

# SENDİKAL ÖRGÜTLENME HAKKI İHLALI İZLEME RAPORU

YAŞAM BELLEK ÖZGÜRLÜK  
DERNEĞİ





Bu yayın, Etkiniz AB Programı kapsamında Avrupa Birliği finansal desteği ile üretilmiştir. İçeriğinden yalnızca Yaşam Bellek Özgürlük Derneği sorumludur ve Avrupa Birliği'nin görüşlerini yansıtmamaktadır.

GİRİŞ, 5

YÖNTEM, 8

RAPORDA ADI GEÇEN KURUMLAR, 11

İZLEME BULGULARI, 14

SENDİKAL ÖRGÜTLENME ÖZGÜRLÜĞÜ HAKKI BAĞLAMINDA  
HUKUKSAL ÇERÇEVE, 24

SENDİKAL ÖRGÜTLENME ÖZGÜRLÜĞÜ HAKKI BAĞLAMINDA  
TESPİT EDİLEN HAK İHLALLERİ, 36

İŞE İADE DAVALARINDA MAHKEMELERİN TUTUMU, 45

TOPLANTI VE GÖSTERİ DÜZENLEME HAKKI BAĞLAMINDA  
HUKUKSAL ÇERÇEVE, 48

TOPLANTI VE GÖSTERİ DÜZENLEME HAKKI BAĞLAMINDA  
TESPİT EDİLEN HAK İHLALLERİ, 52

SONUÇ, 55

ÖNERİLER, 57

NOTLAR, 62



## GİRİŞ

---

"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." ifadesi yer alıyor T.C. Anayasasının sendika kurma hakkını düzenlediği 51. maddesinde.

Anayasal bir hak haline getirilmiş olan "sendikal örgütlenme hakkının" yaşamın içinde kullanılmasının o kadar da kolay olmadığı bilinmektedir. Sendikal örgütlenme hakkının engellenmesi ve / veya zorlaştırılması ile ilgili şimdiye kadar yapılan değişik izlemelerin, deneyimlerin ışığında yasalardan, yasaların uygulanmasından, işverenlerin sendikal örgütlenmeye karşı tutumlarından, sendikal rekabetten bahsetmek mümkün olabilir.

Türkiye'de çok sayıda işveren, işyerlerinde sendika istememekte, sendikal örgütlenmenin gerçekleşme olasılığına yönelik tedbirler alabilmektedir. Bu tedbirler başka bir işyerine veya bölüme sürgün, sendika üyeliğinden istifaya zorlama, işçinin tercihi dışında başka bir sendikanın üyeliğine yönlendirme, yasaların arkasından dolanma veya işten atma şeklinde görülmektedir.

Türk Ceza Kanununda çalışma ve sendikal örgütlenme özgürlüğünün ihlal edilmesine karşı yaptırımlar tanımlanmıştır. TCK Madde

117/f.1 "(I) Cebir veya tehdit kullanarak ya da hukuka aykırı başka bir davranışla, iş ve çalışma hürriyetini ihlal eden kişiye, mağdurun şikâyeti halinde, altı aydan iki yıla kadar hapis veya adlî para cezası verilir."

TCK Madde 118'de ise "Bir kimseye karşı bir sendikaya üye olmaya veya olmamaya, sendikanın faaliyetlerine katılmaya veya katılmamaya, sendikadan veya sendika yönetimindeki görevinden ayrılmaya zorlamak amacıyla, cebir veya tehdit kullanan kişi, altı aydan iki yıla kadar hapis cezası ile cezalandırılır. Cebir veya tehdit kullanılarak ya da hukuka aykırı başka bir davranışla bir sendikanın faaliyetlerinin engellenmesi halinde, bir yıldan üç yıla kadar hapis cezasına hükmolunur" denmektedir.

TCK'nın bu iki maddesi ile sendikal özgürlüklerin korunmasının hedeflendiğini açıklar. Buna rağmen çalışma ve sendikal örgütlenme hakkı ihlallerinin sıklıkla yaşanmasının nedenleri ayrıca araştırmaya değer bir durumdur.

Sendikal Örgütlenme Hakkı Uluslararası Çalışma Örgütü (ILO) Sözleşmeleri başta olmak üzere uluslararası belgelerde, çalışanların hak ve özgürlüklerini koruma ve geliştirme kuraldır; hakları sınırlama ve yasaklama istisnadır. Anayasamıza göre usulüne göre yürürlüğe konulmuş uluslararası antlaşmalar kanun hükmündedir. Uygulamada yasalarımızla, uluslararası sözleşmeler çeliştiğinde tayin edici olan uluslararası sözleşmelerdir. Uluslararası sözleşmelerin tayin ediciliğine rağmen mahkeme kararlarına genellikle yansımadağı görülmektedir. Kararlar çoğunlukla ulusal mevzuata dayandırılarak verilmekte, uluslararası sözleşmelerin yükümlülüklerinden kaçınılmaktadır.

Sendikal Örgütlenme Hakkını korumaya yönelik iç hukukta ve uluslararası hukukta var olan tüm yasa ve antlaşmalara rağmen Türkiye'de sendikal örgütlenme hakkının kullanımı ile ilgili veriler iç karartmaktadır. Aile, Çalışma ve Sosyal Hizmetler Bakanlığının 31 Ocak 2020 tarihindeki resmi verilerine göre Türkiye'de 13.856.801 kayıtlı işçiye karşılık 1.917.893 sendikalı işçi vardır, sendikalaşma

oranı ise %13,84'dür. Türkiye İstatistik Kurumu'nun (TÜİK) Şubat 2019 verilerine göre 5.3 milyonu tarım dışı olmak üzere toplam 9.6 milyon kişi de kayıt dışı çalışmaktadır. Toplam işçi sayısı dikkate alındığında sendikalaşma oranı %8,17'ye düşmektedir.

Reysaş Taşıt Muayene İstasyonları İşletim A.Ş. Eskişehir Araç Muayene İstasyonunda çalışan işçilerin sendikalaşma süreçleri ile ilgili olan bu izlemenin ve sonuçlarının rapora dönüştürülmesinin amacı bir işyerinden hareketle sendikal örgütlenme hakkı ihlallerine dikkat çekmek; yaşanan ihlallerin en aza indirilmesi, giderilmesi için katkı sağlamaktır.

21. Yüzyıl Türkiye'sinde sendikalaşmak işçiler için kanıksanmış bir zorluk olmaktan çıkarılmalıdır. Sendikal örgütlenme hakkının tüm çalışanlar açısından kolayca kullanılabilir bir hak haline getirilmesi için tüm taraflara sorumluluk düştüğü açıktır.

## YÖNTEM

Reysaş Taşıt Muayene İstasyonları İşletim A.Ş. bünyesindeki Eskişehir Araç Muayene İstasyonunda çalışan işçilerden DİSK Nakliyat İş Sendikasına üye olmaları sonrasında işten çıkarıldıkları duyurunun alınması üzerine Yaşam Bellek Özgürlük Derneği "İnsan Hakları İzleme Grubu" üyeleri süreci izleme kararı almıştır.

Karar gereğince işyeri yakınındaki nöbet noktasına 14 Aralık 2018 tarihinde dernek izleme grubu üyelerinden beş kişi ilk ziyaretlerini gerçekleştirmiş; ziyaret sırasında şube başkanı, işyeri temsilcisi ve o an orada hazır bulunan dokuz işçi ile söyleşide bulunulmuş; şube başkanı ve işyeri temsilcisi ile yapılan söyleşi, izinleri dahilinde kayda alınmıştır.

İkinci buluşma 29 Aralık 2018 günü Reysaş işverenine ait olan Hilton Garden Inn yakınındaki basın açıklamasında gerçekleşmiştir. Şube başkanının basın açıklaması ve alanda yaşananlar izlenmiş, bölüm bölüm kayda alınmıştır. Basın açıklaması sonunda alanda işçilerle ve aileleriyle kısa süreli görüşmeler yapılmıştır. Bu buluşmada dernek izleme grubundan 4 kişi görev almıştır.

Üçüncü buluşma 02 Şubat 2019 günü Eskişehir küçük Millet Meclisi (EkMM) toplantısında gerçekleşmiştir. Bu buluşmaya birisi işyeri temsilcisi olan beş işçi katılmıştır. Gündem dışı olarak işçi temsilcisine söz verilmiş, işçi temsilcisi ise konuşmasında süreci bir bütün olarak özetlemiştir. Bu buluşmada dernek izleme grubundan iki kişi hazır bulunmuştur. İşçi temsilcisinin konuşması iz-



niyle kayda alınmıştır. Toplantı sonunda işçilerle yeni gelişmeler hakkında görüşme yapılmıştır.

Dördüncü buluşma 06 Şubat 2019 günü İş Mahkemesinde görülen davada, sonrasında Adalet Sarayı önünde polis engeli olduğu bilgilendirme girişiminde ve akabinde sendika şubesinde sendika avukatlarının bilgi verdiği toplantıda gerçekleşmiştir. Avukatların açıklamaları izinleri dahilinde kayda alınmıştır. Bu buluşmada işçilerin sürece ilişkin yaşadıkları ve beklentileri üzerine toplu görüşme yapılmıştır. Bu buluşmada dernek izleme grubundan üç kişi görev almıştır.

Beşinci buluşma genel başkanın, diğer merkezlerden gelen işçilerin de katıldığı, jandarmanın istasyon önünde yapılmasına izin vermediği 21 Kasım 2019 günü Reysaş Eskişehir Araç Muayene İstasyonu yakınındaki basın açıklamasında gerçekleşmiştir. Akşam mesai bitiminde gerçekleşen bu basın açıklamasına dernek izleme grubundan bir kişi katılarak izleme yapmış ve video kaydı almıştır.

Altınca buluşma, sendika genel başkanının da katıldığı 04 Aralık 2019 günü Hilton Garden Inn önünde yapılmak istenen ancak güvenlik güçlerinin otelin uzağında yapılmasına ancak izin verdiği basın açıklamasında gerçekleşmiştir. Basın açıklaması öncesi yaşananlar ve basın açıklaması kayıt altına alınmıştır. Basın açıklaması sonrasında bazı işçilerle, işçilerin ebeveynleriyle ve o anda orada bulunan iki işçi çocuğuyla görüşmeler yapılmıştır. Bu izleme faaliyetinde dernek izleme grubundan üç kişi görev almıştır.

Yukarıda belirtilen planlı buluşmalara ilaveten, farklı tarihlerde Eskişehir 1. ve 2. İş Mahkemelerinde gerçekleşen duruşmaların tamamı ve işveren vekili avukatların, işçilerin Durmuş Döven'e hakaret ettikleri iddiasıyla suç duyurusunda bulunmaları üzerine Eskişehir 8. Asliye Ceza Mahkemesinde 30 Eylül 2019 tarihinde görülen ve beraat ile sonuçlanan duruşma izlenmiştir.

Tüm bunlara ek olarak farklı kurum ve platformların işyeri nöbet noktasına farklı tarihlerde yaptığı ziyaretlerin en az üçüne dahil olunmuş; izleme ve muhtelif görüşmeler yapılmıştır. Duruşma iz-

lemelerine, diğer kurum ve platformların yaptığı ziyaretlere her defasında en az iki dernek izleme grubu üyesi katılmış; izlemele-re ilişkin bazen kayıt, bazen yazılı notlarından hareketle raporlar yazmıştır.

İzlemelerin bir yerinde sürecin uzun, hak ihlallerinin yoğun ola-bileceği var sayımı üzerinden, eldeki verilerden yola çıkılarak "iz-leme" proje haline getirilmiş ve ETKİNİZ AB PROGRAMI'na destek başvurusu yapılmıştır. Destek gerçekleş-tikten sonra da izleme-lere devam edilmiştir. Yapılan izleme verileri bu rapora kaynaklık edecek şekilde iki uzman tarafından iki ara rapor ( dava süreçleri ve tüm etkinlikler) olarak düzenlenmiştir. Sonuçta iki raporun bir-leştirilmesi ve uyumlaştırılması ile bu rapor ortaya çıkmıştır.

Raporla ilgili veriler sendika arşivinden, yerel ve ulusal medyadan, Yaşam Bellek Özgürlük Derneği izleme arşivinden, sosyal medya hesaplarından elde edilmiştir. Raporu yansıyan verilerin geçerliği çeşitli karşılaştırma ve doğrulama teknikleri ile test edilmiştir.

Eskişehir dışında Kastamonu, Tosya, Karabük, Bartın, Zonguldak ve Ereğli'de Reysaş Araç Muayene İstasyonlarında çalışırken Nak-liyat İş Sendikasına üye oldukları için işten atılan başka işçilerin olduğu bilgisine rağmen, Covid19 pandemi koşulları nedeniyle bu merkezlerde yakın izleme, görüşme yapılamamıştır. Medyadan da yeterli veri elde edilemediğinden bu merkezlerdeki gelişmeler ra-porun dışında tutulmuştur. Buna rağmen adı geçen diğer merkez-lerdeki sayısal verilere de fikir vermesi bakımından raporun sonuç bölümünde yer verilmiştir.

## **RAPORDA ADI GEÇEN KURUMLAR**

### **TüvTürk**

"TüvTürk Araç Muayene İstasyonları üç ortaklı bir kurum olup, bu ortaklar Doğuş Grubu, Tüv Süd ve Bridgepoint'tir."

### **Doğuş Grubu**

"1951 yılında kurulan Doğuş Grubu otomotiv, inşaat, medya, turizm ve hizmetler, gayrimenkul, enerji ve yeme-içme olmak üzere yedi sektörde faaliyet göstermektedir. Grup, hizmet verdiği bu sektörlerin yanı sıra teknoloji, spor ve eğlence alanındaki yeni yatırımlarıyla da büyümesini sürdürmektedir."

### **Tüv Süd Grubu**

"Tüv Süd test, denetim, belgelendirme ve eğitim hizmetleri konusunda uzmanlaşmış önde gelen kalite, güvenlik ve sürdürülebilirlik çözümleri sağlayıcısıdır. 150 yıllık bir geçmişe sahip Tüv Süd, kuruluş amacı olan insanları, yapıları ve çevreyi teknolojiden kaynaklanan risklerden koruma prensibine bağlı kalmıştır. Münih – Almanya merkezli olan kuruluş dünya çapında 1000'den fazla noktada faaliyet gösteriyor."

### **Bridgepoint**

"İstanbul, New York, Amsterdam, Shangai, Stockholm, Lüksemburg, Londra, Frankfurt, Paris, Madrid ve Varşova'da ofisleri bulunan Londra merkezli bir özel sermaye fonudur. 25 yıllık geçmişi

boyunca Bridgepoint çeşitli sektörlerde büyüme potansiyeline sahip şirketlere sermaye yatırımı yapan Avrupa'nın önde gelen özel sermaye şirketlerinden biridir."  
(<https://www.tuvturk.com.tr/>)

### **Reysaş Taşıt Muayene İstasyonları İşletim A.Ş.**

İşçilerin çalışırken işten atıldıkları kurumdur.

"TÜVTÜRK Taşıt Muayene İstasyonları Yapım ve İşletim A.Ş. ile Reysaş Taşımacılık ve Lojistik Tic. A.Ş.' nin bir iştiraki olan şirket, Reysaş Taşıt Muayene İstasyonları İşletim A.Ş. arasında imzalanan Alt İşletim Sözleşmesi gereği Eskişehir, Sivrihisar, Kastamonu, Tosya, Karabük, Bartın, Zonguldak ve Ereğli'deki TÜVTÜRK Araç Muayene İstasyonları şirket tarafından işletilmektedir."

