

Kuzey Kıbrıs Türk Cumhuriyeti'nde Sendikalar ve Sendika Kurma Hakkı

Hilmi Birgin

Lisansüstü Eğitim, Öğretim ve Araştırma Enstitüsüne Hukuk Yüksek
Lisans Tezi olarak sunulmuştur.

Doğu Akdeniz Üniversitesi
Mayıs 2021
Gazimağusa, Kuzey Kıbrıs

Lisansüstü Eğitim, Öğretim ve Araştırma Enstitüsü onayı

Prof. Dr. Ali Hakan Ulusoy
L.E.Ö.A. Enstitüsü Müdürü

Bu tezin Hukuk Yüksek Lisans derecesinin gerekleri doğrultusunda hazırlandığını onaylarım.

Prof. Dr. Murat Turgut Turhan
Hukuk Fakültesi Dekanı

Bu tezi okuyup değerlendirdiğimizi, tezin nitelik bakımından Hukuk Yüksek Lisans derecesinin gerekleri doğrultusunda hazırlandığını onaylarız.

Yrd. Doç. Dr. Demet Çelik Ulusoy
Tez Danışmanı

Değerlendirme Komitesi

1. Yrd. Doç. Dr. Demet Çelik Ulusoy

2. Yrd. Doç. Dr. Veysel Dinler

3. Yrd. Doç. Dr. Bezar Eylem Ekinci

ÖZ

Kuzey Kıbrıs Türk Cumhuriyeti'nde sendikaların hukuki statüsü ve sendika kurma hakkı meselesi literatürde fazlaca ele alınmış bir konu değildir. Bu tezin amacı, KKTC Anayasası ve 1971 sayılı Sendikalar Yasası çerçevesinde sendikaların hukuki statüsü ve sendika kurma hakkını incelemek ve bu konuya ilişkin hukuki sorunları belirleyerek çözüm önerileri ileri sürmektir.

Bu doğrultuda, metin incelemesi yöntemiyle uluslararası hukuk ve iç hukuk mevzuatı, KKTC Anayasa Mahkemesi kararları ile konuya ilişkin doktrinden yararlanılmıştır. KKTC'de sendikal haklara ilişkin en temel sorun mevzuat bazında, yasaların dilinin ağır olması ve boşluklar içermesi olarak görünmekte olup; bunun çözümü için kapsamlı bir hukuk reformu yapılması önerilmektedir.

Anahtar Kelimeler: Sendika, Sendika Kurma Hakkı, 13/1971 Sayılı Sendikalar Yasası

ABSTRACT

The issue of the legal status of unions and the right to establish a union in the Turkish Republic of Northern Cyprus is not a subject that has been discussed much in the literature. The aim of this thesis is to examine the legal status of unions and their right to establish unions within the framework of the TRNC Constitution and the Trade Unions Law No. 1971, and to determine the legal problems related to this issue and to propose solutions.

In this direction, international law and domestic legislation, the decisions of the TRNC Constitutional Court and the relevant doctrine were used through the text analysis method. The main problem regarding trade union rights in the TRNC seems to be that the language of the laws is heavy and contains gaps on the basis of the legislation; To solve this, a comprehensive legal reform is recommended.

Keywords: Trade Union, Right to Form a Trade Union, Trade Union Law No. 13/1971

TEŞEKKÜR

Bu alıőmamda yardımlarını esirgemeyen, bana yol gösteren değerli danışman hocam, Yrd. Do. Demet elik Ulusoy'a, yüksek lisans süreci boyunca; tezi yazmamda bana fedakrlık gstererek gerek maddi gerekse manevi yönden beni destekleyen pek kıymetli aileme ve bu uzun yolculukta her zaman yanımda olan kız arkadaşım ve yakın arkadaşlarıma teőekkürü borç bilirim.

İÇİNDEKİLER

ÖZ.....	iii
ABSTRACT	iv
TEŞEKKÜR	v
GİRİŞ	1
1 SENDİKA KURMA HAKKININ TARİHSEL GELİŞİMİ VE SENDİKA KURMA HAKKINA İLİŞKİN KAVRAMLAR.....	5
1.1 Sendika Kurma Hakkının Tarihsel Gelişimi	5
1.2 Kıbrıs'ta Sendikaların ve Sendikacılığın Tarihsel Gelişimi	10
1.2.1 Osmanlı Dönemi	11
1.2.2 İngiliz Dönemi.....	13
1.2.3 KKTC'nin İlanıyla Birlikte Sendikaların Gelişimi ve Rollerini	22
1.3 Sendika Kurma Hakkı: Kavramsal Çerçeve.....	23
1.3.1 Sendika Kavramının Tanımı ve Unsurları	29
1.3.1.1 Amaç Birliği	35
1.3.1.2 Bağımsızlık	38
1.3.1.3 Tüzel Kişiliğe Sahip Olma.....	39
1.3.1.4 Demokratik Esaslara Uygunluk.....	42
1.3.1.5 Kuruluşta Serbestlik ve İhtiyari Olma (İsteğe Bağlılık)	44
1.3.2 Sosyal Hak Kavramı ve KKTC Anayasası'ndaki Yeri.....	50
1.3.3 Sendikal Özgürlük.....	55
1.3.3.1 Sendika Özgürlüğünün Özne Bakımından Kapsamı.....	57
1.3.3.1.1 Bireysel Sendika Özgürlüğü	58
1.3.3.1.2 Kolektif Sendika Özgürlüğü	62

2 ULUSLARARASI VE ULUSAL HUKUKTA SENDİKALAR	64
2.1 Uluslararası Hukukta Sendika Kurma Hakkı	64
2.1.1 Birleşmiş Milletler Bünyesinde Akdedilmiş Özel Sözleşmeler	64
2.1.1.1 İnsan Hakları Evrensel Beyannamesi (İHEB)	65
2.1.1.2 İkiz Sözleşmeler (Medeni ve Siyasi Haklara İlişkin Uluslararası Sözleşme (MSHS) – Ekonomik, Sosyal ve Kültürel Haklara İlişkin Uluslararası Sözleşme (ESKHS))	65
2.1.2 ILO	66
2.1.2.1 87 Numaralı Sözleşme (13/1993 Sayılı Yasa)	67
2.1.2.2 98 Sayılı Sözleşme (11/1993 Sayılı Yasa)	67
2.1.2.3 151 Sayılı Sözleşme (16/1993 Sayılı Yasa)	68
2.1.2.4 158 Sayılı Sözleşme (17/1993 Sayılı Yasa)	69
2.1.3 Avrupa İnsan Hakları Sözleşmesinde Sendika Kurma Hakkı	70
2.2 KKTC Hukuku'na Göre Sendikalar	71
2.2.1 Anayasal Bağlamda Sendikalar ve KKTC Anayasası'nda Sendikalar	72
2.2.2 13/1971 Sayılı Sendikalar Yasası	76
2.2.3 Sendikaların Türleri	78
2.2.3.1 İşçi Sendikası	78
2.2.3.2 İşveren Sendikası	79
2.2.3.3 Kamu Görevlileri Sendikası	81
2.2.4 Sendikaların Kuruluş ve Kayıt Usulleri	82
2.2.4.1 Sendikalara Üyelik	84
2.2.4.2 Sendikaların İsim Değişikliği	85
2.2.4.3 Sendikaların Birleşmesi	86

2.2.5 Sendikanın Mal Sahibi Olabilmesi ve Sona Ermesi Durumunda Mallarının Tasfiyesi	86
2.2.6 2014 Kuzey Kıbrıs Türk Cumhuriyeti Anayasa Değişiklik Girişiminin Sendikaları İlgilendiren Kısımları	87
3 KKTC YÜKSEK MAHKEMESİNDE SENDİKA KURMA HAKKINA İLİŞKİN DAVA ÖRNEKLERİ VE SENDİKA BAŞVURULARI	90
3.1 KKTC’de Genel Olarak Anayasa Yargısı	90
3.2 Sendikalar Tarafından KKTC Anayasa Mahkemesine Yapılan Başvurular	93
3.3 Sendikaların Üst Mahkemeler Nezdinde Taraf Olduğu Davalara İlişkin Örnekler	96
SONUÇ	101
KAYNAKLAR	104

GİRİŞ

Kaynağını örgütlenme özgürlüğünden alan ekonomik ve sosyal yönden işçi ve işverenlerin ortak haklarını koruyan örgütlenmelerin sahip olduğu haklar, sendikal hakları ifade etmek için kullanılır. Bilindiği üzere sendikalar, çalışanların hak ve çıkarlarının korunması üzerine oluşturulan örgütlenmelerdir. Sendikal haklar demokratik düzenin en önemli çarklarından birisini oluşturmaktadır. İşçileri koruyan ve uzun mücadeleler sonucu elde edilen sendikal haklar, demokratik düzende hatırı sayılır bir yer tutmaktadır.

Sendikal haklar, oldukça uzun zaman verilen mücadeleler sonucu çeşitli baskılara göğüs gerilerek elde edilmiştir ve hukuken düzenlenerek bir ölçüde güvenceye kavuşturulması amaçlanmıştır. Hukuken güvence kapsamına alınan sendika hakkının korunması birçok açıdan sağlanmalıdır. İlk olarak bu hakkın ilgilileri yani yöneldiği kişi, grup ve organlar çeşitlilik gösterebileceğinden, tümünün karşılaşılabileceği ihlallere karşı korunmaları esastır. Örneğin işveren, farklı baskı grupları, toplum, devletin farklı organları veya idare tarafından gerçekleştirilecek ihlaller farklılık gösterebilirken, bunlara karşı hakkın korumasının da farklı boyutları olabileceği düşünülmelidir.

