçesi yazılı olan “...ve meslekî eğitim, iş sağlığı ve güvenliği, sosyal sorumluluk ve istihdam politikalarına ilişkin düzenlemeleri içerebilir.....” ibaresi ile sınırlı olduğunun kabul edilmesini talep etmekteyiz.

13- 6356 Sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanun’un 33 üncü maddesinin (4) numaralı fıkrası “Çerçeve sözleşme, taraflardan birinin çağrısı ve karşı tarafın çağrıya olumlu cevap vermesi ile en az bir, en çok üç yıl için yapılır” şeklindedir.

6356 Sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanun’un 33 üncü maddesinin (4) numaralı fıkrasının tamamının sehven yazıldığı, talebimizin yalnızca Yüksek Mahkemenizde 2013/1 Esas sayısı ile devam etmekte olan dava dilekçesinde gerekçesi yazılı olan “.... ve karşı tarafın çağrıya olumlu cevap vermesi ile....” ibaresi ile sınırlı olduğunun kabul edilmesini talep etmekteyiz.

14- 6356 Sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanun’un 41 inci maddesinin (1) numaralı fıkrası “Kurulu bulunduğu işkolunda çalışan işçilerin en az yüzde üçünün üyesi bulunması şartıyla işçi sendikası, toplu iş sözleşmesinin kapsamına girecek işyerinde başvuru tarihinde çalışan işçilerin yarısından fazlasının, işletmede ise yüzde kırkının kendi üyesi bulunması hâlinde bu işyeri veya işletme için toplu iş sözleşmesi yapmaya yetkilidir” şeklindedir.

6356 Sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanun’un 41 inci maddesinin (1) numaralı fıkrasının tamamının sehven yazıldığı, talebimizin yalnızca Yüksek Mahkemenizde 2013/1 Esas sayısı ile devam etmekte olan dava dilekçesinde gerekçesi yazılı olan “...Kurulu bulunduğu işkolunda çalışan işçilerin en az yüzde üçünün üyesi bulunması şartıyla.....” ibaresi, “....çalışan işçilerin yarısından fazlasının....” ibaresi ve “...ise yüzde kırkının.....” ibareleri ile sınırlı olduğunun kabul edilmesini talep etmekteyiz.

15-6356 Sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanun’un 41 inci maddesinin (5) numaralı fıkrası “Bir işkolunda çalışan işçilerin yüzde üçünün tespitinde Bakanlıkça her yıl ocak ve temmuz aylarında yayımlanan istatistikler esas alınır. Bu istatistiklerde her bir

işkolundaki toplam işçi sayısı ile işkollarındaki sendikaların üye sayıları yer alır. Yayımlanan istatistik, toplu iş sözleşmesi ve diğer işlemler için yeni istatistik yayımlanıncaya kadar geçerlidir. Yetki belgesi almak üzere başvuran veya yetki belgesi alan işçi sendikasının yetkisini daha sonra yayımlanacak istatistikler etkilemez” biçimindedir.

6356 Sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanun’un 41inci maddesinin (5) numaralı fıkrasının tamamının sehven yazıldığı, talebimizin yalnızca Yüksek Mahkemenizde 2013/1 Esas sayısı ile devam etmekte olan dava dilekçesinde gerekçesi yazılı olan “...yüzde üçünün...” ibaresi ile sınırlı olduğunun kabul edilmesini talep etmekteyiz.

16-6356 Sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanun’un 43 üncü maddesinin (2) numaralı fıkrası “İtiraz dilekçesi görevli makama kayıt ettirildikten sonra mahkemeye verilir. Kurulu bulunduğu işkolunda çalışan işçilerin yüzde üçünden daha az üyesi bulunan işçi sendikası, yetki itirazında bulunamaz” biçimindedir.

6356 Sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanun’un 43 üncü maddesinin (2) numaralı fıkrasının tamamının sehven yazıldığı, talebimizin yalnızca Yüksek Mahkemenizde 2013/1 Esas sayısı ile devam etmekte olan dava dilekçesinde gerekçesi yazılı olan “...yüzde üçünden...” ibaresi ile sınırlı olduğunun kabul edilmesini talep etmekteyiz.

17- 6356 Sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanun’un 43 üncü maddesinin (4) numaralı fıkrası “42 nci maddenin üçüncü fıkrası uyarınca kendisine yetki şartlarına sahip olmadığı bildirilen işçi sendikası, altı iş günü içinde yetkili olup olmadığının tespiti için dava açabilir. Mahkeme açılan davayı o işkolunda çalışan işçilerin en az yüzde üçünü üye kaydeden işçi sendikaları ile işveren sendikası veya sendika üyesi olmayan işverene de bildirir. Mahkeme davayı iki ay içinde sonuçlandırır” biçimindedir.

6356 Sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanun’un 43 üncü maddesinin (4) numaralı fıkrasının tamamının sehven yazıldığı, talebimizin yalnızca Yüksek Mahkemenizde 2013/1 Esas sayısı ile devam etmekte olan dava dilekçesinde gerekçesi yazılı olan “...en az yüzde üçünü...” ibaresi ile sınırlı olduğunun kabul edilmesini talep etmekteyiz.

18- 6356 Sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanun’un 60 ıncı maddesinin (6) numaralı fıkrası “Grup toplu iş sözleşmesine ilişkin uyuşmazlıklarda grev kararı, uyuşmazlığın kapsamındaki işyerlerinin bir kısmı için alınmış olsa dahi lokavt kararı uyuşmazlığın kapsamındaki başka işyerleri için de alınabilir” biçimindedir.