(<http://www.reysas.com>)

### **Disk Nakliyat İş Sendikası Eskişehir Anadolu Şubesi**

İşçilerin üye olduğu sendikadır.

"Sendikanın adı; Türkiye Devrimci Kara, Hava, Demiryolu İşçileri Sendikası'dır. Kısa adı; Nakliyat-İş'tir. 1975 yılında kurulmuştur. İlk kuruluşu İstanbul'da, Tekel'in dağıtımını yapan işçiler olmuş, daha sonra Ambar İşçileri sendikal örgütlülüğe kavuşturulmuştur. Sendikanın merkezi İstanbul'dadır."

(<http://nakliyat.org/>)

### **Yaşam Bellek Özgürlük Derneği**

Eskişehir'de 24 Temmuz 2008 tarihinde kurulmuştur. Derneğin Amacı "İnsan, çevre, doğa ve canlı türlerinin özgürlükleri alanında bilinç oluşturmak; hak ve özgürlüklerin kullanımındaki engellerin kaldırılması; geliştirilmesi için mücadele etmektir." İzleme, raporlama, savunuculuk, toplumsal bilinç oluşturma, hukuki destek sağlama, kamuoyu yaratma, toplumsal baskı oluşturma çalışmaları yapmaktadır. Tüzüğünde yer alan bazı ilkeleri şöyledir:

- Hakların ve özgürlüklerin evrenselliğini ve bütünlüğünü savunur; hak ve özgürlükler bağlamında toplumsal belleğin canlı tutulması için çalışır.
- Irk, etnik köken, dil, din, mezhep, felsefi ve siyasi görüş, renk, cinsiyet, cinsiyet kimliği, cinsel yönelim, engellilik vb. nedenlerle yapılan her türlü ayrımcılıkla, bu kişi ve grupların direnme hakkını savunarak nefret söylemi ve nefret suçları ile mücadele eder.
- Her yerde, her koşulda, herkes için adil yargılanma ve savunma hakkını savunur.
- Savaş ve militarizme karşı barışı savunur.
- Düşünce, ifade ve inanç özgürlüğünü dokunulmaz bir hak olarak görür ve savunur.
- Vicdani ret hakkını temel bir insan hakkı olarak kabul eder ve savunur.
- Parasız ve anadilinde eğitimin her yaş ve düzeyde temel bir insan hakkı olduğunu savunur.
- Doğal ve kültürel çevrenin korunması için mücadele eder.
- Çocukların her türden istismara, şiddete, sömürüye karşı korunması için mücadele eder.
- Hayvanların doğal çevrelerinde yaşamalarını; yaşam haklarının korunmasını savunur.
- Tüm bireylerin, örgütlü kesimlerin kent yönetimine katılımlarını demokratik bir hak olarak görür ve bunun için mücadele eder.

## İZLEME BULGULARI

### **İşçilerin Açıklamalarından Çıkan Sonuçlar:**

İşçiler, işten atıldıkları tarih itibariyle 1,5-10 yıl arasında aynı işyerinde çalışmıştır. Hepsi yüksekokul veya fakülte mezunu teknik personeldir. İşlerinde eğitim uzmanı olanlar vardır. Hepsi ağır vasıta ehliyetine sahiptir ve işe başlama öncesinde işverenin zorunlu tuttuğu bir eğitim programına katılmıştır. Maaşları 2100 TL -2250 TL arasındadır. (Aynı dönemde Türkiye'de yetişkinler için asgari ücret 1603 TL'dir.)

İşten atılmayla sonuçlanan gelişmeler 10 yıldır işyerinin kış günlerinde ısıtılmaması üzerine işçilerin, radyanların çalıştırılması ve böylece işyerinin ısıtılmasını istemesiyle başlamıştır. İşyerinin ısıtılması talebi karşılık bulmayınca işçiler Çalışma Bakanlığına şikâyette bulunmuştur. Şikâyet üzerine Bakanlıktan işyerine denetçi gelmiştir. Denetim sonrası işveren temsilcisi şikâyet eden ve denetçi ile konuşan işçileri işten atmakla ve başka birimlere göndermekle tehdit etmiştir.

İşçiler bu aşamadan sonra DİSK Nakliyat İş Anadolu Şubesine başvurmuş ve sendikaya üye olmaya başlamıştır. Sendika kısa sürede yetki alacak sayıda işçiyi sendika üyesi yaparak Bakanlığa yetki başvurusunda bulunmuştur. Bakanlık, gerekli sayıda işçinin sendikaya üye kaydedildiğini, Nakliyat İş'in işyerinde yetkili sendika olduğunu tescil etmiştir.

İşveren yetki tescilini dava konusu yaparak İstanbul 9. İş Mahkemesine başvuruda bulunmuş; aynı zamanda 2018 Şubat ayı içinde sendika üyesi olan 14 işçiyi çeşitli suçlamalarla işten atmıştır. İşveren bir süre sonra işçilere uzlaşma teklifinde bulunmuştur. İşçiler işverenin uzlaşma teklifine olumlu karşılık vererek arabulucu görüşmesini kabul etmiştir. İşçiler 4 Nisan 2018 tarihinde (45 gün sonra) anlaşma gereği işlerine dönmüşler; işsiz kaldıkları günler için kendilerine ücret ödenmiştir.

İşveren daha önce işten çıkarıp arabulucu anlaşmasıyla işe geri aldığı işçiler de dâhil olmak üzere sendika üyesi 15 işçiyi 22 Kasım 2018 tarihinde (arabulucu anlaşmasından sonra zorunlu 6 aylık yasal sürenin bitimiyle) işten çıkarmıştır. İşverenin işçileri çeşitli suçlamalarla işten atmasını takip eden günlerde işçiler de işveren hakkında suç duyurusunda bulunmuştur.

İşe başlama döneminde işçiler İstanbul'da zorunlu eğitime tabi tutulmuş, ayrıca ağır vasıta ehliyeti şart koşulmuştur. Bazı işçiler eğitim ve ehliyet parasını karşılayacak durumda olmadığından işveren eğitim ve ehliyet paralarını ödemiş; işçilerin maaşlarından belli oranda her ay kesmeye başlamıştır. İşveren, işten çıkardığı işçilerle ilgili kalan ödemeler için icra takibi başlatmıştır.

İşçiler, işten atıldıktan sonraki dönemde ekonomik sıkıntı çekmişlerdir. Sendikanın sınırlı olanaklarla sağladığı ekonomik destek ihtiyaçlarının temini için yeterli olmamıştır. Tepebaşı ve Odunpazarı Belediyeleri işyeri nöbeti döneminde yakacak ve yemek desteği vermiştir. Eşi çalışmayan, yalnız yaşayan işçiler ailelerinin yanına taşınmak zorunda kalmıştır. Bazı işçiler, yakın çevrelerinden sendikacı olmaları ve işsiz kalmaları nedeniyle olumsuz tepki görmüştür.

Haklı olduklarını, davaları kazanacaklarını düşünen işçiler, dava süreçlerinin uzaması nedeniyle sonuçtan endişe duymuştur. Farklı siyasi görüşleri olan, farklı partilere oy veren işçiler, Hükûmetin ve yasaların kendilerini korumadığını, işvereni koruduğunu düşünmeye başlamıştır.

İşçiler sendika avukatları aracılığı ile Eskişehir İş Mahkemesine dava başvurusu yapmıştır. Dava başvuruları kabul edilmiş, Eskişehir 1. ve 2. İş Mahkemeleri TüvTürk ve Raysaş'ı müteselsilen sorumlu tutarak işçilerin işe dönüşlerine ve kendilerine sendikal tazminat ödenmesine karar vermiştir.

### **Sendika Temsilcilerinin Açıklamalarından Çıkan Sonuçlar:**

Reysaş Eskişehir Taşıt Muayene İstasyonu yakınındaki konteynırda sürdürülen beklemelerde (nöbetlerde); sivil toplum kuruluşlarının, bazı parti temsilcilerinin ve medya temsilcilerinin yaptığı ziyaretler sırasında ve basın açıklamalarında iş yerinde yaşanan sorunlar, işten atmalar ve sonrasındaki gelişmeler sendika temsilcileri tarafından defalarca anlatılmıştır.

İşçiler sendika üyesi olduktan sonra baskılar / mobbing uygulamaları ve tehditler artmıştır. İşçilerden e- Devlet Şifreleri istenmiş, sendika üyeliğinden ayrılmaları söylenmiştir. İşveren avukatlarını istasyonlara göndererek sendika üyelerini tazminat karşılığında işten ayrılmaya zorlamış; işçiler işveren teklifini kabul etmedikleri için ihbar ve kıdem tazminatsız işten atılmıştır.

İşverenin sendikal örgütlenmeyi hazmedemediği bunun için işçilere çeşitli baskılar yaptığı, iftiralarını gerekçe yaparak işten attığı; işverenin bu uygulamaları işçi ve sendika düşmanlığı yaptığı değerlendirilmiştir. Aynı işverenin diğer merkezlerde (Zonguldak Merkez, Zonguldak Ereğli, Kastamonu Merkez, Kastamonu Tosya, Karabük Merkez ve Bartın Merkez) bulunan işyerlerinde çalışan işçiler de Nakliyat İş Sendikasına üye olduktan sonra aynı uygulamalara maruz kalmıştır.

Bakanlığın Nakliyat İş Sendikasının yetkisini tescil etmesine rağmen işveren yetkiye itiraz etmiş, dava İstanbul 9. İş Mahkemesinin 2018 / 110 esas sayılı dosyası ile derdest olmuştur.

Sendikalı olmanın anayasal bir hak olduğu ve bu hakkın yasalar ve uluslararası sözleşmelerle güvence altına alındığı hatırlatılarak; buna rağmen sendika üyesi olan işçilerin işten atılması ile T.C.



Anayasasının ve yasaların işveren tarafından ihlal edildiği, Reysaş işverenin suç işlediği düşünülmektedir.

Reysaş işvereni Durmuş Döven'in sosyal medyada yayınlanan sendikalaşma karşıtı konuşmalarının yer aldığı bir video sendika avukatları tarafından İş Mahkemelerine delil olarak sunulmuştur. Mahkemeler adı geçen videoyu bilirkişiye deşifre ettirerek dosya kapsamına dahil etmiştir.

İşveren temsilcisi bir avukatın basına yaptığı "sendikanın yetki alamadığı, işçilerin ve sendikanın asılsız iddialarla Reysaş Lojistik işvereni ve markasını karaladığı, işçilerin kanunsuz iş yavaşlatığı" iddialarına aynı gazete aracılığıyla yanıt veren Şube Başkanı Ali Özçelik, gazeteye açıklamasına ek olarak Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı Çalışma Genel Müdürlüğüne Nakliyat İş Sendikası Başkanlığına gönderilen "yetki tespiti" konulu 28.02.2018 tarihli, 10864794-103.02-E.16729 nolu evrakın bir kopyasını göndermiştir. Gazete (Eskişehir Ekspres) Şube Başkanı Ali Özçelik'in cevaben yaptığı açıklama ile birlikte bu belgeyi de 03.01.2019 tarihinde yayınlamıştır.

Gazetede yayınlanan belge ve belgenin aslı incelendiğinde sendikanın işyerlerindeki toplam 142 işçiden yasal zorunluluk olan %40'ın üzerinde toplam 59 işçiyi üye yaptığı anlaşılmaktadır. İş yavaşlatma iddiasına ise "kanunsuz iş yavaşlatma sebebiyle işten atıldıkları" belirtilen işçilerden 6'sının iş yavaşlatma yapıldığı iddia edilen tarihlerde haftalık izinli veya raporlu olduğu ifade edilmiştir.

15 işçi aynı işyerinde çalışırken, aynı nedenlerle işten atılmışken, aynı taleplerle davacı olmuşken Eskişehir İş Mahkemesine yaptıkları başvuruların 4 gruba ayrılması Eskişehir 1. ve 2. İş Mahkemelerinde her grubun ayrı tarihlerde davalarının görülmesi işçiler aleyhine sürenin uzatılması olarak değerlendirilmiş ve buna izin veren hukuk sistemi eleştirilmiştir.

İşverenlerin itiraz hakkı, bilirkişi, Bölge İdare Mahkemeleri, Yargıtay aşaması ile sürecin çok uzadığı; bunun da sendikal örgütlenmenin önünde dolaylı bir engel teşkil ettiği; hukuk sistemimizde iş davalarının en hızlı şekilde çözülmesi gereken davalar olduğu düşünülmektedir.

Hukuka bağlı kalındığı durumda işçilerin davaları kazanacağı; her şeyin açık ve her şeyin ortada olduğu düşünülmeyle birlikte günümüz Türkiye'sinde mahkemelerin doğru ve hakkı teslim edecek kararlar vermekte zorlanır duruma geldiği belirtilerek adil yargılama ve adil karar verilmesinden şüphe duyulmuştur.

İşçilerin işten çıkarılma sebebi yapılan yasa maddesinin işveren tarafından kurnazca ayarlandığı bu sebeple işçilerin işsizlik ödeneği alamadıkları; kıdem ve ihbar tazminatsız işten çıkarıldıkları için ekonomik ve psikolojik olarak ciddi sorunlar yaşandığı; sendikanın maddi desteğinin yeterli olmadığı belirtilmiştir.

### **İşveren ve Temsilcilerinin Anlatımlarından ve Uygulamalarından Çıkan Sonuçlar:**

22.11.2018 tarihinde aynı işyerinde çalışan 15 işçi "işyeri disiplin ve düzenini bozmak suretiyle iş yavaşlatma eylemi yaptığı ve 30 günlük ücretini aşan tutarda zarar verdiği" iddia edilerek; tazminatsız ve bildirimsiz olarak işten çıkarılmıştır. Yargılamaya konu olan işten çıkarma bu uygulama ile ikinci kez gerçekleşmiştir. İşveren temsilcileri daha önce sendika üyelerini tespit etmek amacıyla işçilerden e-devlet şifrelerini istemiş "şifrelerini vermek istemeyen 14 sendika üyesini işten çıkarmıştır. Sonraki günlerde işverenin teklifi ve işçilerin olumlu karşılık vermesiyle arabuluculuk görüşmeleri sonrasında anlaşma sağlanarak işten çıkarılan işçiler işe geri alınmıştır.

Eskişehir İş Mahkemelerinin dava dosyaları kapsamına aldığı konuşma CD'sinde Reysaş işvereni Durmuş Döven'in "Geçen sene benim muayene istasyonlarım sendikaya müracaat etmiş aylar-

ca uğraştım sendikayı iptal ettirmek için." dediği bilirkişi raporu ile tespit edilmiştir.