Sendikal hakların özneleri farklı hukuk belgelerinde herkes veya çalışanlar olarak ifade edilir. Bilindiği üzere bireysel hak ve özgürlüklerin özneleri bireylerdir. Sendikal haklar ise bir tür kolektif özgürlük olduğundan özneleri bireylerin yanı sıra geçici ya da sürekli ve örgütlü kişi gruplaşmaları olan birey topluluklarıdır¹. Temelde her iki hak ve özgürlük grubunda özne birey olduğundan, bireysel hak ve özgürlükler

¹ İbrahim Kaboğlu, Kollektif Özgürlükler, DÜNF Yayınları, Diyarbakır 1989, s. 56'dan aktaran, Fazilet Nurel Argun, Sendikal Hak ve Özgürlüklerin Hukuki Niteliği, Türkiye Barolar Birliği Dergisi, S.1995/1, ss. 5-23, 1995, s. 12.

ile kolektif hak ve özgürlüklerin özneleri örtüşmektedir. Sendikal haklarla, çalışan/işçi ve işverenlere sendikalar kurma, bunlara üye olma, bu alanda faaliyetler sürdürme ve bu faaliyetlerden faydalanma gibi ayrıcalıklar tanınmıştır. Bu hak, bir sendikaya üye olma hakkı ile sendika üyesi olmama gibi negatif boyutu da barındırmaktadır. Buradan hareketle sendikal haklar; sendika kurma, sendikaya üye olma, sendikal faaliyette bulunma ve sendikal faaliyetlerden yararlanma haklarının yanı sıra sendikaya üye olmama, sendika üyeliğinden ayrılma, sendikal faaliyetlere katılmama, sendikal faaliyetlerden yararlanmama ve sendikayı kapatma haklarını da içerir. Dolayısıyla bu hakkın özünün yani çekirdeğinin pozitif/olumlu ve negatif/olumsuz olmak üzere iki boyutu da bulunmaktadır. Yukarıda da belirtildiği gibi işveren veya yönetici karşısında daha zayıf olan işçi/çalışanlar tarafından sendikal hakların elde edilmesi için hem yönetici ve işverenlere hem de devlete karşı sıkı mücadeleler verilmiştir. Bu mücadelelerin Kıbrıs'ta da yaşanmış olduğunu belirtmek gerekir.

Kıbrıs bir ada ülkesi olarak günümüze değin farklı ülkelerin idaresi altında yönetilmiştir. Adada en önemli etkisi görülen Osmanlı ve İngiliz idareleri dönemlerinde özellikle hak ve özgürlükler adına yoğun mücadeleler verilmiştir. Sendikal hakların kazanılması amacıyla verilen mücadeleler, önceleri Osmanlı Devleti'ne, daha sonra İngiliz sömürge döneminde de İngilizlere karşı verilmiştir. 1983 yılında Kuzey Kıbrıs Türk Cumhuriyeti'nin (KKTC) ilanı ve ardından yürürlüğe giren bugünkü 1985 KKTC Anayasası ile sendikal haklar tanınarak düzenlenmiş ve belli ölçüde güvence altına alınmıştır. Ayrıca 13/1971 sayılı Sendikalar Yasası da sendikal haklar açısından bir diğer temel hukuki kaynak olarak belirtilmelidir. Bu Yasa'nın yanında sendikal haklara ilişkin iç hukuka dâhil edilen uluslararası sözleşmeler de mevcuttur.

KKTC’de sendikacılık ve sendikalar Anayasa ile güvence altına alınan hakları vasıtasıyla ve ayrıca toplumsal konumu ve örgütsel bağların güçlü olması nedeniyle önemli bir konuma sahiptirler. Bu anlamda sendikaların toplumsal ve siyasi iktidarı etkileme anlamında da oldukça aktif ve güçlü oldukları ifade edilebilir. Ancak bahsi geçen aktif ve güçlü sendikacılığın sadece kamu sendikacılığına özgü olduğunu belirtmek gerekir. Bu da kamu sendikacılığı nezdinde sendikal hakların kötüye kullanılması sonucunu oluşturabilecek ve ayrı bir risk konusu meydana getirecektir. Ayrıca yine bu risk, söz konusu sendikaların yandaşlarının iktidara gelmesi ile daha tehlikeli bir hal alabilecek ve bu sendikalar yapılacak toplu iş sözleşmeleri üzerinde ve hatta kendilerini denetleyen mekanizmalar üzerinde bile baskı kurabilecek ve önü alınamaz bir durum ortaya çıkabilecektir. Her ne kadar sendikalar toplum içerisinde ve siyasi iktidara etki etmede özel bir güce sahip olsalar da maalesef özel sektör sendikacılığı için aynı durum söz konusu değildir. Hukuki bir engel olmamasına rağmen özel sektör alanında sendikalaşma bulunmamaktadır ki bu ciddi bir eksikliklerdir. Bu anlamda sendikacılık alanında uygulamada dengesiz bir durum ortaya çıkmaktadır. Bu iki tür alana ilişkin sendikal hakların kullanımı da birbirine denk değildir. Kamu çalışanları aktif sendikacılığın menfaatlerinden faydalanırken özel sektör sendikacılığının bulunmayışı o alandaki çalışanların sendikal hak ve özgürlüklerin sağladığı yararlarından yoksun kalmalarına neden olmaktadır. Bu farklılık ciddi bir dengesizliğe neden olduğu gibi özel sektör çalışanlarının sendikal haklardan mahrum kalmalarından kaynaklanan ihlaller olduğu gibi aynı zamanda angarya yasağı gibi başka ihlallerin de ortaya çıkmasına neden olmaktadır. Bu kapsamda özel sektör sendikacılığının dayanağını oluşturan alt yapı eksiklikleri ve sendikacılık nezdinde uygulamada gözlemlenen birtakım problemlere tezin ilerleyen bölümlerinde yer verilecektir.

Tezin ilk bölümünde sendikaların tarihsel gelişimi hakkında birtakım değerlendirmeler yapılarak ardından sendika terimi ve sendikaların unsurları konularına değinilecektir. İkinci bölümde ise, KKTC Hukuku ve yasaları temel alınarak ekonomik ve sosyal bir hak olarak tanımlanan ve kolektif bir özgürlük kapsamında olan sendikal haklar konusunda değerlendirmeler yapmak ve bu yolda gözlemlenen birtakım eksiklik ve aksaklıkların tespiti yönünde çıkarımlarda bulunmak hedeflenmektedir.

Tezin üçüncü ve son bölümünde ise sendikal haklar çerçevesinde KKTC Anayasa Mahkemesi'ne (AYM) yapılan başvurular kapsamında kararların sonucuna değinilecek ve organ davası olarak bilinen ve tezin konusunda önemli yer tutan sendikaların açmış olduğu dava örnekleri incelenecektir.

Bölüm 1

SENDİKA KURMA HAKKININ TARİHSEL GELİŞİMİ VE SENDİKA KURMA HAKKINA İLİŞKİN KAVRAMLAR

1.1 Sendika Kurma Hakkının Tarihsel Gelişimi

Sendikaların ve sendikacılık tarihinin incelenmesi, günümüzde sendikal düzenin ne denli geliştiği ve hangi aşamalardan geçtiği yönünde bakış açısı kazandırır. Bu da sendikaların özünü ve ideolojisini anlamak bakımından katkı sağlayabilir. Buradan yola çıkarak da sendikanın tarihi gelişimini ve teze konu olan KKTC’de tarihsel olarak sendikal gelişmeleri incelemek yerinde olacaktır.

“Sendika” kavramının kökeni, Latince’de, şehir devletlerinin idarecisi manasına gelen “syndic” kelimesine dayanmaktadır. Aynı zamanda “syndicat” kelimesi de sendika kavramını ifade etmektedir. Bu kapsamda 19. yüzyıldan bu yana sendika, belirli bir kitlenin müşterek menfaatlerini muhafaza etme, koruma amacıyla meydana getirilen örgütlenmeyi ifade eden bir kavramdır. Sendika kavramı; çalışanların/işçilerin bir araya gelmek suretiyle meydana getirdikleri muhtelif hak ve çıkarlarını korumak, bunları ve elbette kendilerini daha iyi bir duruma getirmek niyetiyle oluşturulan örgütlenmeleri ifade etmektedir.²

² Metin İnceler, *İşçi Konfederasyonlarının İşsizliğe Bakış Açısının Söylem Analizi İle Değerlendirilmesi*, T.C. Sakarya Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Yüksek Lisans Tezi, Eylül 2012, s.2-4.

Sendikaların ortaya çıkışı, işçi sınıfının oluşmasıyla birlikte gündeme gelmiştir. Bu nedenle sendikal haklar genellikle işçilere özgü olarak ifade edilir. Hakkın öznesinin öncelikle işçiler olarak ifade edilmesinin nedeni de budur. Hatta bu bağdaşmadan hareketle sendika “işçilerin hak ve çıkarlarını, işverenlere ve hükümetlere karşı muhafaza etme amacıyla oluşturduğu örgütlenmeler” biçiminde tanımlanmaktadır. Elbette sendika kavramı ve sendikacılığın gelişiminden önce de işçi gruplarının çeşitli örgütlenmeler aracılığıyla dayanışmaları söz konusu olmuştur. Bu anlamda bazı ülkelerde işçiler tarafından oluşturulan birtakım yardımlaşma sandıkları sendikaların ortaya çıkıp gelişmesinden önce kurulmuştur. Sendika kavramına ilişkin ilk tanımların da bu özne grubu üzerinden yapıldığı görülmüştür. Buna göre “çalışma koşullarını iyileştirmek ve korumak amacıyla işçilerin kurdukları sürekli topluluk” tanımı kavrama ilişkin yapılan ilk tanımlardandır³.

Bu tür örgütlenmelere bir diğer örnek de yine bazı ülkelerde görülen eğitim dernekleri verilebilir. Bazı ülkelerde ise, ustalara karşı hak ve çıkarlarını muhafaza etmek isteyen kalfalar, kapitalizmin yayılmasıyla zayıflayan lonca ilişkileri içinde kendi aralarında gizli örgütler oluşturma yoluna gitmişlerdir. Bu örgütlerin bir kısmı, diğer şartların da etkisiyle, belirli bir evrimleşme süreci yaşamış ve işçilerin işverenlere ve hükümetlere karşı hak ve çıkarlarını savunan örgütlere dönüşmüştür. Bu evrimleşme aşaması bahsi geçen bu örgütlerin “sendika” olarak adlandırılmaya başlamasını göstermektedir.⁴

Ortaçağ lonca düzenine değin uzanan sendikaların gelişim sürecinde özellikle İngiltere’deki gelişmeler önemli bir yer tutar. Demokrasi kavramının da doğup geliştiği bu yer sanayileşme yolunda da öncü olduğundan sendikacılığın oluşması ve

³ Tanım, Fabian Eklü öncüleri olarak belirtilen Sidney ve Beatrice Webb tarafından yapılmıştır. Mahiroğulları, A. *Dünyada ve Türkiye’de Sendikacılık*, Bursa: Ekin Basım Yayın Dağıtım, 2011, s. 2. İnceler, *Adı Geçen Eser (age)*, s. 4.