6356 Sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanun’un 60 ıncı maddesinin (6) numaralı fıkrasının tamamının sehven yazıldığı, talebimizin yalnızca Yüksek Mahkemenizde 2013/1 Esas sayısı ile devam etmekte olan dava dilekçesinde gerekçesi yazılı olan “...lokavt kararı uyuşmazlığın kapsamındaki başka işyerleri için de alınabilir...” ibaresi ile sınırlı olduğunun kabul edilmesini talep etmekteyiz.

19- 6356 Sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanun’un 61 inci maddesinin (3) numaralı fıkrası “Oylamada grev ilanının yapıldığı tarihte işyerinde çalışan işçilerden oylamaya katılanların salt çoğunluğu grevin yapılmaması yönünde karar verirse, bu uyuşmazlıkta alınan grev kararı uygulanamaz. Bu durumda 60 ıncı maddenin birinci fıkrasında belirtilen sürenin sonuna kadar anlaşma sağlanamazsa veya 51 inci maddenin birinci fıkrasında belirtilen süre içerisinde işçi sendikası Yüksek Hakem Kuruluna başvurmazsa yetki belgesinin hükmü kalmaz.” biçimindedir.

6356 Sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanun'un 61 inci maddesinin (3) numaralı fıkrasının tamamının sehven yazıldığı, talebimizin yalnızca Yüksek Mahkemenizde 2013/1 Esas sayısı ile devam etmekte olan dava dilekçesinde gerekçesi yazılı olan "...oylamaya katılanların..." ibaresi ile sınırlı olduğunun kabul edilmesini talep etmekteyiz.

20-6356 Sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanun'un 62 nci maddesinin (1) numaralı fıkrası "Can ve mal kurtarma işlerinde; cenaze işlerinde ve mezarlıklarda; şehir şebeke suyu, elektrik, doğal gaz, petrol üretimi, tasfiyesi ve dağıtımı ile nafta veya doğalgazdan başlayan petrokimya işlerinde; bankacılık hizmetlerinde; Millî Savunma Bakanlığı ile Jandarma Genel Komutanlığı ve Sahil Güvenlik Komutanlığınca doğrudan işletilen işyerlerinde; kamu kuruluşlarınca yürütülen itfaiye ve şehir içi toplu taşıma hizmetlerinde ve hastanelerde grev ve lokavt yapılamaz" biçimindedir.

6356 Sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanun'un 62 nci maddesinin (1) numaralı fıkrasının tamamının sehven yazıldığı, talebimizin yalnızca Yüksek Mahkemenizde 2013/1 Esas sayısı ile devam etmekte olan dava dilekçesinde gerekçesi yazılı olan "...cenaze işlerinde ve mezarlıklarda...", "...doğal gaz, petrol üretimi, tasfiyesi ve dağıtımı ile nafta veya doğalgazdan başlayan petrokimya işlerinde; bankacılık hizmetlerinde; Millî Savunma Bakanlığı ile Jandarma Genel Komutanlığı ve Sahil Güvenlik Komutanlığınca doğrudan işletilen işyerlerinde;..."ve "...veşehir içi toplu taşıma hizmetlerinde..." ibareleri ile sınırlı olduğunun kabul edilmesini talep etmekteyiz.

21- 6356 Sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanun'un 73 üncü maddesinin (1) numaralı fıkrası "İşyerinde grev ilan etmiş olan işçi sendikası, kanuni bir grev kararına uyulmasını sağlamak için güç kullanmaksızın ve tehditte bulunmaksızın kendi üyelerinin grev kararına uyup uymadıklarını denetlemek amacıyla, işyerinin giriş ve çıkış yerlerine, kendi üyeleri arasından en çok dörder grev gözcüsü koyabilir." şeklindedir.

6356 Sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanun'un 73 üncü maddesinin (1) numaralı fıkrasının tamamının sehven yazıldığı, talebimizin yalnızca Yüksek Mahkemenizde 2013/1 Esas sayısı ile devam etmekte olan dava dilekçesinde gerekçesi yazılı olan "en çok dörder..." ibaresi ile sınırlı olduğunun kabul edilmesini talep etmekteyiz.

22-6356 Sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanun'un 74 üncü maddesinin (1) numaralı fıkrası "Mahallin en büyük mülkî amirleri halkın günlük yaşamı için zorunlu olan ve aksaması muhtemel hizmet ve ihtiyaçları karşılayacak, işyerinde faaliyetin devamlılığını sağlayacak tedbirleri alır." şeklindedir.

6356 Sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanun'un 74üncü maddesinin (1) numaralı fıkrasının tamamının sehven yazıldığı, talebimizin yalnızca Yüksek Mahkemenizde 2013/1 Esas sayısı ile devam etmekte olan dava dilekçesinde gerekçesi yazılı olan " işyerinde faaliyetin devamlılığını sağlayacak..." ibaresi ile sınırlı olduğunun kabul edilmesini talep etmekteyiz.

B- Dava dosyasında sunulan belgelerin tarih sırasına göre başlıklar halinde sıralandığı dizi pusulasının bulunmadığı hususu: Dava dilekçesi 180 sayfadan oluşmakta, bu sayfadan itibaren yeni sayfa numarası verilmeden EK-1 başlıklı metin yer almakta ve bu metin de 194. sayfada sonlanmaktadır. Bu nedenle Yüce Mahkemeye sunulan dosyada Dava Dilekçesi, Ek-1 ve milletvekillerinin imzalarının bulunduğu 6 sayfadan oluşan çizelgenin dışında herhangi bir belge yer almamaktadır. Bu açıdan "Dava dosyasında sunulan belgelerin tarih sırasına göre

Esas Sayısı :2013/1

Karar Sayısı : 2014/161

başlıklar halinde sıralandığı dizi pusulası” ibaresinden ne kastedildiği anlaşılamamış olup, açıklayıcı bilgi verilmesi durumunda bu konuda da değerlendirmelerimiz arz edilecektir.”

”