Nakliyat İş Sendikası Eskişehir Anadolu Şubesi Başkanı Ali Özçelik'in 29. 12. 2018 günü yaptığı basın açıklaması, 30. 12. 2018 günü gazetelere yansımış, Reysaş Taşıt Muayene İstasyonları İşletim A.Ş. Vekili Av. Abdulhamit Düzyol bu açıklamaya cevaben bir gazeteye açıklamada bulunmuştur. Bu açıklamasında Düzyol "Nakliyat İş Sendikası hali hazırda müvekkil şirkette toplu iş sözleşmesi yapmaya yetkili değildir! Sendika müvekkil şirket bünyesinde tutunmaya çalışmakta gayri meşru eylemler organize etmektedir." demiştir. Buna karşılık Şube Başkanı Ali Özçelik aynı gazeteye bir açıklama göndermiş, gönderdiği açıklamasına Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı Çalışma Genel Müdürlüğüne Nakliyat İş Sendikası Başkanlığına gönderilen "yetki tespiti" konulu 28.02.2018 tarihli, 10864794-103.02-E.16729 nolu evrakın bir kopyasını eklemiştir. Gazete (Eskişehir Ekspres) Şube Başkanı Ali Özçelik'in açıklaması ile birlikte bu belgeyi de 03.01.2019 tarihinde yayınlamıştır. Gazetede yayınlanan belgede (ve belgenin aslı incelendiğinde) sendikanın Reysaş Taşı Muayene İstasyonları İşletim A.Ş. bünyesinde çoğunluk sağladığı ve yetkili tayin edildiği görülmüştür.

İşçiler, işveren Durmuş Döven hakkında Eskişehir Cumhuriyet Savcılığına "tehdit ve çalışma hürriyetini engelleme" iddiasıyla şikâyette bulunmuş; savcılık işçilerin şikâyetine takipsizlik kararı vermiştir.

İşveren vekili avukatlar, işçilerin Durmuş Döven'e hakaret ettikleri iddiasıyla suç duyurusunda bulunmuştur. Eskişehir 8. Asliye Ceza Mahkemesinde 2019 / 609 Esas nolu dosya kapsamında 30 Eylül 2019 tarihinde gerçekleşen ilk celsede işçiler hakkında beraat kararı verilmiştir.

İş mahkemelerinde işçilerin açtığı "işe iade" talepli davaların bir grup dışında ilerlememesinde "hakaret" davasının etkisi olduğu dü-

şünülmüştür. Sonuç itibariyle "hakaret" davası beraatla sonuçlanmış, devamında İş Mahkemelerindeki davalar da sonuçlanmıştır.

## **Güvenlik Güçlerinin Anlatımlarından ve Uygulamalarından Çıkan Sonuçlar:**

İşyeri bölgesinde jandarma, şehir merkezinde Eskişehir Emniyet Müdürlüğü Güvenlik Şube Müdürlüğü polisleri (sivil ve resmi giyimli çevik kuvvet polisleri) görev almıştır. Jandarma bölgesi olan Taşıt Muayene İstasyonu yakınındaki basın açıklamalarında ve ziyaretlerde sivil polis ekipleri jandarma güçlerine eşlik etmiştir.

Jandarma ve polis, basın açıklamalarında sıklıkla işçilere, sendika temsilcilerine; bazen de gazetecilere ve izleme yapan insan hakları savunucularına yüksek sesle sözlü ve fiziki müdahalede bulunmuştur. Güvenlik güçleri özellikle Reysaş'a ait işyerleri önünde / yakınında basın açıklaması yapılmasına engel olmuştur; ayrıca jandarma işçilerin işyeri yakınındaki boş arazide kurdukları çadırı tehditle kaldırtmıştır.

Şehir merkezindeki etkinliklerde etkinlik alanı ve yakın çevresinde işçilerden daha çok polis yer almıştır. Ekinlik için bir araya gelen grubun yakın mesafe çevresi kuşatılmış; yürüyüş yoluna barikat kurularak yürümeleri engellenmiştir. Şehir merkezinde Reysaş işverenine ait bir otelin yakınında yapılmak istenen basın açıklamasında tazyikli ve gazlı su sıkabilen halk dilinde toma diye adlandırılan bir polis aracı bulundurulmuştur. Kamusal açık alandaki tüm basın açıklamalarında çok sayıda polis kamerası ile çekim yapılmıştır.

Basın açıklamalarında, açıklamanın yapılacağı yeri güvenlik güçleri tayin etmiştir. Sendika temsilcilerinin "açıklamayı burada yapmak istiyoruz, barışçı gösteri, izin alınmadan yapılabilir, yasa ve Anayasal hak" uyarılarına güvenlik güçleri yasal zeminden karşılık vermemiştir. "Özel hayatın gizliliği, yolu kapatacaksınız, her şehrin yapısı farklı, taşlı sopalı saldırı olabilir; toplantı, gösteri, basın açıklaması yerleri bellidir" gibi değişken ve inandırıcı gelmeyen karşılıklar vermiştir.

## **Eskişehir İş Mahkemelerinin Gerekçeli Kararlarından Çıkan Sonuçlar:**

### **Hüküm:**

Yargılama sonunda Eskişehir İş Mahkemeleri 15 işçi için de ayrı ayrı davanın kabulü ile aşağıdaki kararları vermiştir:

Davalı işveren tarafından "feshin geçersizliğine ve davacının davalı Reysaş Taşıt Muayene İstasyonları İletişim A.Ş. bünyesinde işe iadesine;

Süresi içinde başvurulduğunda en çok 4 aylık ücret ve diğer haklarının brüt 14.720 TL olarak davalılardan müştereken ve müteselsilen tahsiline;

6356 sayılı kanununun 25 / 4 maddesi uyarınca davacının işe iade başvurusu yapmasına / işverenin işe başlatması veya başlatmamasına bağlı olmaksızın davalılardan müştereken ve müteselsilen tazminat miktarının bir yıllık brüt ücret tutarında 37.296 TL olarak belirlenmesine İstinaf Kanun Yolu açık olmak üzere karar vermiştir.

### **Gerekçeler:**

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

İşveren bir sendikaya üye olan işçilerle 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.

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

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

Davacının 21.02.2018 tarihinde DİSK Nakliyat İş'e üye olduğu, ilgili sendikanın Çalışma ve sosyal Güvenlik Bakanlığı'nın çalışma Genel Müdürlüğü'nün yazısına göre davalı işyerinde çoğunluğu sağladığı bunun üzerine tanık anlatımlarına göre davalı işveren tarafından işyerinde sendikal faaliyetlerle ilgili olarak birtakım baskılar yapıldığı anlaşılmaktadır.

Davalı işveren tarafından İstanbul 9. İş Mahkemesi'nin 2018 /110 esas sayılı dosyasında Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı ile Nakliyat İş Sendikası aleyhine yetki tespitine itiraz davası açıldığı ve davanın reddine karar verildiği görülmektedir.

Davacı, yaklaşık 3 yıl davalı işletmede çalışan tecrübeli bir işçidir. İşyerinde işi ile ilgili bir olumsuzluğa neden olmamış, uyarı ve benzeri disiplin cezası almamıştır. Davacının çalıştığı birime ve yaptığı işe duyulan ihtiyaç ortadan kalkmamıştır. Aynı birimde çalışan işçiler halen mevcuttur.

Tüm bunlar birlikte değerlendirildiğinde, ortada geçerli bir sebebe dayalı bir fesih bulunmadığından davacı işçinin işe iadesine karar verilmiştir.

### **Ankara Bölge Adliye Mahkemesinin Gerekçeli Kararlarından Çıkan Sonuçlar:**

Aşağıdaki karar ve gerekçesi işyeri temsilcisi olan bir işçi ile ilgili olmakla birlikte diğer işçilerle ilgili verilen kararlarla benzerlik taşımaktadır.

### **Hüküm:**

TüvTürk'ün istinaf nedenini reddeden Mahkeme Reysaş'ın istinaf başvurusunu kabul ederek "İlk Derece Mahkemesi kararının Hukuk Muhakemeleri Kanununun 353/1-b.2 maddesi gereğince kaldırılmasına; feshin geçerli nedene dayanması nedeniyle davanın reddine" karar vermiştir.

## Gerekçeler:

Mahkeme karar gerekçesini işçilerin iş yavaşlattığı iddiasına dayandırarak şöyle ifade etmiştir:

"...irdelenen deliller birlikte değerlendirildiğinde işçilerin oluşturdukları whatsapp grubu üzerinden anlaşarak iş yavaşlatma eylemi yaptıkları, 15-17 Kasım tarihleri arasında günlük muayene edilen araç sayısında ciddi düşüş meydana geldiği, işlerin saat 22.00 ye kadar devam ettiği, işveren tarafından yazılı savunma istendiği, akabinde 15 çalışanın iş sözleşmelerinin İş Kanununun 25/II-ı maddesi uyarınca feshedildiği, emsal nitelikteki Eskişehir 2. İş Mahkemesinin 2018/909 esas sayılı dosyasında işverenin uğradığı zarar ile ilgili olarak alınan raporda işverenin bu üç günlük sürede uğradığı zararın 26.540,65 TL olarak tespit edildiği, uğranılan zararın bir aylık brüt ücretin altında kaldığı, davalı işverenin yönetim hakkı kapsamında işyerinde çalışan davacıyı geçici olarak Sivrihisar istasyonunda görevlendirmek istemesi üzerine tamamı sendikali olan işçilerin üç gün üst üste iş yavaşlatma eylemi yapması sendikal hak arayışındaki ölçülülük ilkesine aykırılık teşkil ettiği, işveren açısından haklı neden ağırlığında olmasa da işverenin iş sözleşmesini devam ettirmesinin beklenemeyeceği, davacının iş akdinin işveren tarafından geçerli nedenle feshedildiği kabul edilmiştir."

Ayrıca "Dosya kapsamı, mevcut delil durumu ve ileri sürülen istinaf sebepleri dikkate alındığında Hukuk Muhakemeleri Kanununun 353/1-b.2 maddesi gereğince yargılamada eksiklik bulunmamakla beraber, kanunun olaya uygulanmasında hata edilip de yeniden yargılama yapılmasına ihtiyaç duyulmadığı anlaşıldığından" şeklindeki gerekçesi ile yeniden yargılama imkânını ortadan kaldırmıştır.

## **SENDİKAL ÖRGÜTLENME ÖZGÜRLÜĞÜ HAKKI BAĞLAMINDA HUKUKSAL ÇERÇEVE**

Raporun bu kısmında, işçilerin örgütlenme özgürlüğü ve sendikal haklarıyla ilişkisi kurulabilecek ulusal yasal düzenlemeler ve usulüne göre onaylanıp yürürlüğe girerek ulusal mevzuatın bir parçası haline gelmiş ve konuya ilişkin temel evrensel ilkeleri içeren uluslararası belgelere yer verilmiştir. Bu yolla, işçilerin iş sözleşmelerinin feshine kadar ilerleyen süreçte yaşanan gelişmelerin ve çalışma ilişkisi bağlamında ihlal edilen haklarının hukuksal zemini ortaya konmaya çalışılmıştır.

### **1. Ulusal Mevzuat**

#### **T.C. Anayasası:**

Ulusal hukukta sendika hakkının çerçevesi T.C. Anayasası'nda çizilmiştir.

Anayasanın sendika kurma hakkının düzenlendiği 51. maddesinin ilk fıkrasında şöyle denilmektedir: "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."

Dolayısıyla sendikaya üye olmak veya olmamak kişiye tanınmış anayasal bir haktır. Bu hak ancak, millî güvenlik, kamu düzeni, suç



işlenmesinin önlenmesi, genel sağlık ve genel ahlâk ile başkalarının hak ve özgürlüklerinin korunması sebepleriyle ve kanunla sınırlanabilir (m.51/f.2).

Sendikal haklar içerisinde yer alan toplu iş sözleşmesi ve toplu sözleşme hakkı Anayasanın 53. maddesinde düzenlenmiştir: "İşçiler ve işverenler, karşılıklı olarak ekonomik ve sosyal durumlarını ve çalışma şartlarını düzenlemek amacıyla toplu iş sözleşmesi yapma hakkına sahiptirler."<sup>1</sup>

Anayasa'da yer alan ve sendikal haklar ile yakın ilişki içerisinde bulunan haklardan biri de "çalışma hakkı"dır. Şöyle ki, Anayasanın 49. maddesi uyarınca "Çalışma herkesin hakkı ve ödevidir." Dolayısıyla çalışma bireylere bir hak olarak tanınmış olmakla beraber aynı zamanda bir ödev olarak da kabul edilmiştir. Bunun sonucunda sendikal nedenlerle bir kişinin işe alınmaması veya işine son verilmesi Anayasada düzenlenmiş olan çalışma hakkının da ihlali niteliğini taşıyacaktır.

Anayasa Mahkemesi de bazı kararlarında sendika hakkına ilişkin şu değerlendirmelerde bulunmuştur: "Sendika hakkı, demokratik toplumun temeli olan örgütlenme özgürlüğünün bir parçasıdır. Örgütlenme özgürlüğü, bireylerin kendi menfaatlerini korumak için kolektif oluşumlar meydana getirerek bir araya gelebilme özgürlüğüdür. Bu özgürlük, bireylere topluluk halinde siyasal, kültürel, sosyal ve ekonomik amaçlarını gerçekleştirme imkânı sağlar. Sendika hakkı da çalışanların, bireysel ve ortak çıkarlarını korumak amacıyla bir araya gelerek örgütlenebilmesini gerektirmekte ve bu niteliğiyle örgütlenme özgürlüğünün bir parçası olarak görülmektedir. /.../ Sendikalar, mensuplarının (çalışanların) hak ve menfaatlerini korumak amacıyla, yine bunların üretimden gelen güçlerine dayanarak faaliyet gösteren örgütlü yapılardır. Bireysel olarak zayıf durumda bulunan çalışanlar, örgütlenmek ve sendikalaşmak suretiyle girişimci karşısındaki pazarlık güçlerini artırmakta, gerek hak ve menfaatlerinin korunmasında gerekse sorunlarının çözümünde etkin bir konum elde etmektedirler. Bu bakımdan, sendikalaşmanın sosyal adaletin tesisine hizmet eden önemli bir

demokratik araç olduğu söylenebilir. (AYM, 29.01.2014 T., 2013/130 E., 2014/18 K., R.G. Tarih-Sayı: 13.05.2014- 28999; AYM, 10.04.2013 T., 2013/21-57 E.K., R.G. Tarih-Sayı: 12.07.2013- 28705)

### **5237 Sayılı Türk Ceza Kanunu:**

Türk Ceza Kanununun "İş ve Çalışma Hürriyetinin İhlali" başlıklı 117. maddesinde ve "Sendikal Hakların Kullanılmasının Engellenmesi" başlıklı 118. maddesinde düzenlenmiş suçların sendikal haklarla ilişkileri bakımından burada anılması gereklidir. Kişilerin çalışma hürriyetleri ile sendikaya girme ve sendikal faaliyet yürütme özgürlükleri çok yakın ilişki içindedir. Sendikal haklar, iş ve çalışma hürriyetinin tamamlayıcısı olup; bu hürriyeti koruyan temel unsurlardır. Dolayısıyla TCK m.118'in, TCK m.117'de düzenlenmiş bulunan iş ve çalışma hürriyetinin ihlali suçu ile bağlantılı olduğu değerlendirilmiştir.

Türk Ceza Kanunu m.117/f.1 "(I) Cebir veya tehdit kullanarak ya da hukuka aykırı başka bir davranışla, iş ve çalışma hürriyetini ihlal eden kişiye, mağdurun şikâyeti halinde, altı aydan iki yıla kadar hapis veya adli para cezası verilir".