⁴ Yıldırım Koç, *Sendikacılık Tarihi*, Ankara, Türk-İş Eğitim Yay. No.1, 1998, s.9.

gelişmesinde başrol oynamıştır. Bu nedenle İngiltere'deki gelişmeler sendikacılık açısından önemli bir yer kaplamaktadır.⁵ 18. yüzyılda gerçekleşen, biri ekonomik, sanayi boyutu ön planda olan diğeri ise politik önemi haiz iki devrim sendikacılık açısından ayrıca belirtilmelidir. Ekonomik ve sanayinin gelişimi bakımından önemli olan Sanayi devriminin merkezi de İngiltere'dir. Bu dönemde İngiltere'de örgütlenen işçiler, liberal sistemin doğurduğu sonuçlar nedeniyle de 1799 yılında yürürlüğe giren “Combination Act” ile ciddi sınırlamalarla karşı karşıya kalmışlardır. Diğer yandan ulus devlet bilincinin ortaya çıkmasına da vesile olan 1789 Fransız Devrimi, yeni bir çağın doğmasına ve siyasi yapılanmalar ile yönetim anlayışında büyük değişimler yaşanmasına yol açmıştır. Bu devrim ile birlikte; liberalizm, milliyetçilik ve eşitlik ilkeleri hayati değer kazanmıştır.⁶

Bu devrimler ve sonrasında yaşanan gelişmeler, o dönemde sendikal hakların gelişmesine engel teşkil eden sınırlama ve yasaklamalar, ekonomik yönden daha güçlü olan işveren karşısında işçilerin hak ve çıkarlarının bireysel değil, bir araya gelerek örgütlü bir şekilde mücadeleyle koruyabilecekleri görüşüne uygun bir ortam yaratmıştır. Bu gelişmeler-, işçilerin sendikal özgürlüklerine ilişkin yasaların hayata geçirilmesini sağlamışlardır. İngiltere'de işçilerin örgüt oluşturmalarını yasaklayan, Birleşik İşçi Yasaları olarak Türkçe 'ye çevrilebilecek olan 1799-1800 tarihli “Combination of Workmen Acts” 1824 yılında yürürlükten kaldırılmıştır. Grev dalgalanmalarını bastırmak amacıyla getirilen 1825 tarihli Yasa ise sendikal haklara ilişkin sınırlandırmalar içermemektedir.⁷ 1826-1828 arasında meydana gelen krizler işçilerin kuvvetli ve etkin bir sendika altında bir araya gelmeleri düşüncesini meydana getirmiş; sonuç olarak 1871 yılında çıkarılan Sendikalar Yasası “Trade Union Act” ile

⁵ Alptekin Burak Boydak, *Sendika Özgürlüğünün Güvencesi*, T.C. Marmara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Hukuk Anabilim Dalı Özel Hukuk Bilim Dalı, Doktora Tezi; İstanbul 2015, s.7.

⁶ İnceler, *age*, s.4.

⁷ Aziz Can Tuncay, Savaş Kutsal, *Toplu İş Hukuku*, İstanbul, Beta Yayınları, 2015, s. 5.

sendikalara hukuken zemin hazırlanmıştır.⁸ Belirtilenler kapsamında sendikacılık tarihi ele alındığında sendika olgusunun varoluş sebebi, örgütlü bir yapılanma yoluyla ortak ekonomik ve sosyal çıkarların muhafaza edilmesi ve daha iyi hale gelmesi olduğu görülmektedir.⁹

İngiltere’de sendika yasağının kaldırılmasını takiben benzer gelişmenin 1824 yılında İsviçre’de, 1848’de Fransa’da, 1864’de Almanya’da 1861 yılında Saksonya’da 1869’da Kuzey Almanya’da ve 1899’da da İtalya’da gerçekleştiği görülmüştür¹⁰.

KKTC hukukunda etkisi görülen ve Kıbrıs adasını yönetmiş olan Osmanlı İmparatorluğunda da sendika faaliyetleri cumhuriyet dönemine değin farklı bir boyutta iken cumhuriyet ile birlikte daha farklı bir boyutta benimsenmiştir. Hatta bu farklılığın etkileri mutlak monarşiden anayasal monarşiye geçiş (1909 değişiklikleri süreci) aşamalarında dahi görülmektedir.

Bilinen en eski sendika türünde örgütlenmeye, İstanbul’da Tophane fabrikasında çalışan işçilerin gizlice kurulmuş olduğu Amele-i Osmani (Osmanlı Amele) Cemiyeti örnek verilmektedir. Bu örgüt 1894-95 yıllarında kurulmuştur. Kurulmasından kısa bir süre sonra meydana çıkarılan bu örgüt daha sonra dağıtılmıştır. Osmanlı’da sendikalar 1908 yılında İkinci Meşrutiyet ile kurulmuş ve yaygınlaşmıştır. 1908 yılında çıkarılan Tatil-i Eşgal Cemiyetleri Hakkında Kanun-u Muvakkat ve 1909 yılında çıkarılan Tatil-i Eşgal Kanunu ile kamu alanında hizmet veren işçilerin sendikalaşması yasaklanmıştır. Ancak grev konusunda bir yasaklama olmamıştır. Grev yapmak ise bir ön uzlaştırma prosedüründen geçmeye bağlanmıştır. İstanbul’da Tophane fabrikasındaki işçilerce gizli olarak kurulan Amele-i Osmani (Osmanlı

⁸ Turhan Esener; Yeliz Bozkurt Gümrükçüoğlu, *Sendika Hukuku*, Vedat Kitapçılık, İstanbul, 2014, s.4

⁹ Boydak, 2015, s.7.

¹⁰ Makal, A. (1997). *Osmanlı İmparatorluğu’nda Çalışma İlişkileri: 1850: 1920*. Ankara: İmge Kitabevi, s. 89-90’dan aktaran Mehtap Yücel Bodur, *Sendika ve Grev Hakkının Mündemiçliği Sorunu kavala Grevi Örneği, Akademik Hassasiyetler The Academic Elegance*, 2019 Sayı (S.) 12 Cilt 6, ss. 203-222, , s. 205.

Amele) Cemiyeti Osmanlıda bilinen ilk sendikal örgütlenme olarak belirtilir. Kısa sürede dağıtılan bu örgütten sonra sendikaların ortaya çıktığı ve yayıldığı esas dönem İkinci Meşrutiyet'in ilanından sonradır. 1908 yılında çıkarılan geçici kanunlarla sendikalar yasaklanmış sadece grev serbest bırakılmıştı. Sendikalaşmanın gelişmesinin önünde bu yasalarla getirilen sendikalaşma yasakları ve buna ilişkin yaptırımlar ciddi engel teşkil etmişlerdir¹¹. Aslında sendikacılığın bu dönemde ilerleyememesinin sebebi çıkarılan bu yasalar değil savaflara bağılı olarak ülkede meydana gelen anti-demokratik ortamdı¹².

20. yüzyılın başlarına değıin Osmanlı dönemi çalışma hayatında ciddi değıişimler gözlemlenmemiştir. Buna rağmen sınırlanmış da olsa bağımlı çalışanları temsilen işçi kesimi 19. yüzyılın sonlarına doğru varlık kazanmıştır. İkinci meşrutiyetin ilanıyla birlikte ise görelı hürriyet ortamı içerisinde gerek eylem ve grevlerde gerekse örgütlenmelerde nicelik ve nitelik yönünden artış gözlemlenmiştir. Yine aynı dönemde cemiyet adı altında birçok işçi örgütü kurulmuştur. Bu örgütlerin kurulmasında İkinci meşrutiyetin ilanı ile meydana gelen görelı hürriyet ortamının yanı sıra 1909 Kanun-i Esasi'de yapılan değıişiklik ile cemiyet özgürlüğünün Anayasal güvence altına alınması ve 1909 Cemiyetler Kanunu'nun tanıdığı yasal imkânlar önemli rol oynamıştır.¹³

¹¹ Bu tarihte çıkarılan 1908 tarihli *Tatıl-i Eşgal Cemiyetleri Hakkında Kanun-u Muvakkat* ve 1909 yılında çıkarılan *Tatıl-i Eşgal Kanunu* ile kamuya yönelik hizmetlerde çalışan işçilerin sendikalaşması yasaklanmıştır. Yıldırım Koç, *Sendikacılık Tarihi* Türk-İş Eğitim Yay. No.1 Ankara, 1998, s. 4.

¹² Koç, *age*, s. 4.

¹³ Gizem Bayrakçı, Kitap İncelemesi: Adnan Mahiroğulları, *Osmanlı'dan Günümüze Türk Sendikacılık Tarihi Üzerine Osmanlı'dan Günümüze Türk Sendikacılık Tarihi (İşçi-İşveren-Memur Sendikacılığı) Emek ve Toplum*, Cilt: 6, Yıl: 6, Sayı: 14, s. 171

1.2 Kıbrıs'ta Sendikaların ve Sendikacılığın Tarihsel Gelişimi

Osmanlı İmparatorluğu'nun 1571'de Kıbrıs'ı fethetmesiyle adadaki 82 yıllık Venedik ve 380 yıl süren Latin egemenliği son bulmuştur. Adadaki boş yerleşim yerlerini doldurmak için, Anadolu'dan Kıbrıs'a Müslüman Türk nüfus yerleştirilmiş ve bu da adanın etnolojik yapısında yeni ve değişik bir yapının ortaya çıkmasını sağlamıştır. Günümüze değin varlığını sürdürecektir olan iki etnik oluşumunu artık Hıristiyan Rumlar ve Müslüman Türkler temsil edeceklerdir. Bunlardan ayrı olarak sayıları oldukça az olan Ermeni, Maronit ve Latin toplulukları da adadaki mevcudiyetini devam ettirmiştir. Kıbrıs'ta bugün de varlığını sürdüren çok katmanlı yapının temeli o dönemlere dayanmaktadır. Çok katmanlı toplumlar olarak adada birlikte yaşamış bu topluluklar, “din ve dil farklarının (belki ideoloji ve ırk gibi diğer farkların da) toplulukları, her biri kendi siyasal, sosyo-ekonomik, kültürel, eğitsel ve serbest zaman değerlendirme örgütlerine sahip, birbirinden az veya çok ayrılmış alt-toplumlara bölünmüş”¹⁴ birçok katmanlı yapının parçaları olmuşlardır.

Nitekim Türklerin adaya Osmanlı idaresi zamanında geldiği kabul edilmekte ve bu iki toplumun hiçbir zaman “yekpare bir halk” oluşturduğu düşünülmemektedir. Dolayısıyla adadaki bu yapı çok katmanlı bir toplum olarak değerlendirilmektedir.¹⁵

Kıbrıs'ta günümüze değin farklı idarelerin bulunmasının bir diğer boyutu da şüphesiz bu idarelerin kendi hukuk sistemlerini adaya entegre etmeleridir. Bu nedenle Kıbrıs'taki hukuk sistemine ilişkin olarak karma bir hukuk yapısı bulunduğu sıklıkla dile getirilir. Turhan bu konuda Kıbrıs hukuk sistemi ve onun bir parçasını oluşturan Kıbrıs Türk Hukuk sisteminin farklı idareler ve egemenlik değişiklikleri nedeniyle tek

¹⁴ Çok katmanlı topluma ilişkin olarak bkz. Arend Lijphart, *Çağdaş Demokrasiler -Yirmibir Ülkede Çoğunlukçu ve Oydaşmacı Yönetim Örüntüleri*, (Çev.) Ergun Özbudun ve Ersin Onulduran, Türk Demokrasi Vakfı ve Siyasi İlimler Derneği Ortak Yayını, s. 27-28. Ayrıca bkz. Tufan Erhürman, Çok Katmanlı Toplumlarda İstikrarlı Demokrasi: Birleşik Kıbrıs Örneği, *AUHFD*, 61 (1) 2012, ss. 107-147, s.111.

¹⁵ Erhürman, Çok Katmanlı Toplumlarda İstikrarlı Demokrasi: Birleşik Kıbrıs Örneği, s. 110-111.

bir devlet düzeni içinde oluşmadığına dikkati çekmektedir. Adada egemenliği ele geçiren devletler kendi hukukunu da taşıdıklarından Kıbrıs Türk hukuk sistemi de bu farklı devletlerin hukuklarından etkilenmiştir¹⁶.

Her ne kadar iki etnolojik yapının varlığından söz edilse de günümüze değin bu iki etnik grup arasındaki farklılık sadece kökenlerinden değil diğer bazı özelliklerinden de kaynaklanmaktadır. Osmanlı ve İngiliz Sömürge idareleri altında bir arada yaşayan Kıbrıslı Türk ve Rum topluluklar farklı hukuki düzenlemelere tabi olmuşlardır¹⁷. İlgili toplulukların farklı idareler altında nasıl yönetildikleri hususunu biraz daha incelemek gerekir. Bu kapsamda sendikacılığın gelişimi açısından Osmanlı ve İngiliz idareleri dönemleri kısaca ele alınacaktır.

1.2.1 Osmanlı Dönemi

Osmanlı idaresi Kıbrıs'ta 1571'den 1878'e kadar devam etmiştir. Osmanlı devrinde, Kıbrıs adasında yönetim millet sistemi geçerli idi. Osmanlı İmparatorluğu'ndaki millet sisteminin yukarıda açıklanan çok katmanlı toplumsal yapının temellerini attığı belirtilir.¹⁸ Adada bulunan Hıristiyan Ortodoks nüfus, kendi iç işlerinde özerkti ve bu nüfusun yönetiminden Etnarh (millet başı) diye anılan Başpiskopos sorumluydu. Başpiskopos, 1660 senesinde İstanbul hükümeti tarafından, yerli ağaların para hırslarının bastırılmasını sağlamak için halkın çıkarlarını koruyucu kimse olarak bilindi.¹⁹

Osmanlı döneminde Kıbrıs'ta; haksızlıklar, baskılar, ağır vergiler ve yokluklar adada pek çok ayaklanmaya sebep oluşturmuştur. Bu ayaklanmaların bir kısmını,

¹⁶ Turhan Turgut, Tarihsel Bakış Açısıyla Kıbrıs Türk Hukuk Sistemi, *AÜHFD*, C.57 Sa.2, 2008, ss. 252-286, s. 256.

¹⁷ Sömürge İdaresi yöneticileriyle birlikte İki toplum tarafından seçilen üyelerin görev yaptığı Kavanin Meclisi'nde dahi bu toplulukların temsiliyetleri "Kıbrıs halkı" bazında değil ayrı ayrı olmuştur. Erhürman, *Çok Katmanlı Toplumlarda İstikrarlı Demokrasi: Birleşik Kıbrıs Örneği*, s. 111,115.

¹⁸ Erhürman, *Çok Katmanlı Toplumlarda İstikrarlı Demokrasi: Birleşik Kıbrıs Örneği*, s. 115.

¹⁹ Ahmet Cavit An, *Kıbrıs'ta İsyenlar ve Anayasal Temsiliyet Mücadelesi (1571-1948)*, Lefkoşa 1996, s.15.

sadece Kıbrıslı Rumlar, büyük bir kısmını ise sadece Kıbrıslı Türkler gerçekleştirilmişti. Ancak zaman zaman yapılan zulümlere karşı ortak ayaklanmalar da varlık göstermiştir. Muhassıl Çil Osman Ağa'nın 1764-65 senelerinde vergi mükellefiyetlerini ağırlaştırmasına karşı başlayan başkaldırıları ve 1833 yılında yaşanan Gâvur İmam ile Keşiş Yuannikos'un başkaldırıları misal verilebilir.²⁰ Bu bilgilerden hareketle Osmanlı idaresinde Kıbrıs'ta tam olarak sendikalaşma ve bu tür haklar bakımından gelişmeler henüz başlamamış olsa da iki toplumlu halkın zaman zaman birlik bilinci ile hareket ettikleri dönemler olduğu görülmektedir. Bu da ilerleyen dönemlerde adada söz konusu olacak İngiliz idaresi döneminde, birlik bilinci gelişmiş halkın bir araya gelerek sendikalaşma yolunda adımlar atabileceklerinin bir göstergesini oluşturmaktadır.

Kıbrıs'ta Osmanlı döneminde sendikaların durumu, Osmanlıdaki sendikal hakların gelişmesi ve yerleşmesiyle de ilişkilidir. Osmanlıda asıl sendikal gelişmelerin İkinci Meşrutiyetten sonra olduğu, 1930'lu yıllara kadar da sendikaların örgütsel olarak esaslı bir varlık gösteremediği yukarıda belirtilmiştir. Osmanlı Devleti'nde sendikacılık ile ilgili sonraki gelişimler ise Birinci Dünya Savaşı'nın son bulmasıyla gerçekleşmiştir. Birinci Dünya Savaşı'nın sona ermesinin ardından İstanbul ve çevresinde sendikal faaliyet alanlarında tekrardan bir hareketlenme görüldü. 1919 yılından başlayarak işgal altında bulunan İstanbul'da çeşitli sendikalar kuruldu. Bunların bir kısmı siyasi yönlendirme altında iken, bir kısmı ise işverenlerin kontrolü altında idi. Bunların yanında bir kısım sendikalar ise, Ulusal Kurtuluş Savaşı'nı destekler nitelikteydi.

İstanbul'da yer alan işgalci kuvvetlerin kendi aralarındaki çelişkiler ve yine işgal kuvvetlerinin kendi ülkelerinde sendikal hakların mühim derecede tanınmış

²⁰ An, *age*, 1996, s.19.

olmasının getirdiği anlayış ortamı, sendikaların çalışmalarını kolaylaştırdı. Ayrıca, belirtmek gerekir ki, arka arkaya meydana gelmiş olan savaşların çalışma ve yaşama şartlarında yol aadığı gerileme de sendikalara duyulan ihtiyacı artırmıştır. Bu ve benzeri sebeplere dayalı olarak, 1919-1922 yıllarında sendikalar kuruldu ve ciddi grev ve eylemler yürütüldü.²¹

Sonuç olarak Osmanlı idaresi döneminde Kıbrıs'ta sendikacılığın tam olarak geliştiğini ifade etmek güçtür. Zira bahsi geöen dönemlerde Osmanlı İmparatorluğunda dahi tam olarak sendikacılık ve sendikalar ortaya çıkmamıştır.

1.2.2 İngiliz Dönemi

1878'de adanın idaresinin İngiltere'ye geötiği dönemde Kıbrıs halkının yaklaşık %80'i tarımla geöinmekteydi. Bu yüzden tarım ada ekonomisinde önemli bir konuma sahipti. Büyük bir çoğunluk, toprak sahiplerinin arsalarında istihdam edilen tarım işçileri iken, diğer ufak bir kısım ise küçük toprak sahipleridir. Kıbrıs'ta işçi sınıfının ortaya çıkış süreci incelendiğinde; 1885 yılında İngilizlerin değiştirdiği ve tefecilerin, köylülerin menkullerini satmasına fırsat tanıyan yasa, çiftöilerin proleterleşmesi sonucunu doğurmuş ve bu da işçi sınıfının ortaya çıkmasına yol aadıştır. Gerek işçi gerekse köylü sınıfları tarafından başlayan toplumsal ayaklanmalar, İngiliz himayesinin ilk 50 yılı iöerisinde meydana gelmiştir.²²

²¹ Yıldırım Koö, *Sendikacılık Tarihi*, Ankara, Türk-İş Eğitim Yay. No.1, 1998, s.14

²² Ahmet Cavit An, *Kıbrıs'ta İşçi Sınıfının Oluşumu ve İlk Sendikal Hareketle*, Osmanlı İmparatorluğu'nda İşçi Sınıfının Oluşumu Konferansı, Tarih Vakfı, İstanbul, 2015, s.14.

İngiliz dönemini öncelikle sendikal faaliyetler bağlamında ilk örgütlenme hareketlerinin görüldüğü işçi sınıfındaki gelişmelerle açıklamak mümkündür. Sonrasında ilk işçi örgütleri, grevler ve işçi kulüplerinin kurulmasıyla ortaya çıkan gelişmeler takip etmiştir. Bu döneme ilişkin olarak ayrıca Kuzey Kıbrıs'ın yeni bir cumhuriyet olarak ilanına yakın süreç ifade edilmelidir.