Türk Ceza Kanununun m. 118 "(I) Bir kimseye karşı bir sendikaya üye olmaya veya olmamaya, sendikanın faaliyetlerine katılmaya veya katılmamaya, sendikadan veya sendika yönetimindeki görevinden ayrılmaya zorlamak amacıyla, cebir veya tehdit kullanan kişi, altı aydan iki yıla kadar hapis cezası ile cezalandırılır. (II) Cebir veya tehdit kullanılarak ya da hukuka aykırı başka bir davranışla bir sendikanın faaliyetlerinin engellenmesi halinde, bir yıldan üç yıla kadar hapis cezasına hükmolunur.

Bu hükümle korunmak istenen hukuksal değer, sendikal özgürlüklerin korunması olduğunu söylemek mümkündür.

### **6356 Sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu:**

Bu Kanunun aşağıda yer verilen ilgili hükümlerinde öncelikle sendikaya üye olma serbestisi temel bir ilke olarak kabul edilmiştir.

Ardından, sendika üyeliği ve/veya sendikal faaliyetler sebebiyle ayrımcılık yasağı ve bu yasağı ihlal eden işverene uygulanacak yaptırım düzenlenmiştir. Bu düzenlemeler, Türkiye'nin de onaylamış olduğu 87 ve 98 sayılı ILO sözleşmeleri ile uyum göstermektedir.

Madde 17 – (1) On beş yaşını dolduran ve bu Kanun hükümlerine göre işçi sayılanlar, işçi sendikalarına üye olabilir.

(3) Sendikaya üye olmak serbesttir. Hiç kimse sendikaya üye olmaya veya olmamaya zorlanamaz.

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.

Ayrıca, 25. maddenin 4 ila 9. fıkraları arasında iş sözleşmesinin sendikal nedenlerle feshedilmesi halinde işçinin sahip olduğu haklar ayrıntılı bir şekilde düzenlenmiştir.

## **2. Uluslararası Belge ve Sözleşmeler**

Hukuksal zeminin çok önemli bir kısmını oluşturan uluslararası bildirge ve belgelerin onaylanarak yürürlüğe girmesi ve ulusal hu-

kuktaki işlevi bakımından burada ilk olarak Anayasanın 90. maddesinin son paragrafına yer vermek açıklayıcı olacaktır. Buna göre, "Usulüne göre yürürlüğe konulmuş milletlerarası antlaşmalar kanun hükmündedir. Bunlar hakkında Anayasaya aykırılık iddiası ile Anayasa Mahkemesine başvurulamaz. Usulüne göre yürürlüğe konulmuş temel hak ve özgürlüklere ilişkin milletlerarası antlaşmalarla kanunların aynı konuda farklı hükümler içermesi nedeniyle çıkabilecek uyuşmazlıklarda milletlerarası antlaşma hükümleri esas alınır."

Belirtmek gerekir ki, Uluslararası Çalışma Örgütü (ILO) Sözleşmeleri başta olmak üzere uluslararası belgelerde, çalışanların hak ve özgürlüklerini koruma ve geliştirme kural iken bu hakları sınırlama ve yasaklama istisnadır. Bilindiği üzere, 87 ve 98 Sayılı Uluslararası Çalışma Örgütü (ILO) Sözleşmeleri, Avrupa İnsan Hakları Sözleşmesi (AİHS), Birleşmiş Milletler Ekonomik, Sosyal ve Kültürel Haklar Sözleşmesi, Gözden Geçirilmiş Avrupa Sosyal Şartı sendikal hakları bir bütün olarak kabul etmektedir.

### **İnsan Hakları Evrensel Bildirgesi:**

Bildirge'nin 20. maddesinde "herkesin barış içinde toplanma ve örgütlenme hakkına sahip olduğu" belirtilmiş ve 23. maddesinde de "Herkes kendi çıkarlarını korumak için sendika kurma ve sendikaya girme hakkına sahiptir." ... Hiç kimse bir sendikaya üye olmaya ya da üyelikten ayrılmaya zorlanamaz" şeklindeki düzenlemeye yer verilmiştir.

Her iki maddede de sınırlama yapılmaksızın "herkes" bu kapsama alınmıştır.

### **BM Ekonomik, Sosyal ve Kültürel Haklar Uluslararası Sözleşmesi<sup>2</sup>:**

Sendika hakkı, Sözleşme'nin III. Bölümünde, Sendikal Haklar Başlığı altında 8. maddede yer almaktadır. Bu madde 8/1 (a)'da "Herkes kendi ekonomik ve sosyal menfaatlerini korumak ve geliştirmek için sendika kurma ve sadece sendikanın kendi kurallarına tabi olarak kendi seçtiği bir sendikaya katılma hakkı tanınır"

şeklinde. Madde metninden anlaşıldığı üzere, sendika kurma ve kendi özgür iradesiyle seçeceği sendikalara girme hakkı, yani olumlu sendika hakkı Sözleşme 'de tanınmaktadır.

Sözleşme'nin 4. maddesi Sözleşme içerisinde yer alan hakların sınırlandırılmasına ilişkin genel bir hüküm getirmiştir. Hakların Sınırlanması başlıklı 4. madde uyarınca "Bu Sözleşmeye Taraf Devletler, bu Sözleşme 'ye uygun olarak tanımış oldukları hakların kullanılmasını, demokratik bir toplumda sadece kamunun yararını korumak amacıyla ve yalnızca bu hakların niteliklerine uygun düştüğü ölçüde, ancak hukuk tarafından tespit edilmiş sınırlamalara tabi tutmayı kabul eder."

Sendika hakkının hangi hal ve ne ile sınırlandırılabilmesi konusu da ayrıca belirtilmiştir. Madde 8/1 (c)'ye göre "Sendikaların serbestçe faaliyette bulunma hakkı, ulusal güvenliği veya kamu düzenini veya başkalarının hak ve özgürlüklerini koruma amacıyla, demokratik bir toplumda gerekli olan ve hukuken öngörülen sınırlamaların dışında her hangi bir sınırlamaya tabi tutulamaz." Burada da görülmektedir ki, sendika hakkının temelini oluşturan sendikaların özgürce faaliyette bulunmalarının sınırlandırılması ancak kamu düzeni, ulusal güvenlik veya başkalarının hak ve özgürlüklerinin korunması amacıyla gerçekleştirilebilecektir. Ancak Sözleşme sınırlama konusunda sadece bu düzenlemeyle yetinmemiş ve keyfi sınırlamalardan kaçınılması amacıyla "hukuken öngörülen sınırlama" tabirine yer vermiştir.

Sendikal haklar ile ilgili olarak Sözleşme'mdeki son hüküm ise ILO'nun 1948 tarihli ve 87 nolu Sözleşmesi'ne yapılan atıfla ilgili hükümdür. 8. maddenin son bendinde "Bu maddenin hiç bir hükmü, Uluslararası Çalışma Teşkilatının Örgütlenme Özgürlüğü ve Teşkilatlanma Hakkının Korunması ile ilgili 1948 tarihli Sözleşmesine taraf olan Devletlere, o Sözleşmede yer alan güvencelere aykırı düşebilecek bir tarzda bir yasa çıkarma ve uygulama imkân verecek şekilde tasarruflarda bulunma yetkisi vermez." Buradan da anlaşılmaktadır ki, Sözleşme, sendikal haklarla ilgili olarak asıl belge olarak 87 nolu ILO Sözleşmesi'ni öngörmekte ve 87 nolu Sözleşme

'ye taraf olan devletlerin uygulamalarında adı geçen Sözleşme 'de yer alan hükümleri esas alması gerektiği belirtilmektedir.

### **BM Kişisel ve Siyasal Haklar Uluslararası Sözleşmesi<sup>3</sup>:**

Sendika hakkı, Sözleşme'nin Maddi Haklar başlığı altındaki 3. Bölümü'nde yer almaktadır. Sözleşme'nin 22. maddesi Örgütlenme Özgürlüğü başlığını taşımakta olup, sendika hakkına burada yer verilmiştir. Sözleşmenin 22. maddesinin 1. fıkrasında "Herkes başkalarıyla bir araya gelerek örgütlenme özgürlüğü hakkına sahiptir; bu hak, kendi menfaatlerini korumak için sendika kurma ve sendikaya katılma hakkını da içerir" denilerek sendika hakkının örgütlenme özgürlüğünün bir unsuru olarak her bireye tanınması gerektiği belirtilmiştir.

Örgütlenme özgürlüğü ile ilgili maddenin 2. fıkrasına göre "Bu hakkın kullanılmasına ulusal güvenliğin, kamu güvenliğinin, kamu düzeninin, genel sağlık veya ahlakın, başkalarının hak ve özgürlüklerinin korunması amacıyla, hukuken öngörülmüş ve demokratik bir toplumda gerekli olan sınırlamaların dışında başka hiç bir sınırlama konamaz." 22. maddenin son fıkrasındaki "Bu madde, Uluslararası Çalışma Teşkilatının "Örgütlenme Özgürlüğü ve Teşkilatlanma Hakkının Korunması" ile ilgili 1948 tarihli sözleşmesine taraf devletlere, bu sözleşmede sağlanan güvencelere aykırı yasa tasarrufları yapmasına veya yasaları bu güvencelere aykırı tarzda uygulamasına yetki vermez" hükmü ile birlikte 1948 tarihli ve 87 no'lu ILO Sözleşmesi'ne açık atıf bulunmaktadır.

### **Avrupa İnsan Hakları Sözleşmesi<sup>4</sup>:**

Sendika hakkı Sözleşme'nin "Dernek Kurma ve Toplantı Özgürlüğü" başlıklı 11. maddesinde belirtilmektedir. İlgili düzenleme uyarınca "Herkes barışçıl toplantılar yapmak, dernek kurmak, ayrıca çıkarlarını korumak için başkalarıyla birlikte sendikalar kurmak ve sendikalara katılmak haklarına sahiptir." Avrupa İnsan Hakları Sözleşmesi hangi hal ve şartlarda sendika hakkının kısıtlanabileceği konusunu da 11. maddenin 2. fıkrasında ifade etmiştir. Buna

göre, "Bu hakların kullanılması, 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 sınırlanabilir."

Sözleşme'nin bu kısmının, açıklanmaya çalışılan diğer uluslararası belgelerin sendika hakkının kısıtlanmasına ilişkin hükümlerinden farklılığı ortaya çıkacaktır. Örneğin diğer uluslararası belgelerden farklı olarak, burada örgütlenme (sendika) hakkının sınırlanması ancak demokratik toplumda zorunlu tedbir niteliğinde olmasına bağlanmıştır. Zorunlu tedbir niteliğinde olma ibaresi diğer uluslararası belgelere göre sınırlamaların daha keyfi olmasından kaçınılmak için metne eklenmiştir. Sözleşme metninde karşımıza çıkan diğer bir önemli ibare ise, sınırlandırmaların ancak yasayla yapılabileceğine ilişkin hükümdür. Burada herhangi bir yoruma gerek olmadan sınırlamaların ancak yasayla yapılabileceği belirtilmiştir.

### **Avrupa Sosyal Şartı<sup>5</sup>:**

Türkiye Şart'ı onaylamakla beraber, "sendika hakkı" dahil en önemli hükümlerine çekince koymuştur. 9 Nisan 2007'de Bakanlar Kurulu tarafından onaylanarak yürürlüğe giren Gözden Geçirilmiş Avrupa Sosyal Şartı'nda<sup>6</sup> da bu çekincelerle ilgili bir değişiklik olmamıştır. GG Şart'ın "örgütlenme hakkı" başlıklı 5. Maddesine ve "toplu pazarlık hakkı" başlıklı 6.maddesine tüm fıkralarıyla çekince koyulmuştur.

Gerek Avrupa Sosyal Şartı gerekse Gözden Geçirilmiş Avrupa Sosyal Şartı, temel sosyal ve ekonomik hakları koruyan, medeni ve politik hakları güvenceye alan Avrupa İnsan Hakları Sözleşmesi'ni takviye eden sözleşmelerdir. Avrupa Sosyal Şartı ve Gözden Geçirilmiş Avrupa Sosyal Şartı, Anayasa'nın 90/5. maddesinin son cümlesinde düzenlenen "temel hak ve özgürlüklere ilişkin uluslararası bir sözleşme" niteliği taşır ve Türk Hukukunda doğrudan uygulanabilir özelliktedir. Ancak elbette çekince konulan maddeler açısından bir bağlayıcılıktan söz edilemeyecektir. Yine de, evren-

sel nitelikli referans bir belge olarak bu kısımda anılması uygun bulunmuştur.

Şart'ın II. Bölümü'nde yer alan Örgütlenme Hakkı başlıklı 5. maddeye göre "Sözleşmeci Taraflar, tüm çalışanların ve işverenlerin ekonomik ve sosyal çıkarlarının korunması için yerel, ulusal ya da uluslararası örgütler kurma ve bu örgütlere üye olma özgürlüğünü sağlamak ya da geliştirmek amacıyla, ulusal mevzuatın bu özgürlüğe zarar vermemesini de, zarar verecek şekilde uygulanmamasını da üstlenirler." Dolayısıyla Şart, taraf devletlerin işçi ve işverenlerin gerek ulusal gerek de uluslararası sendikalar kurma veya kurulu bulan sendikalara üye olma hakkını, olumlu sendika hakkını, tanımaları gerektiğini ifade etmektedir. Ayrıca, sadece hakkın tanınmasını belirtmekle kalmamış, aynı zamanda da bu hakkın geliştirilmesi amacıyla taraf devletlere sorumluluklar da yüklemiştir.

### **ILO Anayasası ve Philadelphia Bildirgesi:**

ILO Anayasası'nda sendika hakkını sosyal adaletin sağlanması için vazgeçilmez nedenlerden biri olarak kabul edilmiş olup, sendika hakkının üye devletler tarafından da kabul edilmesi ve uluslararası normlara uygun hale getirilmesi için çalışmalar yapılmış ve sendika hakkıyla ilgili olarak üye devletlerin onayına sunulmak üzere sözleşmeler hazırlanmıştır<sup>7</sup>.

Philadelphia Bildirgesi, ILO Genel Konferansında kabul edilmiş olan ve çalışma hayatı ile ilgili olan bir uluslararası belgedir. ILO Anayasasının bir eki olarak kabul edilen bu Bildirge içerisinde de sendika hakkı konusuna değinilmiştir. Bildirgenin birinci bölümünde sendika hakkına yer verilmiş, üçüncü bölümde de sendika hakkı ile yakından ilgili olan toplu iş hukuku ile ilgili konulara değinilmiştir.

### **ILO 87 numaralı Sendika Özgürlüğü ve Sendikalaşma Hakkının Korunmasına İlişkin Sözleşme<sup>8</sup>:**

87 Sayılı Sözleşme ILO'nun Anayasası ve onun eki olan Philadelphia Bildirgesi'nde belirtilen örgütlenme hakkının içeriğini belirtme amacını taşıyan uluslararası belgedir.



Sözleşme'nin 2. maddesi şu şekildedir: "Çalışanlar ve işverenler, herhangi bir ayırım yapılmaksızın önceden izin almadan istedikleri kuruluşları kurmak ve yalnız bu kuruluşların tüzüklerine uymak koşuluyla bunlara üye olmak hakkına sahiptirler." İfade edilen örgütlenme tarzı çalışma yaşamında karşılığını sendikal örgütlenmede bulur.

Sözleşme, tanıdığı olduğu sendikal özgürlükler bakımından olumlu sendika özgürlüğünü, yani kişilerin serbestçe sendikalar kurabilme veya kurulmuş olan sendikalara üye olabilme hakkını düzenlemiştir. Aynı zamanda bu hakkın sağlanabilmesi için taraf devletlere sorumluluklar da yüklemiştir. Örgütlenme Hakkının Korunması başlıklı ikinci bölümde yer alan 11. madde uyarınca "Hakkında bu sözleşmenin yürürlükte bulunduğu Uluslararası Çalışma Örgütü'nün her üyesi, çalışanların ve işverenlerin örgütlenme hakkını serbestçe kullanımlarını sağlamak amacıyla gerekli ve uygun bütün önlemleri almakla yükümlüdür." Sözleşme sadece örgütlenme hakkının çalışanlar ve işverenlere tanınmasını yeterli görmemiş, aynı zamanda taraf devletlere Sözleşme 'de yer alan hakların gereği gibi sağlanması konusunda düzenlemelerde bulunma yükümlülüğünü getirmiştir.

### **98 numaralı Örgütlenme ve Toplu Pazarlık Hakkı Sözleşmesi<sup>9</sup>:**

Bu sözleşmenin temelini, sendikal ayrımcılığa karşı etkin koruma ile serbest ve iradi toplu pazarlık hakkı ve bu hakkın kullanımıyla sosyal taraflarca serbestçe belirlenen çalışma koşulları oluşturmaktadır.

98 Sayılı Sözleşme işverenlerin, işçilerin sendikalara üye olmaları veya sendikal faaliyetlerden dolayı hizmet akitlerinin feshetmelerini önleyici hükümler getirmektedir. Sözleşme'nin 1. maddesi işçilerin işverenlere karşı korunması konusunda "İşçiler çalışma hususunda sendika hürriyetine hanel getirmeye matuf her türlü fark gözetici harekete karşı tam bir himayeden faydalanacaktır." şeklindedir. Madde devamında, ayrıca, "Böyle bir himaye bilhassa; a. Bir işçinin çalıştırılması, bir sendikaya girmemesi veya bir sendikadan

çıkması şartına tabi kılmak, b. 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 müteallik hususlarda uygulanacaktır" denilmektedir. Böylelikle işçilerin sendikalara üye olmaması için baskı oluşturmak, sendika üyeliği ile sendikal faaliyetleri dolayısıyla iş akdini feshetmek Sözleşme uyarınca yasaklanmış ve işçilerin sendika hakkı güvence altına alınmıştır.

98 Sayılı Sözleşme işverenler tarafından sendikaların tanınması amacını gütmekte ise de, aynı zamanda devletin sendikaların toplu pazarlık haklarını güvence altına almak amacıyla müdahalede bulunmasını, tedbirler almasını öngörmektedir.

### **135 numaralı İşletmelerde İşçi Temsilcilerinin Korunması ve Onlara Sağlanacak Kolaylıklara İlişkin Sözleşme<sup>10</sup>:**

Bu Sözleşme, işyerinde yer alan işçi temsilcilerinin faaliyetlerini gerçekleştirebilmeleri için gerekli olan korunmanın sağlanması için kabul edilmiş ve sendika hakkının bir tamamlayıcısı olan işçi temsilcisi teminatının güvence altına alındığı uluslararası belgedir.

Sözleşme'nin birinci maddesinde "İşletmelerdeki işçi temsilcileri kanunlara, toplu sözleşmelere veya yürürlükteki sözleşmelere dayalı diğer düzenlemelere uygun hareket etmeleri koşulu ile, işten çıkarma dahil kendilerine zarar verebilecek ve işçi temsilcileri sıfatının taşımalarında veya bu sıfatla faaliyetlerde bulunmalarından, sendika üyesi olmalarından veya sendika faaliyetlerine katılmalarından ileri gelecek her nevi işleme karşı etkili bir korumadan yararlanırlar" denmektedir. Sendika temsilciliğinin teminat altına alınarak korunması, sendikaların işyerlerinde faaliyet gösterebilmesinin de güvencesidir.

### **158 numaralı Hizmet İlişkinine İşveren Tarafından Son Verilmesi Hakkında Sözleşme<sup>11</sup>:**

Sözleşme kural olarak tüm ekonomik faaliyet alanlarına ve iş söz-

leşmesi ile çalışanlar hakkında uygulanacaktır (m.2/1). Sözleşmenin 4. maddesinde iş sözleşmesinin işveren tarafından feshedilebilmesi için gerekli şartlar belirtilmiş olup, 5. maddede ise hangi sebep olursa olsun iş sözleşmesinin feshedilemeyeceği haller belirtilmiştir. Buna göre, "Özellikle aşağıdaki hususlar son verme için geçerli bir neden teşkil etmezler: Sendika üyeliği veya çalışma saatleri dışında veya işverenin rızasıyla çalışma saatlerinde sendikal faaliyetlere katılma, işçi temsilciliği yapmış olmak, yapmak veya işçi temsilciliğine talip olmak, İşvereni şikayet etmek veya işveren aleyhine mevzuata aykırılık iddiasıyla başlatılmış sürece katılım veya işveren aleyhine idari makamlar nezdinde müracaatta bulunmak, ...".

Sözleşmede belirtilen nedenlerden dolayı feshedilen iş sözleşmesi sonucunda işçinin başvuracağı yollar ve bu yollara ilişkin usuller belirtilmiştir (m 8, 9 ve 10). Ayrıca, iş ilişkisine haksız son vermenin özellikle mali sonuçlarına ilişkin düzenlemeler de 12. Maddede yer almaktadır. Buna göre, "miktarı, diğer unsurların yanı sıra, hizmet süresine ve ücret seviyesine göre belirlenecek ve doğrudan işveren tarafından veya işverenlerin katkısıyla oluşturulmuş bir fondan ödenecek bir kıdem tazminatı veya işten ayrılma nedeniyle doğan başka haklar" veya "tabi oldukları koşullar çerçevesinde, işsizlik sigortası veya yardımından doğan haklar" veya "yaşlılık yahut malullük gibi diğer sosyal güvenlik türleri" ile "bu tazminat ve ödeneklerin birleşimi"nden faydalanabilecektir.

### **ILO Örgütlenme Özgürlüğü Komitesi ve Uzmanlar Komitesi Kararları:**

ILO Sözleşmeleri temel metinler olup, Örgütlenme Özgürlüğü Komitesi'nin kararları ve Sözleşmelerin ve Tavsiye Kararlarının Uygulanması Konusunda Uzmanlar Komitesi'nin yıllık raporları ile kapsamlı bir şekilde tamamlanır. Her ikisi de Sözleşmelerin yorumlanmasında temel rehber niteliğindedir.

## **SENDİKAL ÖRGÜTLENME ÖZGÜRLÜĞÜ HAKKI BAĞLAMINDA TESPİT EDİLEN HAK İHLALLERİ**

İşçileri sendikal faaliyetinden dolayı işten çıkarma yasağı veya farklı işlemde bulunma yasağı sendika hakkının korunmasına yönelik çok önemli düzenlemelerdir. İşe alma sürecinde kişinin sendika üyesi olup olmamasına bağlı tutulmadan iş sözleşmesini akdetmesi veya işveren tarafından sözleşmesinin feshedilmesi sırasında ayrımcılığa uğramaması sendika hakkının korunması açısından önemli olmakla birlikte, iş sözleşmesinin devam ettiği sürece de farklı uygulamalara tabi tutulmaması son derece önemlidir. Farklı işlemde bulunma yasağı, işyerinde aynı vasıf ve pozisyondaki sendikalı işçiler ile sendikasız işçiler arasında işveren tarafından herhangi bir farklı işlemde bulunmanın yasak olduğunu ifade eder. Aynı pozisyondaki sendikalı işçilerin sendika üyesi olmayan işçilere göre daha ağır koşullarda çalıştırılması veya kötü muameleye maruz bırakılmaları, psikolojik olarak yıpratılmaları farklı işlem olarak kabul edilir.

ILO Örgütlenme Özgürlüğü Komitesi'nin sendika karşıtı ayrımcılığa karşı korunma konusunda çok sayıda kararı bulunmaktadır. Konuyla doğrudan ilişkili bir kararında da bu konu vurgulanmıştır: "Sendika karşıtı ayrımcılığa karşı koruma yalnızca işe alma ve işten çıkarmayı kapsamakla kalmamalı, fakat aynı zamanda istihdam süresinde ve özellikle nakillerde, derece indiriminde ve işçiye zarar verici diğer davranışlarda herhangi bir ayrımcı önlemi de kapsamına almalıdır."<sup>12</sup>

Bu kısımda, işçilerin doğrudan aktarımları ile işverenin, örgütlenme özgürlüğünü ve sendikal koruma kurallarını ihlal eden ayrımcı uygulamaları Örgütlenme Özgürlüğü Komitesinin kararları ile birlikte verilerek somutlaştırılmaya çalışılacaktır. Belirtmek gerekir ki, karşılaşılan hak ihlalleri öne çıkan pratiklere göre kategorize edilmeye çalışılmışsa da, pek çok örnekte sendikal hakları hedef alan birden fazla ayrımcı uygulama iç içe geçmiş durumdadır.

Aşağıda yer alan paylaşımlar, işçilerin yazılı beyanlarının arasından seçilmiştir ve yazıldığı şekliyle aynen alıntılanmıştır.

### **İşe Almada Ayrımcılık:**

98 No'lu Örgütlenme ve Toplu Pazarlık Hakkına ilişkin ILO Sözleşmesinin 1. maddesinde, işverenlerin çalışanlar arasında işe-göreve alma aşamasından başlamak üzere sendikal ayrımcılık yapmayacağı tüm açıklığı ile ortaya konmuştur. Örgütlenme Özgürlüğü Komitesi de kararlarında "işçinin, bir sendikaya üye olmaması veya sendika üyeliğinden feragat etmesi koşuluyla istihdam edilmesini sağlamayı planlayan filler, 98 Sayılı ILO Sözleşmesi'nin 1. maddesinin ihlalini oluşturacağını ifade etmiştir<sup>13</sup>. Mevzuat, işçiler "çalışanlar" olarak nitelendirilmeden önce dahi, işe alımda ayrımcılığa karşı itiraz etme imkânına izin vermelidir<sup>14</sup>.

*"İşe alım mülakatında şu anda bir sendikal süreç yaşanıyor sendikaya üye olmayacaksınız işveren kesinlikle sendika istemiyor diyerek bu şartla işe aldılar. Ben işe başlamadan önce istasyonda sendikal örgütlenmeden dolayı çıkartmalar mevcuttu. Bizleri tarafımızda dahil 11 kişi işten çıkartılan arkadaşların yerine aldılar."*

*"07,03,2018 tarihinde Şubat 2018 tarihinde sendikadan dolayı işten atılan işçilerin yerine alınmıştım. İşveren işe alırken mülakatta kesinlikle sendika istemiyoruz sendikaya girer iseniz işveren işten çıkartır dedi. Bizden söz alarak bizi şartlı bir şekilde işe aldılar."*

## Farklı İşler Verilmesi:

Sendika karşıtı ayrımcı fiillere karşı korunma, yalnızca işe alma ve işten çıkarmayı değil, aynı zamanda istihdam sırasında herhangi bir ayrımcı tedbiri, özellikle de çalışana yönelik önyargılı nakiller, aşağılama ve diğer eylemleri de kapsamalıdır<sup>15</sup>.

*“İçerideki sendikalı işçilere 1. kanalda muayene tekrarı yaptırarak performans düşmesi desteklenmiştir. Niye bize muayene verilmiyor diye sorulduğunda işine bak biz ne veriyorsak onu yapacaksın denilmiştir. Bize hiç ağır vasıta verilmemiştir. (Performans göstergesinde 3 tekrar 1 muayeneye denk gelmektedir, ağır vasıta ise 6 muayene tekrarına denk geliyor.)”*

*“Yine sendikaya üye çalışanlara tek kanalda muayene yaptırılmaya çalışılmış muayene tekrarına kalan araçlar muayene ettirilmiştir. Biz işyerinde belirli bir performans ölçü sistemiyle çalışırız. Ölçü MPG denilen bir ifadeyle adlandırılır. Bir otomobilin muayenesi 3 mpg muayene tekrarı ise 1 mpg dir.... İşin yavaşlatıldığı söylenen tarihlerde ben ve sendikaya üye olan çalışanlar tek kanalda sürekli muayene tekrarına kalan araçları muayene yapmaya yönlendirildik. Normal bir günde muayene ya da muayene tekrarı araçların iş emirleri görünür şekilde sırayla teknisyenlere verilir ve muayene işlemleri bu şekilde ilerlerdi. Söylenen tarihlerde sendikaya üye olan ve olmayan kişilere verilen iş emirleri farklılık gösterdi. Muayene yapma sırası gelen teknisyene bakılarak iş emri verildi. Sendikaya üye olmayan teknisyenlere muayene iş emri verilerek performansları yüksek çıkartıldı sendikaya üye olanlara muayene tekrarı iş emri verilerek ve tek kanalda neredeyse üst üste çıkılacak şekilde muayene yaptırılarak performanslarının düşük çıkması sağlandı.”*

*“Özellikle sendika üyesi olan arkadaşlara tarafımda dahil olmak üzere baskı ve mobing uygulanarak sürekli mua-*

yene tekrarı araç verilerek 5 kanallı bir istasyonda sendikaya üye olan arkadaşları 1. Kanala toplamışlardır. Bunun sebebini sorduğumuzda bize gelen emir bu şekilde biz ne veriyorsak sizler onu yapacaksınız diye söylemişlerdir. Bu süreçte dış illerden personel toplanarak ve araç randevu sayısı düşürülerek bizlerin performansı kasıtlı olarak düşürülmüştür. Bu olaylar devam ederken sendikaya üye olan arkadaşlar peyder peyi işten çıkartılmaya başlanmıştır.”

### **Psikolojik Baskı ve Yıldırma:**

Örgütlenme Özgürlüğü Komitesi çok sayıda kararında, sendikali işçilere yönelik psikolojik baskı uygulamalarının çalışanların örgütlenme özgürlüğünü ihlal ettiğini ifade etmiştir. Sendika üyeliği ya da meşru sendikal faaliyetleri nedeniyle çalışanlara karşı yürütülen taciz ve sindirme eylemleri, çalışanlara işlerinde çok önemli zararlar vermemesine rağmen, onları kendi seçtikleri örgütlere katılmaktan vazgeçirerek, örgütlenme haklarını ihlal edebilir<sup>16</sup>.