Sendikal faaliyetler bağlamında ilk örgütlenme hareketlerinin görüldüğü işçi sınıfındaki gelişmeler, köylülerin hükümetten beklentilerinin bildirilmesi üzere 1920 yılının Ağustos ayında Lefkonuk köyünde düzenlenen bir toplantıyla başlar. Bu toplantının başkanlığını Kityum papazı yürütmüştür. Bu toplantı sonucu 10 kişilik bir çiftçi komitesi oluşturulmuş ve bu komiteye üç Kıbrıslı Türk de dâhil edilmiştir. 1922'de de benzer bir toplantı köylüler tarafından Limasol'da yapılmıştır.

Avukat Kiryakos Rossidis'in önderliğiyle, 1924 yılının Nisan ayında Kıbrıslı Türk ve Rumların bir araya gelmesiyle, Lefkonuk'ta bir toplantı daha tertip edildi. Toplantı sonucunda alınan kararlar çerçevesinde öşür vergisinin kaldırılması ve acilen 500,000 İngiliz Sterlini sermayeyle bir Ziraat Bankası kurulması istenmekteydi.²³

Kıbrıslı Rum ve Kıbrıslı Türk temsilcilerce yeni bir toplantı düzenlenmiş ve Kıbrıslı Türklere ait Söz gazetesinin Lefkoşa'daki yönetim binası bu toplantıya ev sahipliği yapmıştır. Toplantıda alınan karar sonucu, her iki toplumu da aralarındaki siyasi sorunlardan uzak sadece ekonomik konularda temsil edecek bir siyasi Çiftçiler Partisi'nin kurulması yolunda uzlaşıldı.²⁴

Komitenin girişimleri, İngiliz yönetiminin köylüler tarafından getirilen ekonomik taleplere karşı umursamaz tavırları nedeniyle sona ermişti. Bir diğer yandan Çiftçi Partisinin yaptığı girişimlerin, Rossidis ve bazı diğer burjuva siyasetçilerinin

²³ Ahmet Cavit An - *Kıbrıs'ta İşçi Sınıfının Oluşumu ve İlk Sendikal Hareketler'den* naklen Eleftheria, 16 Nisan 1924'den aktaran Y. Katsourides, agy, 2015, s.129.

²⁴ AN'dan naklen Kypriakos Fylax, 24 Aralık 1924'den Aktaran Y. Katsourides, Agy, 2015, s.130.

şahsi çıkarlarına yönelik yürütüldüğü gerekçesiyle bazı eleştiriler yapılmaktaydı. Tüm bu görüş farklılıkları sebebiyle söz konusu partinin kurulması olanaksız hale gelmişti.²⁵

1925 yılında borç batağı içinde boğuşan köylülere destek amacıyla, uzun zamandır bekledikleri Ziraat Bankası kurulmuştur. Kooperatifler, tarımsal sömürü ve tefecilikle mücadele eden çiftçiler için bir nevi çatı görevi görmekteydi. 1914 ile 1925 yılları arasında kurulan kooperatiflerin sayısı 27 iken, 1930'lu yıllara gelindiğinde 402 köyde kooperatifler varlığını sürdürmekteydi.²⁶

Tefeciler, 1929 senesinde köylülerin %80'ininden alacaklı durumdaydı. Bir diğer yandan köylülerin ürettikleri mamulleri ucuza alarak daha pahalı meblağlara satan bir tüccar sınıfı da yeni yeni ada ekonomisi içerisinde oluşmaya başlamıştı. Ada yönetiminin İngilizlere geçmesinden sonra, yerleşim birimleri arasındaki ulaşım imkânları da artmış ve iç ekonomide bir canlanma gözlemlenmişti. Tüm bu gelişmeler sonrası küçük esnafların sayısında bir artış gözlenmiş ve gerek ithalat gerekse yerli ürünlerin satışıyla uğraşan tüccarlar itibar kazanmışlardı. Ayrıca belirtmek gerekir ki, kasabalarda tütün ve şarap üretimi faaliyetleri çerçevesinde küçük sanayi üniteleri oluşturulmaya başlanmıştı.²⁷

Köylerdeki mallarını tefecilere kaptıran çiftçiler, geçimlerini sağlamak üzere kasabalarda kurulmuş fabrikalarda, inşaatlarda, madenlerde ve ticaret alanlarında çalışmaya başladılar. Bu durum da onların fakirleşmesine ve kasabalarda yeni bir işçi sınıfı oluşmasına yol açmıştır. Kıbrıs'taki işçi sınıfı, 1920'li yıllarda toplam nüfusun sadece %19 kadarını oluşturan küçük bir kitle olması dolayısıyla, gerektiği gibi

²⁵ Ahmet Cavit An, İşçi Sınıfının Geçmişteki Güzel İş Birliği Günleri, Afrika Gazetesi, 23-26 Kasım 2005.

²⁶ Eleftheria Y. Katsourides Kasım 1930'dan Aktaran, An, 2015, s.59.

²⁷ An, 2015, s 6

örgütlenememişti. Fakat madencilik alanındaki istihdamlar, Kıbrıs'ta işçi sınıfının oluşmasında hatırı sayılır bir rol oynamıştır.²⁸

Tüm bu gelişmelerden çıkarılacak sonuç çerçevesinde, Kıbrıs'ta tarımla uğraşan köylüler ekonomik anlamda ciddi güçlükler çekmiş ve bu zorlukların sebebinin oluşturduğu haksızlıklara karşı bir takım örgütlenme faaliyetlerinde bulunmuştur. Ancak bu ekonomik sıkıntılarla daha fazla başa çıkamayan köylüler diğer iş alanlarına kayarak yeni bir işçi sınıfı oluşturmuştur. Oluşan bu işçi sınıfları da kendi aralarında örgütlenerek ilk işçi örgütlenmelerini meydana getirerek ilk sendikacılık faaliyetlerinin temelini atacaktı.

İngiliz dönemi içerisinde ifade edilmesi gereken bir diğer gelişme, özellikle işçi kulüplerinin kurulmasına ilişkin sürecin açıklanmasını gerektirir. Ada'nın yönetiminin İngilizlere geçtiği ilk zamanlarda işçi örgütlenmeleri Osmanlı döneminde de olduğu gibi siyasetten uzak faaliyetler biçimindeydi. 1889 yılındaki "Leymosun Kunduracılar Kardeşliği" ile 1890'daki "Lefkoşa Hizmetliler Umut Birliği" isimli örgütlenmeler Kıbrıs'ta ilk sendikacılığın gelişmesi bakımından örnek verilen örgütlerdir²⁹. Fantis'in eserinde de belirtildiği üzere, Kıbrıs'ta ilk grev Yermasoya'da, 1895 senesinde, hükümetin günlük yevmiyelerden bir kuruşluk kesinti yapması sebebiyle, 500 hendek kazıcısının bir araya gelmesiyle yapılmıştı. Birinci Dünya Savaşı'nın son evrelerinde, inşaat ve liman işçileri gibi belirli alanlardaki işçi ve işverenlerin bir arada üye oldukları birlikler ortaya çıkmıştır.³⁰

1921 yılında oluşmaya başlayan ilk Kıbrıslı Komünist gruplar, 1917 Rus Ekim devriminden etkilenmişlerdir. Kıbrıs'ta sosyalist akımın başlaması, aslında 1914'lü

²⁸ Y.Katsourides, 'den Aktaran An, 2015, s.66

²⁹ Andreas Fantis 'den Aktaran An, *Kıbrıs'ta Sendikacılık Hareketi* 2005 s.30

³⁰ An, 2015, s.32

yıllarda Yunanistan'daki sosyalist etkileşimleri takip eden bir grup aydının meydana getirdiği "Nazarios" edebiyat oluşumu sayesinde gerçekleşmiştir.

Marksist ideolojiye ilişkin fikirlerin Kıbrıs'a ulaşması, Yunanistan Komünist Partisi'nin Yunanca yayınlarını yanında getiren küçük bir grup entelektüel ve gemiciler yoluyla ulaştı. Bu yayınlar, Atina ve İskenderiye'den düzenli şekilde adaya ulaştırılmakta ve işçiler ve zanaatkarlar tarafından okunmaktaydı. Bu entelektüel grup, 1919 yılında kurulan inşaat işçileri sendikasının oluşumunda büyük rol oynamıştır. Kurulan inşaat işçileri sendikası ayrıca Kıbrıs'ta kurulmuş ilk sendikadır. Bunları daha sonra sigara ve tütün işçileri izlemiş ve ardından da 1920 senesinde "Kunduracılar Sendikası" kurulmuştur. Daha sonraları ise, terziler, marangozlar, fırın işçileri ve berberleri içeren işçi birlikleri aynı yolu izlemişlerdir.

1929 yılından 1934 yılına kadar geçen süreç içerisinde meydana gelen ekonomik bunalım sayesinde, birçok toprak sahibi olmayan köylü köylerden kasabalara göç etmiş ve proleterleşmiştir. Kıbrıs adasına hâkim olan sömürge yönetimi, yerli halkın haklı mücadelesi sonucu daha fazla direnemeyip 1932 yılında ilk sendika yasasını çıkarmış ve sendikalaşmayı hukuken tanımıştır. Söz konusu Yasa ile kurulacak bir sendikanın usulü belirlenmiştir. Yeni yasa vasıtasıyla usulüne uygun olarak kayıt yaptıran ilk sendika 11 Mayıs 1932 tarihli Kunduracılar Sendikası idi. Söz konusu sendikaya üye işçilerin 1935 yılında çalışma saatlerinde azaltmaya gidilmesi üzerine başlatmış olduğu grev da bu anlamda bir ilk olarak başarı ile sonuçlanmıştır.

Çalışanların hakları bakımından başarıyla sona eren bu grev, 1936 yılında berberlere, yine aynı yıl Mağusa'daki inşaatçılara, 1937 yılında Lefkoşa'daki özel çalışanlara, 1938 yılında matbaacılara ve yine 1938 yılında Lefkoşa'daki inşaat işçilerine ışık tutmuş ve bu da onlara kendi sendikalarını kurma cesareti tanımıştır.