*“Daha önce hiç içeride gezmeyen amir ve amir yardımcılarını istasyon içerisinde gezip üzerimizde baskı ve mobing uygulamışlardır... Sendikali arkadaşlara sendikadan çıkmaları için tehdit etmişler nitekim de istifa edip işten atılmaktan kurtulmuşlardır.”*

*“Bu süreçte amir ve amir ve amir yardımcılarını sürekli bizim başımızda durarak göz hapsi ve mobing uygulamışlardır. Bu süre içerisinde dışardan adam getirildi. Sendika üyesi olmayan ve dışardan gelen personele rahat çalışma ortamı sağlandı.”*

*“Bu ve buna benzer sebeplerden dolayı Anayasal hakkım olan sendikaya üye oldum. Üye olduktan kısa bir süre sonra amir yanına çağırıp konuşmak istedi. Sendikaya üye olup olmadığı öğrenmek istedi bende üye olduğumuz söyledim. O günden sonra üzerimde baskı ve mobing uygulanmaya başladı. Benim üstlerim benimle konuşmamaya*

*başladı. Amir yardımcılarını puantajını düşürmek için muayene tekrarı ve eski araç vermeye başladılar.”*

*“Her ramazanda verilen iftar yemekleri verilmemiş kurban bayramında verilen kurban paraları verilmemiş yılbaşı zam yapılmayacağı söylenip arkadaşlarımızı sürgün edip üzerimizdeki baskıyı artırmışlar sonrada işten atıldıktan sonra biz o arkadaşları amir yardımcısı olarak gönderdik demişler. 30 Ocakta sendikamızın yetki davasında karar kesinleşse bile üst bir mahkemeye gideceklerini ısıtıcıların yine yakılmayacağını bunun hakkında kimse soru sormasın kendisine söylenin böyle olduğunu toplantıda söylemiştir.”*

### **Üyelikten İstifaya Zorlama:**

ILO'nun 87 ve 98 numaralı Sözleşmelerinde korunan sendikal örgütlenme özgürlüğünü açıkça ihlal eden istifaya zorlama fiilleri işçilerin aktarımlarına şu şekilde yansımıştır:

*“27.01.2015 tarihinde işe başladığım reysaş taşıt muayene istasyonlarında kötü hava koşulları ve çalışma şartlarının yeteri kadar iyi olmamasından dolayı 20.02.2018 tarihide Nakliyat iş sendikasına üye oldum. İş yerinde sendikamızın yeterli çoğunluğa ulaşmış çoğunluk tesbitimiz geldikten sonra işveren tarafından e devlet şifrelerimiz istendi. Sendikadan çıkmamız için baskılar yapıldı.”*

*“ŞUBAT 2018 tarihi itibari ile sendikaya üye olup çoğunluğu sağladık. Bakanlıktan çoğunluk tesbiti geldi. İşveren türlü oyunlarla baskı ve tehditlerle e devlet şifrelerini istedi. Yıldırma politikası uygulayıp sendikadan istifaya etmeye zorlandık.”*

*“2018 şubat ayında istasyonda arkadaşlarımla çoğunluğu nakliyat iş sendikasına üye oldu. Ben bu süreçte üye değildim. Sendikaya üye olan arkadaşlara üyelikten istifa etmeleri için baskılar yapıldı. Bunun sonucunda 6 arkadaş istifa ettiler.*



*Sendikaya önyak olan ve e devlet şifrelerini vermeyen 14 arkadaşım işten çıkardılar.”*

### **Sürgün:**

Sendika karşıtı ayrımcılık eylemlerinin niteliği değişken olup; görevden alma, işten çıkarma veya hizmetten çıkarma ile sınırlı değildir. Bu ayrımcılık, sendika faaliyetlerini sürdüren bir çalışana karşı misilleme şeklinde yapılan, uzaklaştırma cezası gibi tüm eylemleri de içermektedir<sup>17</sup>.

*“Ne olduysa geçtiğimiz şubat 2018 ayında çalışma koşullarının şirket tarafından iyileştirilmemesi sebebi ile sendikaya başvurduk. Yasal çoğunluğa ulaşmamız sebebi ile işveren tarafından hain ilan edildik. 14 arkadaşım ile birlikte işten atıldık. Savcılığa şikayetlerimiz ve işverenin ceza almaması için arabulucu yöntemi ile nisan ayında geri döndük. Kardeşlik ve arkadaşlık ortamında çalışırken geçtiğimiz kasım ayında üye olmayan arkadaşların üye olması sendikanın yetki davasının kesinleşeceğinin mahkemesinin yaklaşması sebebi ile üzerimizdeki baskı tehdit ve iftiralar meydana geldi. Sendika üyelerine usülsüz muayene iftiraları, sadece sendikalı üyelere açılan tazminat davalarında 3 kişi ayrılmıştır. Son olarak tarafıma bir çay molasında beni odasına çağırın (X) ve 3 amir yardımcısı eşliğinde 2 gün içerisinde sivrihisara amt olarak daimi gönderileceğim şirketin buna karar verdiğini soru sormam gerektiğini söylenerek odadan çıkartıldım. Bu süreçten sonra kurulan tuzaklarla sendikal süreci bitirmek adına gruplar halinde 15 arkadaşımız işten çıkarıldı.”*

*“10 yıldır aynı istasyonda çalışan arkadaşımızı Sivrihisar sürmek istediler. Buradaki amaç arkadaşımızı istifaya zorlamaktı. .... Çünkü bugüne kadar istasyonlara adam gönderilmesi gönüllülük esasına göre yapıliyordu. Bunun asıl amacı 2 gün içerisinde Sivrihisar istasyonunda olacaksınız bunun kararını ver denildi. Oysa bu arkadaşın 3 çocuğu var*

okula gidiyordu. Sivrihisara transfer için hiçbir süre zaman ve taşınması için hiçbir süre verilmedi. İşverenin asıl amacı sendikal örgütlülüğe karşı bir tuzak hazırlamaktı. Çünkü Sivrihisar da personel açığı yoktu ve yerinede başka bir personel görevlendirilmemiştir. "

### **Tehdit:**

Bir çalışan örgütünün üyelerinin doğrudan tehdidi ve sindirilmesi ve onları fesih tehdidi altında örgütle bağlarını koparmaya zorlamak, bu çalışanların örgütlenme özgürlüğü haklarının reddedilmesi anlamına gelmektedir<sup>18</sup>.

"İşten çıkacağım son gün sabah İstasyon amir yardımcısı (X) bizzat yanıma gelerek bu şekilde devam edeceksen (sendikaya üyelik) senin ismini listeye yazacağım diyerek sözlü olarak tarafıma iletilmiştir. Aynı gün istasyon amir yardımcısı (X)'in odasına giderek bana bu şekilde söylemlerde bulunuldu bunun sebebini sorduğumda biz ne dersek odur akşam saat 17:00 kadar vaktin var sendikadan istifa et diyerek tarafıma bildirimde bulunulmuştur. Aynı şekilde (X) diğer arkadaşlarını da uyar diyerek bildirimde bulunmuştur."

"..... Ayrıca şahsımda (X) isimli amir yardımcısı tarafından senide bartin istasyonuna göndereceğiz size burada ekmek yedirmeyeceğiz türünden sözler sarfetti."

### **Ayrımcı İşten Çıkarma:**

Örgütlenme Özgürlüğü Komitesini kararlarında da, çalışanların bir örgüte üyelikleri veya sendikal faaliyetleri nedenleriyle işten çıkarılmaları, örgütlenme özgürlüğü ilkelerini ihlal eder<sup>19</sup>.

"2012/7 tarihinden 2018/11 tarihlerine kadar tüvtürk rey-saş bünyesinde çalışmaktaydım. İş hayatıma Zonguldak merkez istasyonunda başladım. 2018 yılı şubat ayında sendikaya üye olduktan sonra çıkartıldım. Sebebi karadeniz bölgesindeki istasyonları örgütlediğim için 25/2 (Asıl-

sız) maddeden çıkartıldı. "

"Bizimle beraber işe giren (X) arkadaşımızı sırf sendikalı arkadaşlarla muhabbet ettiği konuştuğu için yalan sebeplerle işten çıkarttılar."

"En son çıkarıldığı gün ise(X)i yanıma gelerek böyle devam edecek misin dedi. Bende nasıl deyince sendikadan çıkacak mısın dedi bende çıkmayacağımı söyleyince akşam görüşeceğiz dedi ve akşam iş çıkışım verildi."

### **Kolektif Sendika Hakkının İhlali:**

İşçileri sendikadan uzak tutmak için sendikaları ve sendikalaşmayı karalayan ideolojik söylemlerde bulunmak ya da sendikalı işçileri kriminalize eden bir dil kullanmak da sendika hakkı ihlali oluşturmaktadır. Ancak burada bireysel sendika hakkından ayrı olarak kolektif sendika hakkının ihlalinden söz etmek mümkündür. Kolektif sendika hakkı, sendikaların ve bağımsız ve serbestçe faaliyetlerini ve varlıklarını sürdürmelerine, baskıdan uzak bir şekilde amaçlarına uygun hareket etmelerine olanak sağlayan haktır. Dolayısıyla kolektif sendika hakkı, sendikalara tanınmıştır.

İşverenin kullandığı söylem ile sendikayı ve üyelerini karalayan ifadeleri, ilgili sendikanın işyerinde varlığını ve faaliyetlerini engeller niteliktedir. Bu anlamda kolektif sendika hakkının ihlali ortaya çıkmıştır; çünkü üye bulmak, kaydetmek, üyelerin ekonomik ve sosyal haklarını savunmak sendikaların temel faaliyetleri arasındadır.

"İşe 11 kişi olarak alındık. Bir süre sonra hepimize sendikadan dolayı atılan işçi arkadaşları terörist, hain, yalancı, sahtekâr olarak anlattılar. Anlatırken de ağıza alınmayacak hakaretlerde bulundular. Deneme süresinde iken (X) isimli bizimle beraber işe giren arkadaşımız sırf sendika üyesi olan arkadaşlarla konuştuğu için yalan bahanelerle işten çıkartıldı. Atılan sendikalı arkadaşlar işe geri döndükten sonra bizimle birlikte iş başı yapan 4 kişi ..... 'ı işten

*çıkardılar. Sonra sendikalı arkadaşlar ile çalışmaya başladık. Bu süreçte tüm arkadaşları tanıdık. Arkadaşların anladığı gibi insanlar olmadığı hak mücadelesine önem veren işini dürüst yapan namuslu kişiler olduklarını gördüm."*

Türkiye Cumhuriyeti Anayasası'nın örgütlenme özgürlüğünü güvence altına alan 51. maddesi başta olmak üzere, 6356 Sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu'nun 17. maddesinde yer alan sendika hakkı ve 25. maddesinde yer alan sendika üyeliği nedeniyle ayrımcılık yasağının işveren tarafından ihlal edildiği görülmektedir. Diğer yandan, Türkiye'de usulüne uygun bir şekilde onaylanıp yürürlüğe girmiş bulunan ILO 87 no'lu Sendika Özgürlüğü ve Sendikalaşma Hakkının Korunmasına İlişkin Sözleşme'nin 2. maddesindeki örgütlenme hakkı ve 98 no'lu Örgütlenme ve Toplu Pazarlık Hakkı Sözleşmesi'nin işçileri sendikal nedenlerle ayrımcılığa karşı koruyan 1. maddesi de açıkça ihlal edilmiştir. İşçilerin aktarımları, işverenin sistematik bir şekilde sendika üyesi olan işçilere yönelik taciz ve baskı yöntemlerine başvurduğu, işçileri üyelikten istifaya zorladığı yönündedir. İşveren Reysaş A.Ş., iş sözleşmelerinin devamı süresince çalışanlarının bir sendikaya üye olma yönündeki özgür iradelerini, çeşitli sendika karşıtı yöntemler kullanarak zayıflatmaya çalışmış ve sendikal koruma kurallarını yok saymıştır.

Ayrıca işverenin nihai olarak 15 sendikalı işçinin iş sözleşmelerini feshetmesi ILO 158 numaralı Hizmet İlişkisine İşveren Tarafından Son Verilmesi Hakkında Sözleşme'nin 5. maddesinde yer alan işten çıkarma yasağının açık ihlalini oluşturmaktadır.

## **İŞE İADE DAVALARINDA MAHKEMELERİN TUTUMU**

İşçiler, Disk Nakliyat-İş Sendikası'na üye oldukları için ve sendikal faaliyetleri dolayısıyla haksız bir şekilde işten çıkarıldıkları gerekçesiyle işveren Tüvtürk ve alt işveren Reysaş Şirketleri aleyhine işe iade davası açmışlardır. Bu davaların tamamı, ilk derece mahkemesi olarak davaları gören Eskişehir İş Mahkemeleri tarafından işçilerin işe iade taleplerinin kabulü yönünde kararlarla sonuçlanmışır. İşveren tarafından istinaf incelemesi için Ankara Bölge Adliye Mahkemesine taşınan 14 işçinin dosyası karara bağlanmış olup, bu kararlarda BAM işe iade taleplerini reddetmiştir. Bir işçi ise İş Mahkemesi başvurusunda işe iade talebinde bulunmadığı için hukuki süreci farklı işlemektedir.

### **İş Mahkemeleri:**

İşçilerin işe iadesi yönünde karar veren Eskişehir 1. ve 2. İş Mahkemeleri, kararlarında 6356 Sayılı Kanun'un "Sendika Özgürlüğünün Güvencesi" başlıklı 25. maddesine yer vermiş, ilgili hükmün sendikal faaliyetlere katılmayı da güvence altına aldığını belirterek, işçilerin Anayasa ile teminat altına alınan sendika özgürlüğü ve sendikal faaliyette bulunma hakkına vurgu yapmıştır.

"... tüm dosya içeriği birlikte değerlendirildiğinde, işverence yapılan feshin haklı ya da geçerli nedene dayanmadığı, davacının iş akdinin sendikal faaliyetleri nedeniyle fesih olunduğu, fesih gerekçesi yapılan 14/11/2018 - 22/11/2018 tarihleri arasında işyerinde gerçekleştirilen eylemlerin, Anayasa ile teminat altına alınan sen-

dika özgürlüğü ve sendikal faaliyette bulunma hakkına işverence yapılan müdahalenin önlenmesine ve hakkın özünün korunmasına yönelik yine ölçülülük ilkesini aşmayan nitelikte olduğu, belirtilen eylemlerin işveren tarafından fesih gerekçesi yapılmasının, sendikal faaliyete dayalı gerçek fesih sebebini değiştirmeyeceği mahkememizce kabul olunmuştur."

Mahkemelerin, iş hukukun bir parçası haline gelmiş uluslararası bildirgeler ve ILO Sözleşmelerine kararlarında hiç yer vermemiş olması bir eksiklik olarak görülmekle beraber, Anayasa ve 6356 Sayılı Kanun çerçevesinde sendikal hak ve özgürlükleri ifade etmiş ve iş sözleşmelerinin feshini bu yönde değerlendirmiş olması olumludur.

### **Bölge Adliye Mahkemesi:**

İşveren Şirket, işçilerin iş yavaşlatma eylemleri ile kendisini zarara uğrattığı ve bu gerekçeyle iş sözleşmelerini feshettiği iddiasını sürdürerek işe iade kararlarının bozulması için istinaf yoluna başvurmuştur. Bölge Adliye Mahkemesi on dört dosyayı karara bağlamış ve tamamında işverenin haklı nedenle fesih iddiasını kabul etmiştir.

"davalı işverenin yönetim hakkı kapsamında işyerinde çalışan davacıyı geçici olarak Sivrihisar istasyonunda görevlendirmek istemesi üzerine tamamı sendikalı olan işçilerin üç gün üst üste iş yavaşlatma eylemi yapması sendikal hak arayışındaki ölçülülük ilkesine aykırılık teşkil ettiği, işveren açısından haklı nedenle ağırlığında olmasa da işverenin iş sözleşmesini devam ettirmesinin beklenemeyeceği, davacının iş akdinin işveren tarafından geçerli nedenle feshedildiği kabul edilmiştir."