1932 senesinde İngilizler tarafından geçirilen Sendikacılık Yasası ile 1940 yılının sonuna kadar 62 yeni sendika kurulmuş, kaydını yaptırmış ve sendikalara üye işçilerin toplam sayısı 3,389'a ulaşmıştı. Genç sendika hareketinin, günlük çalışma saatlerinin 15 saatten daha aşağıya çekilmesi, sadece 2 şilin olan günlük yevmiyelerin artırılması, işçilerin örgütlenmesinin daha güçlü hale getirilmesi ve sendika yasaları hakkında bilgilendirme yapılması gibi ciddi sorumlulukları vardı.

Bu sorumlulukları yerine getirmek için işçi sınıfının ve bütün küçük sendikaların birlik olması şarttı. İngilizlere ait sendikal geleneklere dayanarak, işkollarına göre bir araya gelen sendikalar, Ağustos 1939'da ilk Tüm-Kıbrıs Birlik Kongresi'ni düzenlemiş akabinde "Tüm-Kıbrıs Sendikal Birliği" (PSE) 1941 senesinde oluşturulmuştur.

An'ın aktardığına göre 1935 yılında Tüm-Kıbrıs Sendikal Birliği'nin üye sayısı 2,544 iken, 1945 yılında ulaştığı üye sayısı 12,961'e ulaşmıştır. İşçilerin bu denli örgütlenmesi işverenleri ve İngiliz İdaresini telaşa itmiş ve bunun üzerine 1943'te sağcı, muhafazakâr "Kıbrıs İşçilerinin Federasyonu (SEK)" kurulmuştu³¹.

İşçiler için faaliyetlerini istikrarla sürdüren PSE aleyhine 1946 yılı başlarında İngiliz İdaresi tarafından, İngiliz karşıtı propagandalarda bulunma şeklinde suçlamalar getirildi. Bu suçlanmaların üzerine sendikanın liderleri tutuklandı ve bir yıl ile bir buçuk yıl arasında hapis cezalarına çarptırıldılar. Aynı sene içerisinde "Tüm-Kıbrıs İşçi Federasyonu" (PEO), hapse atılmayan diğer sendikacılar tarafından kurulmuştur. 1946'da PEO sosyal sigorta için girişimlere başlamış ve 1948'de ilk Sendika Polikliniği ve sendika sosyal güvenlik fonu oluşturulmuştur. Yine 1948'de işverenler sendikaları tanımıştır.

³¹ An, *age*, 2015, s. 12.

İlerleyen süreçte Rumların Enosis istemleri karşısında Türk halkının ciddi bedeller ödemek pahasına self-determinasyon hakkına sahip çıkması, tek yanlı bir Enosis gerçekleşmesi ihtimalini tamamen ortadan kaldırmıştı. İki halk arasında baş gösteren çatışmalar sonucu, Rumların savunduğu Enosis ve Türklerin savunduğu Taksime karşı bir orta yol olarak, adanın bağımsızlığı fikri oluşmuştu. Bu fikrin, İngiltere, Yunanistan, Türkiye ve ABD tarafından olumlu karşılanmasıyla, 11 Şubat 1959'da Zürih ve 19 Şubat 1959'da da Londra Anlaşmaları imzalandı. Bu anlaşmaların altına İngiltere, Türkiye ve Yunanistan yanında, adadaki her iki toplum da iki kurucu ortak olarak imza attı. Böylece Kıbrıs, iki halkın ortak egemenliğinde ve yönetiminde, iki toplumlu bir Cumhuriyet olarak doğdu.³²

Kıbrıs, 1960 Anayasası ile bağımsız bir cumhuriyet olarak ilan edilmiştir. Bu anlamda temel hak ve özgürlüklerin güvencesi olarak üstün ve bağlayıcı bir anayasa ile yasaların anayasaya uygunluğunu denetleyecek yüksek mahkemelerin varlığı ilk kez ortaya çıkmış oldu. Dolayısıyla Kıbrıs'ta anayasa yargısı ilk kez, 1960'a kadar olan engebeli süreçten sonra kabul edilen 1960 Anayasası ile ortaya çıkmıştır. Bu kontrolü sağlamak amacıyla 1960 Anayasası bir Anayasa Mahkemesi ve Yüksek Adalet Mahkemesi'nin oluşturulmasını sağlamıştır. 1960 Anayasası'nda sendika hakları, temel hak ve özgürlüklerden sayılmış ve Anayasa'da "Ana hak ve Hürriyetler" başlığı altında düzenlenmiştir. Buna göre sendikal hakları düzenleyen 21. madde toplantı ve gösteri yapma hürriyetini de içermektedir. Maddenin ilk fıkrası "her şahıs, asayişini bozmamak kaydı ile toplanma hürriyeti hakkına sahip" olduğunu belirtmektedir. Devamında ise sendika kurma hakkı ve sınırlamaları düzenlenmiştir. Buna göre; "(2) Her şahıs, kendi menfaatlerini korumak için, sendikalar tesis etmek ve, sendikalara girmek hakkı da dahil olmak üzere, başkaları ile bir araya gelerek

³² Müge Vatanserver, *Kıbrıs Sorununun Tarihi Gelişimi*, Dokuz Eylül Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi Cilt: 12, Özel S., 2010, s.1487-1530 (Basım Yılı: 2012), s.1500

dernek kurma hürriyeti hakkına sahiptir.” Hiçbir şahıs, 3. fıkradaki tehditlere rağmen, bir derneğe girmeye veya bir derneğin üyeliğinde kalmaya zorlanamaz.

Maddenin 3. fıkrasında sınırlama sebeplerine ve özgür güvencelere yer verilmiş, bu haklara ilişkin sınırlamaların sınırı ortaya konulmaya çalışılmıştır. Buna göre de “(3) Bu maddedeki hakların kullanılmasına, yalnız Cumhuriyet güvenliği veya Anayasa düzeni veya amme selameti veya amme nizamı veya amme sağlığı veya amme ahlakı yararı için veya yalnız, böyle bir toplantıya katılıp katılmadığına veya böyle bir derneğin üyesi olup olmadığına bakılmaksızın, herhangi bir şahsa bu Anayasa ile tanınan hak ve hürriyetlerin korunması için kesin olarak lüzumlu olan ve kanunun gösterdiklerinden başka tehditler konamaz”.

Maddenin devamında “(4) Hedef veya faaliyetleri Anayasa düzenine aykırı her dernek yasaktır. (5) Bu hakların, silahlı kuvvetler, polis veya jandarma mensuplarınca kullanılmasına bir kanunla tehditler konabilir. (6) Bu madde hükümleri, şirketlerin, birliklerin ve kar için faaliyette bulunan diğer derneklerin kurulmasına, teşekkül veya hükmi şahıs olma, ortaklık (ortakların hak ve mükellefiyetleri dahil), sevk ve idare, tasfiye ve fesih konularını düzenleyen kanun hükümlerine tabi olarak tatbik edilir” hükümleri yer almaktadır.

Bu başlıkta KKTC’nin ilanından hemen önceki dönemin de kısaca belirtilmesi uygun olacaktır. İngiliz dönemine denk gelen gelişmeler, aslında 1960’da Kıbrıs Cumhuriyeti’nin ilanı ile hukuken ortadan kalkmıştır. Mevcudiyetini ancak 1963 yılına değin sürdürebilen 1960 Anayasası, Rum ve Yunan birliklerinin Kıbrıs’a yapmış olduğu bir baskın sonrası varlığını yitirmiştir. Kıbrıs’ın yönetimi 1963-1967 yılları arasında Genel Komite tarafından sürdürülmüştür. Bu süreçte 1960 Anayasası ile kurulmuş olan meclis görevine devam etmiştir. 1967 yılında ise Kıbrıs Geçici Türk Yönetimi kurulmuştur. Kıbrıs Geçici Türk Yönetimi, 1960 Kıbrıs Cumhuriyeti

Anayasası'ndan farklı olarak mahkemeleri bağımsız kılmış ve Türk Mahkemelerini kurmuştur.³³

1974 Barış Harekâtına kadar bu yönetim faaliyetlerine devam etmiş, harekâttan sonra ise Kıbrıs Geçici Türk Yönetimi ve daha sonrasında Otonom Kıbrıs Türk Yönetimi olarak değişmiştir. 1975 yılında Otonom Kıbrıs Türk Yönetiminin de uğraşlarıyla, Kıbrıs Türk Federe Devleti kurulmuştur. 1975'te kurulan Kıbrıs Türk Federe Devleti Anayasası, bir Yüksek Mahkeme kurulmasını hedeflemekteydi. 1975 Kıbrıs Türk Federe Devleti Anayasası 113. maddesi ile ilk kez 1960 Anayasası ile getirilen "itiraz yoluyla denetimi (somut norm denetimi)" yanı sıra "iptal davası yolu ile denetim (soyut norm denetimi)" sistemini de benimsenmiştir. 1975 tarihli Anayasa, yargı bağımsızlığı yolunda pek çok yeniliğe imza atmıştır. KTFD Anayasası nezdinde sendika kurma hakkı mevcuttu. Bu hak yine KKTC Anayasası'nda olduğu gibi ekonomik ve sosyal haklar altında sayılmıştır. Hatta metin olarak da tamamen aynıdır. Bu yüzden KTFD Anayasası nezdinde sendika kurma hakkı bakımında KKTC Anayasası ile bir farklılık söz konusu değildir³⁴. KTFD Anayasasında sendika hakkı 43. maddesinde düzenlenmiştir. Madde Sendika Kurma Hakkı başlığıyla sadece bu hakka ilişkin düzenlemeler içermektedir. Buna göre "(1) Çalışanlar ve işverenler, önceden izin almaksızın sendikalar ve sendika birlikleri kurma, bunlara serbestçe üye olma ve üyelikten ayrılma hakkına sahiptirler. Bu hakların kullanılmasında uygulanacak biçim ve usuller yasada gösterilir. Yasa, ulusal güvenliğin, kamu düzeninin ve genel ahlakın korunması amacıyla sınırlar koyabilir. (2) Sendikaların ve sendika birliklerinin tüzükleri, yönetim ve işleyişleri demokratik ilkelere aykırı olamaz".

³³ Necatigil, *Kuzey Kıbrıs Türk Cumhuriyeti'nde Anayasa ve Yönetim Hukukunun Esasları*, 2015, s.2 3,128.