Mahkeme, yukarıda hak ihlalleri kısmında da belirtilen ve işverenler tarafından yaygın bir baskı ve yıldırma politikası olarak başvuru sürgün/nakil yöntemini işçinin sendika hakkının ihlali olarak değil, işverenin yönetim hakkı kapsamında bir uygulama olarak değerlendirmiştir.

Yine, kararda sözü edilen üç günlük iş yavaşlatma ile sendikal hak arayışında ölçülülük ilkesinin aşıldığı tespiti, Mahkemenin sendikal hakları çok dar yorumladığını göstermektedir.

İşverenin iddiasının aksine, işçiler anlatımlarında iş yavaşlatma eylemini kabul etmemektedirler. Bununla beraber, Mahkemenin kararına da yansıyan şekliyle 3 günlük iş yavaşlatma gerçekleştirilmiş olsa dahi bu fiillerin niteliği Anayasal bir hak olarak da kabul edilen sendika hakkının içeriğini boşaltan ve daraltan değil, genişleten tarzda belirlenmelidir. Sendika kurma hakkına yer veren Anayasanın 51. maddesindeki tanımdan hareketle, " üyelerinin çalışma ilişkilerinde, ekonomik ve sosyal hak ve menfaatlerini korumak ve geliştirmek" sendikaların varlık nedenidir. Sendikal faaliyetleri, sadece ekonomik menfaat amaçlı fiiller alanına sıkıştırmak doğru değildir. Bu bağlamda işçilerin –iddia edilen- fiilini, işten çıkarmaya haklı bir gerekçe olarak kabul etmek sendika hakkının özünü zedeler. Mahkemenin, kararında sözünü ettiği hak arayışında ölçülülük ilkesinin sınırını, Anayasanın 90.maddesinde de öngörüldüğü üzere, uluslararası ilke ve standartlara uygun bir şekilde hak taleplerini gözetken ve özgürlükleri öne çıkaran bir yaklaşımla belirlemesi beklenirdi.

## TOPLANTI VE GÖSTERİ DÜZENLEME HAKKI BAĞLAMINDA HUKUKSAL ÇERÇEVE

---

### 1. Ulusal Mevzuat

Barışçıl toplantı ve gösteri düzenleme hakkı kamuya açık alanlar da dahil olmak üzere kişilerin tek başına veya başkalarıyla birlikte barışçıl toplanma, protesto, oturma eylemi, grev, gösteriler vb. düzenleme ve bunlara katılma hakkını içerir. Bu hak hem uluslararası belge ve sözleşmelerde hem de Anayasada koruma altına alınan temel haklar arasındadır.

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

Toplantı ve gösteri düzenleme hakkı ulusal mevzuatta 2911 sayılı Toplantı ve Gösteri Yürüyüşü Kanunu ile düzenlenmiştir. Bu Kanunda toplantı ve gösteri yürüyüşü ifadeleri şu şekilde tanımlanmıştır: Toplantı, belirli konular üzerinde halkı aydınlatmak ve bir kamuoyu yaratmak suretiyle o konuyu benimsetmek için gerçek veya tüzelkişiler tarafından 2911 Sayılı Toplantı ve Gösteri Yürü-



yüşleri Kanunu çerçevesinde düzenlenen açık ve kapalı yer toplantılarını; gösteri yürüyüşü ise, belirli konular üzerinde halkı aydınlatmak ve bir kamuoyu yaratmak ve o konuyu benimsetmek için gerçek veya tüzelkişiler tarafından 2911 Sayılı Kanun çerçevesinde düzenlenen yürüyüşleri ifade etmektedir. Anayasa ve 2911 Sayılı Kanun, "gösteri" kavramını ayrı bir şekilde açıklamamıştır. Bu bakımdan sabit bir yerdeki gösteri "toplantı" kavramı içinde; yürüyüşlü bir gösteri ise "gösteri yürüyüşü" kavramı içinde değerlendirilir. 2911 Sayılı Kanununun 3. maddesine göre, "Herkes, önceden izin almaksızın, bu kanun hükümlerine göre silahsız ve saldırsız olarak kanunların suç saymadığı belirli amaçlarla toplantı ve gösteri yürüyüşü düzenleme hakkına sahiptir". Kanun, toplantı ve gösteri hakkının kullanılmasının yasak olduğu yerleri de 22. maddede saymaktadır. Yasak yerler başlıklı bu hükme göre, "(...)20 ile parklarda, mabetlerde, kamu hizmeti görülen bina ve tesislerde ve bunların eklentilerinde ve Türkiye Büyük Millet Meclisine bir kilometre uzaklıktaki alan içinde toplantı yapılamaz ve şehirlerarası karayollarında gösteri yürüyüşleri düzenlenemez. Genel meydanlardaki toplantılarda, halkın ve ulaşım araçlarının gelip geçmesini sağlamak üzere valilik ve kaymakamlıklarca yapılacak düzenlemelere uyulması zorunludur".

2911 Sayılı Kanun, idareye hakkın kullanımı ile ilgili olarak, toplantı ve gösteri yürüyüşünün yer ve güzergahını belirlemek, toplantıyı/gösteriyi ertelemek ve genel yasaklama kararları almak gibi geniş bir takdir yetkisi tanımaktadır. Örneğin, Kanununun 17. maddesi şu şekildedir: "Bölge valisi, vali veya kaymakam; millî güvenlik, kamu düzeni, suç işlenmesinin önlenmesi, genel sağlığın ve genel ahlâkın veya başkalarının hak ve özgürlüklerinin korunması amacıyla belirli bir toplantıyı bir ayı aşmamak üzere erteleyebilir veya suç işleneceğine dair açık ve yakın tehlike mevcut olması halinde yasaklayabilir."

Belirtmek gerekir ki, Kanun, toplantı ve gösteri düzenleme hakkını koruyan ve güvenceye alan bir yaklaşımın tersine bu hakkı sınırlandıran düzenlemelerle öne çıkmaktadır.

İlgili hükümlerde yasaklama gerekçesi olarak sayılan ve sınırları kesin çizilmemiş, genel ve soyut nitelikteki ifadeler, uygulamada mülki amirlere erteleme veya yasaklama bakımından çok geniş bir takdir yetkisi bırakmaktadır. "Kanun, toplantı ve gösteri yürüyüşü hakkını tanıyan ve güvence altına alan düzenlemelerden çok, bu hakkı sınırlayan hükümlere yer vermektedir. Özellikle "toplantı ve gösteri yürüyüşü yer ve güzergâhı", "toplantı ve gösteri yürüyüşü zamanı", "bildirim verilmesi", "yasak yerler" başlıklı maddeler hakkın kullanılmasına uluslararası ilke ve standartlara aykırı bir şekilde ölçsüz müdahale içermektedir.

## 2. Uluslararası Belge ve Sözleşmeler

Avrupa İnsan Hakları Sözleşmesi'nin toplantı ve gösteri hakkını düzenleyen 11. maddesi şu şekildedir: "Herkes barışçıl bir biçimde toplanma özgürlüğü ile kendi çıkarlarını korumak için sendika kurma ve sendikalara girme hakkı da dâhil, örgütlenme özgürlüğü hakkına sahiptir. Bu hakların kullanılması; yasayla öngörülen ve demokratik bir toplum içinde ulusal güvenliğin, kamu güvenliğinin korunması, kamu düzeninin sağlanması ve suç işlenmesinin önlenmesi, sağlığın, ahlakın veya başkalarının hak ve özgürlüklerinin korunması için gerekli olanlar dışındaki sınırlamalara tabi tutulamaz. Bu madde; silahlı kuvvetler, kolluk kuvvetleri veya devlet idaresi mensuplarınca yukarıda anılan hakların kullanılmasına meşru sınırlamalar getirilmesine engel değildir." Basın açıklamaları hakkında özel bir hüküm yer almamakla beraber, bu hak toplantı ve gösteri özgürlüğü hakkı kapsamında ele alınır.

İnsan Hakları Evrensel Beyannamesi'nde de toplantı ve gösteri hürriyeti madde 20/1'de düzenlenmiştir. Buna göre, "Herkesin silahsız ve saldırısız bir şekilde toplanma, dernek kurma ve derneğe katılma özgürlüğü vardır." Bir diğer uluslararası sözleşme olan Birleşmiş Milletler Kişisel ve Siyasal Haklar Sözleşmesi'nin "Toplanma Özgürlüğü" başlıklı 21. Maddesi ise şu şekildedir: "Barışçıl bir biçimde toplanma hakkı hukuk tarafından tanınır. Bu hakkın kullanılmasına ulusal güvenliği veya kamu güvenliğini, kamu düzenini, sağlık veya ahlakı veya başkalarının hak ve özgürlüklerini

koruma amacı taşıyan, demokratik bir toplumda gerekli bulunan ve hukuka uygun olarak getirilen sınırlamaların dışında başka hiçbir sınırlama konamaz."

Sözleşmeler barışçıl toplantı ve gösteri düzenleme hakkına getirecek herhangi bir kısıtlama bakımından sıkı bir gereklilik ve orantısallık ölçütü aramaktadır. Kısıtlamalar hiçbir zaman hakkın özüne dokunmamalı, mutlaka yasayla öngörülmüş olmalı ve demokratik bir toplumda gereklilik ilkesine uygun olmalıdır. Sözleşmeler, toplantı ve/veya gösterinin barışçıl olup olmadığını belirlerken şiddet veya şiddet çağrısı içerip içermediğini temel ölçüt olarak değerlendirmektedir.

## **TOPLANTI VE GÖSTERİ DÜZENLEME HAKKI BAĞLAMINDA HAK İHLALLERİ**

DİSK Nakliyat İş'e üye oldukları için çeşitli baskılara maruz kalan daha sonra işten çıkarılan işçiler açtıkları işe iade davalarının yanı sıra yaşadıkları baskıları ifade etmek ve konuyu kamuoyunun gündemine taşımak amacıyla işyerleri olan Reysaş Eskişehir Taşıt Muayene İstasyonu önünde, işverene ait bir otelin önünde basın açıklaması ve barışçıl gösteri yapma haklarını kullanmak istemişlerdir. İşçilerin bu yöndeki girişimleri kolluk kuvvetleri tarafından çeşitli gerekçeler ileri sürülerek engellenmiştir. Yine, Eskişehir Adalet Sarayında İş Mahkemesinde görülen bir dava duruşması çıkışında davacı işçilerin avukatlarının Adalet Sarayı önünde işçilere bilgi vermek amaçlı yapmak istedikleri açıklama da polis engeli ile karşılaşmış; avukatlar açıklamalarını Nakliyat-İş Şubesinde yapmak zorunda kalmışlardır.

İşçilerin barışçıl toplanma, yürüyüş ve basın açıklaması etkinliklerinin tamamında kolluk kuvvetleri genel olarak "mekân kısıtlaması" yoluna gitmiş, etkinlik yapılacak yeri kendileri belirlemiştir. Kolluk kuvvetleri müdahale ve kısıtlamalarında, işyeri önü için "araçların giriş çıkış yaptığı yer" gerekçesini, işverene ait bir otelin önü için ise, "özel hayatın gizliliğini ihlal / yolun kapatılacağı / taşlı sopalı saldırı olabileceği / güvenliğin sağlanamayacağı" gibi farklı gerekçeleri kullanmıştır. Basın açıklamasının ve diğer toplantıların ilgili olduğu mekânda veya yakınında yapılmasının engelleme-

sinin, ulaşılmak istenen kamuoyu etkisini zayıflatacağı, amacına ulaşmasını önleyeceği gerçeği göz ardı edilmiştir.

Öncelikle belirtmek gerekir ki işçilerin eylemleri herhangi bir şiddet veya şiddet çağırısı işermediğine göre iş hukukun ve uluslararası sözleşmelerin esas aldığı ölçüt bakımından barışçıl nitelik taşımaktadır. Sözü geçen basın aııklamaları için belirlenmiş yerler, 2911 Sayılı Kanununun 22. maddesi kapsamında sayılan mutlak yasaklı yerlerden değildir. Bu nedenle kolluk kuvvetinin her defasında farklı gerekçeler ileri sürerek mekân kısıtlaması keyfilik içermektedir.

Burada, 2911 Sayılı Kanununun 22. maddesinde daha önce yasak yerler arasında sayılan "genel yollar" ibaresinin Anayasa Mahkemesi tarafından iptal edildiğini ifade etmek gerekir. AYM, iptal kararını<sup>21</sup> şu şekilde gerekçelendirmiştir: "Genel yol niteliği taşıyan bir yerde toplantı düzenlenmesinin trafiği aksatacak olmasının, o yerin toplantıya kapatılmasını haklı kılabilmesi için gündelik yaşamın 'aşırı ve katlanılmaz' düzeyde zorlaşması gerekmektedir. İtiraz konusu kuralda ise gündelik yaşamın etkilenme boyutuna yönelik herhangi bir değerlendirme yapılmaksızın genel yollarda toplantı yapılması mutlak olarak yasaklanmaktadır. Bu ise toplantı ve gösteri yürüyüşü düzenleme hakkına yapılan müdahaleyi demokratik toplumda gereksiz ve ölçüsüz hâle getirmektedir." Sonuç olarak AYM söz konusu sınırlamaları demokratik bir toplumda gerekli ve ölçülü bulmamıştır.

Kolluk kuvvetlerinin mekan kısıtlamalarında kullanmış olduğu çeşitli gerekçelere ilişkin olarak Avrupa İnsan Hakları Mahkemesi de bir kararında<sup>22</sup>, şu değerlendirmeyi yapmıştır: "Toplanma özgürlüğünün niteliğinden kaynaklanan kaçınılmaz sonuçlar, kamu düzeninin bozulduğu ya da üçüncü kişilerin özgürlüklerinin sınırlandırıldığı anlamına gelmez. Kamusal mekânlarda gerçekteştirilen her toplanma ya da gösterinin, günlük yaşamı ve trafiği belirli düzeyde aksatması doğaldır. Dolayısıyla gürültü ve trafiğin aksatılması gibi gerekçeler özgürlüğe müdahale için yeterli değildir.

Ayrıca soyut nitelikteki tehlike ve güvenlik varsayımları ile toplanma özgürlüğü sınırlandırılmaz."

İşçilerin işten çıkartıldıkları işyeri önünde, işverene ait olan otelin önünde, avukatların bir duruşma sonunda Adalet Sarayı önünde açıklama yapmak istemeleri toplanma amacı ile mekan arasındaki ilişki nedeniyledir. Toplanmanın amacı ile mekan arasında bir ilişki olduğunda mekanların kullanılmasına sınırlama getirilmemelidir. AİHM'nin davacılar lehine sonuçlandırdığı DİSK ve KESK kararı<sup>23</sup> da amaç ve mekan ilişkisi bağlamında yol gösterici bir karardır. Dava konusunda "Başvuranlar 29 Nisan 2008 tarihinde yapmış oldukları ortak bildirimle Beyoğlu Kaymakamlığı'nı, 1 Mayıs 2008'de saat 13.00'da İşçi Bayramı'nı kutlamak ve 1 Mayıs 1977'deki gösteriler sırasında hayatını kaybeden arkadaşlarını anmak üzere Taksim Atatürk Anıtı'nda toplanacaklarından haberdar etmiştir." denilmektedir. Burada toplanmanın amacı ile mekan arasındaki bağ açıktır.