³⁴ Kıbrıs Hukuk sisteminde anayasa yargısına ilişkin olarak bkz. Necatigil, *age*, 2015, s. 3 vd.

Bu temel iki egemenlik döneminden sonra Kıbrıs'ın kuzeyinde yeni bir devletin ilanı söz konusu olmuştur. Bugünkü KKTC'nin ilanı 1983 yılında gerçekleşmiş, Anayasa 1985 tarihinde yürürlüğe girmiştir.

1.2.3 KKTC'nin İlanıyla Birlikte Sendikaların Gelişimi ve Rollerini

Sendikalaşma eylemleri 1983 yılında hukuken KKTC'nin ilan edilmesiyle Kıbrıs'ın kuzeyinde oluşan iş alanları ile birlikte devam etmiştir. Kurulan yeni devletin ihtiyaçlarına binaen istihdam edilen bir takım memur topluluğu ile yeni bir memur sınıfı oluşmuştur. Bu memur topluluğu da kendi sendikalarını oluşturmaya başlamış ve memurlar çapında bir sendikalaşma meydana gelmiştir. Bir diğer yandan, narenciye, tarım gibi alanlarla diğer küçük sanayi kollarında emek veren işçiler gerek kendi sendikalarını kurmuş gerekse diğer sendikalara üye olmuşlardır. KKTC'de oluşan yeni düzenle Kıbrıs'ın Kuzeyinde yeni iş kolları doğmuş ve bu da çalışma düzenini etkilemiştir. Oluşan yeni düzen sayesinde açılan yeni iş kollarına yönelik yeni sendikalar doğmuştur.³⁵

KKTC'nin ilanının ardından kurulan sendikaların en önemlileri; İlkokul Öğretmenler Sendikası (İLK-SEN), Gelir ve Vergi Dairesi Çalışanları Sendikası (VERGİ-SEN,) Kıbrıs Türk Devlet Çalışanları Sendikası (ÇAĞ-SEN), Kamu İşçileri Sendikası (KAMU-İŞ), Doğu Akdeniz Üniversitesi Akademik Personel Sendikası (DAÜ-SEN), Doğu Akdeniz Üniversitesi Birlik ve Dayanışma Sendikası DAÜ-BİR-SEN, Doğu Akdeniz Üniversitesi Personel Sendikası (DAÜ-PER-SEN), Kıbrıs Türk Ofis, Banka, Sigorta ve Ticaret Çalışanları Sendikası (BASS), Gümrük Çalışanları Sendikası (GÜÇ-SEN), KKTC Sağlık Çalışanları Sendikası (SAĞLIK-SEN), Kıbrıs Türk Hekimler Sendikası (TIP-İŞ), Meclis Çalışanları Sendikası (MEC-SEN), Kıbrıs Türk Hava Taşıyıcıları Çalışanlar Sendikası(HAVA-SEN), Din Görevlileri Sendikası

³⁵ Saygılı, Neriman; Kanipek Kamil; Balıkcıoğlu İsmail, KKTC'de Sendika Tarihi ve Kıbrıslı Türklerin Varoluş Mücadelesindeki Yeri, *Uluslararası Sosyal Araştırmalar Dergisi*, Cilt: 6 Sayı: 28, 2013.

(DİN-GÖR SEN), Kıbrıs Türk Memur Sendikası (MEMUR-SEN) ve Turizm Emekçileri Sendikası (TES-SEN)'dir. KKTC Hür İşçi Sendikaları Federasyonu (HÜR-İŞ) ise Kıbrıs Türk İşçi Sendikaları Federasyonu (TÜRK-SEN) ve Devrimci İşçi Sendikaları Federasyonu (DEV-İŞ)'ten sonra KKTC'nin kurulduğu yıl olan 1983'te kurulmuş bir diğer sendika örgütüdür. Bu sendikaların gerek yürüttükleri faaliyetler gerekse üyeleri lehine elde ettikleri kazanımlar onların gücünü dolayısıyla önemini ön plana çıkarmaktadır.

KKTC'de kamu görevlilerinin sendika haklarını ele alan yasalar da yer bulmaktadır. Bu yasalardan en önemli olanı 1979'da kabul edilen 7/1979 sayılı Kamu Görevlileri Yasası'dır. Yasa kamu görevlilerine sendikal faaliyetleri bakımından bazı güvence ve ayrıcalıklar sağlamaktadır. Bunlardan bir tanesi, sendika temsilcilerinin çeşitli kamu yönetim ve teknik kurullarında temsilci bulundurabilmesidir. Kamu Görevlileri Yasası, çalışanların veya işçilerin bireysel olarak siyasi iştigallerde bulunmalarını yasaklarken, sendikaların tüzel kişiliğine siyasal alanda katkı koyması konusunda özgürlükler tanımış ve kısıtlama getirmemiştir.

1.3 Sendika Kurma Hakkı: Kavramsal Çerçeve

Anayasal anlamda sendika kurma hakkının özünde “sendika”, “sosyal hak” ve “sendika özgürlüğü” gibi kavramlar bulunmaktadır. Şüphesiz sendika kurma ve sendikaya üye olabilme, öncelikle bir hak ve özgürlük alanı olarak ifade edilmelidir.

Sendika hakkı ve ilişkili hakların anayasal bir hak olduğunu ifade etmeden önce onun bir insan hakkı olduğunu belirtmek gerekir. İnsan hakları pozitif hukuk tarafından tanınmış olup olmamasına bakılmaksızın insanların sahip oldukları hak ve özgürlükleri ifade etmektedir. İnsan haklarının bu yönleriyle pozitif hukukun dışında

ve üstünde bir anlam taşıdığı kabul edilir.³⁶ Bilindiği üzere anayasaların temel amacı hatta anayasacılığı özü insan haklarının tanınması ve korunması üzerine gelişmiştir. İktidarı sınırlama amacı da bu amaçla özdeşleşir.³⁷ Üstün ve bağlayıcı anayasalarda düzenlenen insan hakları, bu kapsamda temel hak kavramıyla ifade edilerek, siyasal iktidara karşı bireylerin hak ve özgürlüklerinin güvenceli bir statüye kavuşturulmasına vesile olmaktadır. Felsefi ve ahlaki kökleri olan insan hakları, devletin sınırlandırılması amacına hizmet eden bir yaklaşımla ele alınmıştır.³⁸

Anayasaların en mühim işlevi, hak ve özgürlüklerin sınırlandırılmasında demokratik yöntemleri ortaya koymasıdır. Sınırlandırma amacına ilişkin gerekçeleri, sınırlandırmaya yetkili organ ve araçları belirleyerek bunların sınırlarını da ortaya koyan anayasalar bu işleviyle hak ve hürriyetleri güvence altına almaktadır. Bu bağlamda anayasaların klasik tanımı ile anayasa hukukunun konusu içerisine giren hak ve özgürlükler onun önemli bir parçasını oluşturur. Devlet organlarının kuruluşu, işleyişi, birbirleriyle olan ilişkileri yani siyasi iktidarı ve bunun nasıl el değiştirdiğini düzenleyen bu iktidar karşısında da bireylerin hak ve özgürlüklerini düzenleyen hukuk kuralları anayasal niteliktedirler.³⁹ Günümüzde ise uygulandığı toplumdaki hâkim ideolojiyi yansıtan, siyasi iktidara meşruiyet kazandıran ve siyasi iktidarı organize eden üstün kurallar bütünü olarak tanımlanır.⁴⁰ Her anayasa, insanların sahibi olduğu temel hak ve özgürlükleri kendi metni içerisinde tanıma ve çoğu zaman da bunların muhafaza edilmesi ve kısıtlanması konusunda güvenceli bir yapı meydana getirme çabasıdadır.⁴¹

³⁶ Meltem Dikmen Caniklioğlu, *Anlamı, Kapsamı ve Sınırlarıyla Temel Haklar ve Anayasalarımız, DEÜ Hukuk Fakültesi Mahmut Teyfik Birsal Armağanı*, DEÜ, İzmir, ss. 461-493, 2001, s. 462.

³⁷ Kemal Gözler, *İnsan Hakları Hukuku*, Ekin Yayınevi, Bursa, 2. Baskı, Ekim 2018, s. 49

³⁸ Dikmen Caniklioğlu, *age*, s. 462.

³⁹ Kemal Gözler, *Anayasa Hukukunun Genel Esasları*, Ekin Yayınevi, 12. Baskı, Haziran 2020, s. 22.

⁴⁰ Levent Gönenç, *Siyasi İktidar Kavramı Bağlamında Anayasa Çalışmaları için Bir Kavramsal Çerçeve Önerisi*, *Ankara Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi*, Cilt 56, Sayı 1, 2007, s. 155.

⁴¹ Kemal Gözler, *Anayasa Hukukunun Genel Esasları*, 2014, s.67.

Bu kapsamda da anayasalar ve anayasa hukuku sendikal hakların mevcudiyeti ve muhafazası konusunda öne çıkmaktadır. Kolektif hak ve hürriyetler kapsamında ilk gelişen birlik olarak hareket etme olgusu, sendikalaşma gibi kendi içerisinde başka önemli boyutları da içeren hak ve hürriyetler alanını yaratmıştır. Bireyler vasıtasıyla kurulan ve onlardan ayrı bir kişiliği olan sendikalar, kendi varlıklarını muhafaza edebilmek ve kendilerine özgü faaliyetler yürütebilmek adına, kolektif haklarla bağlantılıdır.⁴²

Sosyal bir hak olarak kabul gören sendika hakkı bunun yanı sıra klasik temel haklar arasında kabul edilir. Zira sendika hakkı birçok başka hakkın anlamlı bir bütünü oluşturarak kolektif bir hak grubu olarak geniş anlamda tanımlanır. Sendika hakkının bugün geldiği noktada önceden kabul gördüğü gibi sadece “kişilerin serbestçe sendikalar kurabilme ve kurulmuş olan sendikalara üye olabilmelerini sağlayan hak” biçiminde dar bir anlayışla tanımlanmadığını belirtmek gerekir⁴³.