Toplantı ve gösteri düzenleme özgürlüğünün koruması kapsamında kabul edilen mekân seçim hakkına yönelik müdahalelerin, ölçülülük ilkesini ihlal etmenin ötesinde Anayasa'nın 13. maddesinde yer alan temel hakların özüne dokunma yasağını da ihlal ettiği söylenebilir.

Diğer yandan, hiçbir şiddet içermeyen toplantı ve gösterilerde resmi ve sivil polisin yoğunluğu; işçilere, sendika temsilcilerine ve basın mensuplarına yönelik tehdit nitelikli söz ve fiilleri ayrı bir değerlendirmeyi gerektirmektedir. Burada bir ihlal göstergesi olarak, aşırı güvenlik uygulamaları ve bu uygulamaların katılanlar üzerindeki caydırıcı etkisi ortaya çıkmaktadır. Sonuçları itibariyle söz konusu müdahaleler, barışçıl toplantı ve/veya gösteriyi sınırlandırmada ölçülülük ilkesini aşmanın ötesinde, örtülü ve fiili olarak hakkı kullanılamaz hale getirecek niteliktedir.

## SONUÇ

Eskişehir, Kastamonu, Tosya, Karabük, Bartın, Zonguldak ve Ereğli Reysaş Araç Muayene İstasyonlarında çalışan 142 işçiden 59'u DİSK Nakliyat İş Sendikasına üye olmuştur. Sendika üyesi olan işçiler yasal zorunluluk olan %40 üyeden daha fazla olduğu için sendika işyerinde çoğunluk tespiti ile yetki kazanmıştır.

Sendika üyesi olan işçilerden 15'i Eskişehir'den, 26'sı diğer istasyonlardan olmak üzere toplam 41 işçi sendikal örgütlenme hakkını kullandıkları, baskılara rağmen sendika üyeliğinden istifa etmedikleri için işten çıkartılmıştır. 18 işçi ise sendika üyeliğinden istifa ederek istasyonlarda çalışmaya devam etmektedir. İstasyonlarda sendikalı işçi kalmamıştır. İşten çıkarmalar sendika üyeliği ile doğrudan bağlantılıdır.

İşveren (ve temsilcileri) "işe almada ayrımcılık, sendika üyelerine farklı işler verme, psikolojik baskı ve yıldırma, üyelikten istifaya zorlama, sürgün, tehdit, iftirada bulunma, ayrımcı işten çıkarma gibi uygulamalar ile sendikal örgütlenme hakkını ihlal etmiştir.

İşçiler, işveren Durmuş Döven hakkında Eskişehir Cumhuriyet Savcılığına "tehdit ve çalışma hürriyetini engelleme" iddiasıyla şikâyetinde bulunmuş; savcılık işçilerin şikâyetine takipsizlik kararı vermiştir. Böylece işverenin ve temsilcilerinin sendikal örgütlenme hakkını ihlale yönelik TCK'nın da konusu olabilecek söz ve eylemleri hakkında hiçbir işlem yapılmamıştır.

Bölge Adliye Mahkemesi kararlarında sendikal örgütlenme hakkına yönelik işveren ve temsilcilerinin eylemlerini dikkate almamıştır. Sebep sonuç bağlamından uzak olarak kararını "iş yavaşlatma" gerekçesine bağlamıştır.

Mahkemeler kararlarında Türkiye'nin de tarafı olduğu uluslararası sözleşmelere yer vermemiştir.

Güvenlik güçleri toplantı ve gösteri hakkını kimi zaman açıkça yasaklayarak kimi zaman da caydırıcı etki ve mekan kısıtlamalarıyla örtülü olarak ihlal etmişlerdir.

Mahkemeler, mülki amirler ve güvenlik güçlerinin sahadaki yetkilileri kararlarında ve uygulamalarında dikkate alınması gereken temel ölçütleri, uluslararası yükümlülüklerle rağmen dikkate almamıştır. Özgürlükler lehine yorum ve uygulama yerine hakkın özüne dokunan yorum ve uygulamalarda bulunmuşlardır.



## ÖNERİLER

- Aile, Çalışma ve Sosyal Hizmetler Bakanlığının 31 Ocak 2020 tarihindeki resmi verilerine göre Türkiye'de 13.856.801 kayıtlı işçiye karşılık 1.917.893 sendikali işçi vardır, sendikalaşma oranı ise %13,84'dür. Türkiye İstatistik Kurumu'nun (TÜİK) Şubat 2019 verilerine göre ise 5.3 milyonu tarım dışı olmak üzere toplam 9.6 milyon kişi de kayıt dışı çalışmaktadır. Toplam işçi sayısı dikkate alındığında sendikalaşma oranı %8,17'dir. Bu veriler ışığında belirtmek gerekirse daha işin başında kayıt dışı çalıştırılmasından dolayı işçilerin %40,92'si sendikal örgütlenme hakkını kullanma, bir sendikaya üye olma hakkından mahrumdur. **Kayıtsız çalışan işçi sayısını tespit edebilen kamu idaresinin, kayıtsız çalışanların kayıt altına alınması için gereken her türlü tedbiri alması öncelikle beklenmelidir.**
- Bir işyerinde çoğunluk tespiti ile yetki kazanan bir sendikanın kısa süre sonra aynı işyerinde sendikali üyesinin kalmaması veya belli sayıda üyesi istifa ederek veya işten çıkarılarak yetkisiz duruma gerilemesi **sendikal örgütlenme hakkı ihlali çağrıştırdığından başlı başına incelenmesi, soruşturulması gereken bir durumdur. Böylesi sonuçların nedenleri çoğunluk/yetki tayininde bulunan bakanlık temsilcileri ve sendika temsilcileri tarafından birlikte ortak bir heyet halinde araştırılıp değerlendirilmeli; sendikal örgütlenme hakkının ihlaline yönelik işveren ve temsilcilerinin bir eylemi tespit edildiğinde işveren hakkında suç duyurusunda bulunulmalı; işçiler derhal geçmişe yönelik haklarıyla birlikte işlerine geri döndürülmelidir. Ayrıca bu uygulamanın yasal zemini acilen oluşturulmalıdır**

- İşveren ve temsilcileri genellikle işyerinde sendika / sendikalı işçi istememektedir. Bu nedenle işe almada ayrımcılık yaparak yeni alınacak işçiden sendikaya üye olmama taahhüdü istemekte, bu taahhüdü veren işçileri işe almaktadır. **Bu türden veya başka nedenlerle (siyasi kimliği, etnik kimliği, inancı, toplumsal cinsiyet kimliği vs.) işveren ve temsilcilerinin işe almadaki ayrımcı davranışlarının engellenmesi için işe alım görüşmelerinde o işyerinde örgütlü sendika veya sendikaların temsilcileri de gözlemci olarak bulunmalıdır.**
- İşyerlerinde sendika üyelerine farklı işler verme, psikolojik baskı ve yıldırma, üyelikten istifaya zorlama, sürgün, tehdit, iftirada bulunma, ayrımcı işten çıkarma gibi uygulamalar ile sendikal örgütlenme hakkı sıkça ihlal edilmektedir. İşçilerin, işveren ve temsilcilerinin uygulamalarından dolayı savcılıklara yaptıkları şikayetler genellikle takipsizlikle sonuçlanmaktadır. Takipsizlikle sonuçlanan her başvuru işveren ve temsilcilerini ayrımcı davranışlarını devam ettirmede cesaretlendirmektedir. İşverenlerin korundukları şekilde algılanan takipsizlik sonuçları, adalet sistemine güveni zedelemekte, sendikal örgütlenme hakkının kullanılması isteğini zayıflatmaktadır. **Yapılacak yasal düzenlemelerle ve davranış değişiklikleri ile işyerlerinden (işçilerden ve sendika temsilcilerinden) işveren ve temsilcilerine yönelik gelen şikayetler titizlikle araştırılıp soruşturulmalıdır. İşyerinde zayıf olan işçidir, işçilerin işverene karşı korunması iş barışı açısından da bir zorunluluktur.**

- Mahkemeler kararlarında Türkiye'nin de tarafı olduğu uluslararası sözleşmelere genellikle yer vermemektedir. Oysa usulüne göre imzalanmış uluslararası sözleşmeler anayasa hkmndedir ve yasalarımızla çelişen durumlarda tayin edicidir. **Yargılamalarda tarafı olduğumuz uluslararası sözleşmeler sürecin başından itibaren dikkate alınmış olsa hem yargılama süreci kısılabilir hem de adil bir karar vermek mümkün olabilir. Bu nedenlerle tüm yargılamalarda kararlar aynı zamanda uluslararası sözleşmelere de referans verilerek oluşturulmalıdır.**
- İş Mahkemelerine aynı işyerinden aynı / benzer nedenlerle ve taleplerle yapılan Şikayet başvuruları ayrı ayrı veya gruplar halinde yargılamaya tabi tutulmaktadır. Bu uygulama yargılama ve karar sürecinin uzamasına, bazen de bir biriyle çelişen kararlara neden olabilmektedir. **Aynı işyerinden benzer sebeplerle ve taleplerle yapılan başvurular birleştirilerek yargılama yapılmalı; böylece karar süreci kısaltılmalı, kararlarda çelişkinin önüne geçilmelidir.**

- Güvenlik güçleri kamuoyu yaratma / düşünce özgürlüğü bağlamındaki barışçı toplantı ve gösteri hakkını kimi zaman açıkça yasaklayarak kimi zaman da caydırıcı etki ve mekan kısıtlamalarıyla örtülü olarak ihlal etmektedirler. Mülki amirler ve güvenlik güçlerinin sahadaki yetkilileri kararlarında ve uygulamalarında temel ölçütleri, uluslararası yükümlülükleri dikkate almamaktadır. Yorumları ve uygulamaları genellikle özgürlükleri zedelemekte veya ortadan kaldırmaktadır. Uygulamalarından dolayı da genellikle hiçbir soruşturma ve yaptırımla karşılaşmadıklarından dolayı tutumlarını normalleştirmektedirler. **Toplantı ve gösteri hakkının kullanılmasındaki engellerin kaldırılması için kamu idaresinde top yekûn bir zihniyet ve davranış değişikliği gerekmektedir. Ayrıca hakkın kullanılmasını ihlal eden kamu görevlileri hakkında şeffaf ve adil bir soruşturma ve yargılama yapılabilmelidir.**
- Diğer hak ve özgürlük alanlarında olduğu gibi Sendikal Örgütlenme Hakkı alanında da 1980 askeri darbesi ve sonrası yıllarda önemli gerilemeler yaşanmıştır. Zaman zaman kısmi iyileştirmeler yapılmışsa da evrensel hukukun tanımladığı bir düzeyden oldukça uzaktır. **Anayasa, İş Kanunu ve sendikal örgütlenme hakkı ile ilişkilendirilebilecek tüm yasal düzenlemeler işçi sendikalarının iradesi dahil edilerek bir bütün halinde gözden geçirilmeli ve yeniden düzenlenmelidir.**



## **NOTLAR**

1. Anayasa Mahkemesi, Anayasa'nın 51 ila 54. maddelerinde düzenlenen sendikal hakların yorumlanmasında yalnızca Anayasa'da düzenlenmiş haliyle değil Uluslararası Çalışma Örgütü Sözleşmeleri, Avrupa Sosyal Şartı ve AİHM kararlarının dikkate alınması gerektiği düşüncesindedir (AYM, Hüseyin Demirdizen Kararı, Başvuru No: 2014/11286, 21/9/2016, § 45.)
2. Sözleşme, Türkiye tarafından 15 Ağustos 2000'de imzalanmış ve 4 Haziran 2003 tarihinde TBMM'de onaylanmış, 11 Ağustos tarih ve 25196 sayılı Resmi Gazete'de yayımlanmıştır.
3. Sözleşme, 25142 sayılı Resmi Gazete'de yayınlanmış ve Türkiye bakımından 23 Aralık 2003 tarihinden itibaren hüküm doğurmaya başlamıştır.
4. Sözleşme, Türkiye tarafından 4.11.1950'de imzalanmış ve 10 Mart 1954 tarih ve 6366 Sayılı Kanun ile onaylanmıştır.
5. Avrupa Sosyal Şartı'nın Onaylanmasının Uygun Bulunduğuna Dair Kanun Resmi Gazete Tarihi: 14.10.1989 Resmi Gazete Sayısı: 20312.
6. Avrupa Sosyal Şartı'nın Onaylanmasının Uygun Bulunduğuna Dair Kanun (Gözden Geçirilmiş) Kanun No. 5547 Tarihi: 27.09.2006.
7. Türkiye ILO'ya 1932 yılında üye olmuştur.
8. Sendika Özgürlüğüne ve Örgütlenme Hakkının Korunmasına İlişkin 87 Sayılı Sözleşmenin Onaylanmasının Uygun Bulunduğuna Dair Kanun (25.11.1992 Tarih ve 3847 Sayılı Kanun, R.G. Tarih-Sayı: 11.12.1992-21432).
9. Örgütlenme ve Toplu Görüşme Hakkı Prensiplerinin Uygulanması Hakkında 98 Sayılı Sözleşmenin Onaylanmasının Uygun Bulunduğuna Dair Kanun (08.08.1951 Tarih ve 5834 Sayılı Kanun, R.G. Tarih-Sayı: 14.08.1951-7884).
10. Resmi Gazete 25.2.1993 tarih / 21507 sayı
11. Resmi Gazete 12.10.1994 tarih/ 22079 sayı
12. Örgütlenme Özgürlüğü Kararları Derlemesi, Uluslar arası Çalışma Bü-

rosu-Cenevre: ILO, 2019, s.206. [https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---europe/---ro-geneva/---ilo-ankara/documents/publication/wcms\\_666543.pdf](https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---europe/---ro-geneva/---ilo-ankara/documents/publication/wcms_666543.pdf)

13. ÖÖK Derlemesi, s.206.
14. ÖÖK Derlemesi, s.207.
15. ÖÖK Derlemesi, s.206.
16. ÖÖK Derlemesi, s.208.
17. ÖÖK Derlemesi, s. 206.
18. ÖÖK Derlemesi, s.208.
19. ÖÖK Derlemesi, s.209.
20. 27/12/2017 tarihli ve 30283 sayılı Resmî Gazete'de yayımlanan Anayasa Mahkemesinin 28/9/2017 tarihli ve E.: 2014/101, K.: 2017/142 sayılı Kararı ile, bu fıkranın birinci cümlesinde yer alan "Genel yollar ..." ibaresi iptal edilmiştir.
21. Anayasa Mahkemesinin 28/9/2017 tarihli ve E.: 2014/101, K.: 2017/142 Sayılı Kararı (30283 sayılı Resmî Gazete).
22. Oya Ataman - Türkiye (Başvuru no:74552/01).
23. 27.11.2012 tarih ve 38676/08 başvuru no'lu karar.



yaşam  
bellek  
özgürlük

2020

<https://yasambellekozgurluk.org>

<https://www.facebook.com/yasambellekozgurluk>

<https://twitter.com/ybozgurluk>

<https://www.instagram.com/yasambellekozgurluk>