Sendika hakkının ortaya çıkışı bakımından sosyal bir hak olarak belirtilmiş, bu hakkı kullanan işçilerin örgütlenerek güçlenmeleri yoluyla sosyal devletin gerçekleştirilmesine yardımcı olma gibi bir işlevine dikkati çekilmiştir. İşverenler açısından ise, sendika hakkı ekonomik haklardandır.⁴⁴ Bu hakkın işçi ve işveren açısından aynı işlevi üstlenmediği belirtilerek işverenler bakımından sosyal hak olarak düşünülmemesinin nedeni, onların sosyal eşitsizliklere karşı bir koruma olarak kabul edilmesinden kaynaklanır⁴⁵.

⁴² Çiğdem Kaymaz, *Sendika Özgürlüğü ve Hakkı*, T.C. İstanbul Ticaret Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Özel Hukuk Anabilim Dalı Uluslararası Ticaret Hukuku ve Avrupa Birliği Programı, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, İstanbul 2012 s.56.

⁴³ Cemre Tüysüz, *Uluslararası Belgelerde Sendika Hakkı*, T.C. İstanbul Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Özel Hukuk Anabilim Dalı Yüksek Lisans Tezi, İstanbul, 2010, s. 10 vd.

⁴⁴ Şükran Ertürk, *İş İlişkisinde Temel Haklar*, Ankara 2002, s. 143.

⁴⁵ Tüysüz, *age*, s. 10.

Sendika hakkının sosyal ve ekonomik haklardan hangisi içerisine girdiği konusunda farklı fikirler ileri sürülse de bu hakkın ilişkili olduğu diğer tür hak ve özgürlükleri de belirtmek gerekir. Sendika hakkı ile ilgili bağlantısı olan dernek kurma hakkı bir klasik hak olarak kabul edilir⁴⁶. Nitekim 1960 Kıbrıs Cumhuriyeti Anayasası'nda sendika hakkının dernek kurma ve toplantı ve gösteri yürüyüşüne ilişkin haklarla birlikte klasik haklar kısmında düzenlendiği daha önce belirtilmişti. Bu anlamda sendikal hakların sadece sosyal ve ekonomik bir hak olduğu yönündeki kabul onu sınırlayacaktır. Zira sendikal hak örgütlü hak ve özgürlüklerin önemlileri arasında yer aldığı gibi temel haklar arasında düzenlenen birçok hak ve hürriyetle sıkıca ilişkilidir. Sosyal adaletsizliğin ortadan kaldırılması, emekçinin emeğin hakkının sağlanıp güvence altına alınması hedefinde olan sendika hakkının insan onuruna yaraşır bir yaşam düzeyi amacıyla örtüşen yönünü de unutmamak gerekir. Bu bağlamda insan onurunun da sendikal haklarla yadsınamayacak bir bağlantısı olduğu kabul edilmelidir.

Sendikal haklar yukarıda belirtildiği gibi başka haklar ile ilişkili olduğu gibi bazılarıyla da iç içedir. Bunlar sendika hakkının ve sendikalaşmanın amacına hizmet eden veya sendikal hakların kullanımı bakımından araç niteliğinde olan haklardır. Toplu İş Sözleşmesi yapma hakkı sendikal hakların aracı olarak belirtilirken, grev ve lokavt hakları da sendikal haklarla bağlantılıdır.⁴⁷

Bugün sendikal hakların önemini ifade etmek üzere güçlü işçi-işveren sendikacılığının demokratik bir toplum ile olan sıkı ilişkisine değinmek gerekir. Günümüzde ideal demokrasi olarak ifade edilebilen oydaşmacı, uzlaşmacı veya konsensüs demokrasilerinde temel unsurlardan biri de toplumda çıkar gruplarının

⁴⁶ Tüysüz, *age*, s. 11.

⁴⁷ Bu hakların sendikal haklarla ilişkisi için bkz. Tüysüz, *age*, s. 24 vd.

korporatizminin bulunmasıdır⁴⁸. Korporatizm devletin ile işçi sınıfı örgütleri ilişkileri bakımından referans niteliğindeki kapsamlı kavramlardan biridir⁴⁹. Örgütlü sivil toplumun çıkarları ile devletin karar alma mekanizmalarını bağlayan bir çıkar ya da davranış temsil sistemi, ideal-tipik kurumsal düzenlemenin belirli bir modeli olarak tanımlanan korporatizm, liberalizm ve sosyalizm dışında “üçüncü bir yol” vaat eden farklı sosyo-ekonomik boyutları içeren politik bir proje biçiminde de tanımlanır⁵⁰. Ayrıca korporatizmde farklı çıkar gruplarıyla, mesleki temsil esasına göre korporatif örgütlenme içerisinde “milli bir uyuşum sağlamaya yönelecekleri, böylece, devlet önderliğindeki korporatif işbirliği çerçevesinde, sınıfsal çelişkilerin giderilmesine ve milli uyuşumun sağlanmasına katkıda bulunacakları” ileri sürülür.⁵¹ Lijphart ise korporatizmin kavramsal olarak farklı iki anlamı olduğuna işaret eder. Biri İlk grupların ulusal uzmanlaşmış hiyerarşik ve tekelci zirve örgütleri olarak organize edildiği bir çıkar grubu sistemine atıfta bulunmaktadır. İkincisi çıkar gruplarının politika oluşturma sürecine dahil edilmesini ifade eder. Bu ikinci tip korporatizmin birleşme, toplanma veya uyum olarak açıklayabileceğimiz “concertation” biçiminde ifade edilmesi gerektiğini savunulur⁵².

Lijphart’ın çalışmasında demokratik korporatizm olarak kullanılan bu kavramın ifade ettiği çıkar gruplarının korporatizmini, tamamen devlet tarafından kontrol edilen otoriter korporatizm biçimlerinden ayırmak için genellikle demokratik korporatizm, toplumsal korporatizm veya yeni korporatizm (*neocorporatism*) olarak

⁴⁸ Arend Lijphart, *Patterns of Democracies*, Yale University Press, USA, 2nd Edition, 2012, s. 159 vd. Kemal Gözler, *Anayasa Hukukunun Genel Teorisi*, Cilt I, Ekin Yayınları, 2. Baskı, Mart 2020, s. 727.

⁴⁹ Duman, Özgün S. Sınıf Mücadelesi ve Sendikal Örgütlenme: Yunanistan’da Sınıf Mücadelelerinin Tarihi ve Sosyal Güvenlik Reformu Deneyimi. *Calisma ve Toplum*, 35(4),s.125.

⁵⁰ Mehmet, Akıncı, 1950-1980 Döneminde TOBB’un Türk Siyasi Hayatındaki Etkisi. *Uluslararası Yönetim İktisat ve İşletme Dergisi*, 16(2), 296-309, s. 299.

⁵¹ Makal, A. Türkiye’de Tek Parti Dönemi ve Korporatizm Tartışmaları. *Toplum ve Bilim*, S. 93, ss. 173-199.

⁵² Lijphart bu iddianın Philippe C. Schmitter tarafından ileri sürüldüğünü belirtmektedir. Lijphart, *age*, s. 161.

da adlandırılır. Lijphart tarafından geliştirilen konsensüs demokrasisinde sendikaların ve onlar gibi sivil toplumun farklı çıkar gruplarının hükümeti denetlemeleri aracılığıyla demokrasiye hizmet ettiklerine işaret edilir. Bu ölçüde de uzlaşmacı bir demokrasinin gelişmesine önemli katkı sağlamaktadırlar. Yazar uzlaşma modelinin tipik özelliği olan koordine ve uzlaşmaya yönelik korporatizm sisteminin aksine çoğunlukçu demokrasilerde bu tür farklı çıkar gruplarının bağımsız grupların rekabetçi ve koordinasyonsuz olduklarına işaret etmektedir⁵³. Yazar, aynı zamanda, uzlaşma demokrasisinin geliştiği İsviçre ve Belçika gibi ülkelerdeki sendikal yapıların zayıf olduklarına yönelik eleştirileri de yanıtlamaktadır. Buradaki eleştirilerin korporatizmin iki çeşidi arasında ayırım yapılarak çözülebileceğine işaret edilir. İşçi sendikalarının baskın olduğu sosyal korporatizm ve iş birliklerinin daha güçlü olduğu liberal korporatizm arasındaki ayırım ile bu ülkelerde daha fazla liberal korporatizmin geliştiğine dikkati çekilir⁵⁴.

Sonuç itibariyle bugün ideal demokrasi olarak kabul edilen oydaşmanın, uzlaşmanın ve elbette çoğulculuğun ön plana çıktığı demokrasilerde, işçi-işveren sendikalarının bağımsız, devlet müdahalesinden uzak, tekel haline gelmemiş yapılarıyla siyasi iktidara yön veren özellikleri ön plana çıkmaktadır. Bu nedenle bu tip demokrasilerin kurucu unsurlarından kabul edilirler.

Burada ifade edilen özellikler sendikaların tanımı ve özelliklerinde geçen bir takım unsurlara da işaret etmektedirler. Bu bağlamda öncelikle sendikaların tanımı ve unsurları üzerine birtakım değerlendirmeler yapıp daha sonra yukarıda da belirtildiği gibi sendikal hakların özünü oluşturan anayasal düzen ve sosyal hak kavramlarına değinilecektir.

⁵³ Lijphart, *age*, s. 160.

⁵⁴ Lijphart, *age*, s. 162. Ayrıca Duman (2012) korporatist politikaların sendikaları anlaşmazlıkların çözümünde yarar sağlayan kurumlara dönüştürebildiğini ve diğer yandan emek-sermaye çatışmasını erozyona uğrattırken, bir yandan da sınıf mücadelesine zarar vermektedir. Duman, *age*, s. 126.

1.3.1 Sendika Kavramının Tanımı ve Unsurları

Sendika; işçilerin ve işverenlerin serbestçe kurabileceği ve çalışma ilişkilerinde çıkarlarının yanı sıra ekonomik ve sosyal haklarını koruyup, geliştirmelerine imkân sağlayan, ayrıca kuruluşu, işleyişi ve faaliyetlerinde Cumhuriyetin niteliklerini ve demokratik esasları barındıran, bağımsız, özel hukuk tüzel kişisi olarak tanımlanır.⁵⁵

Sendika kavramı için “emek birliği” anlamına gelen İngilizce’de “trade union” ve Almanca’da ise “gewerkschaft” kavramları kullanılır. “Union” ifadesi Latince de *congregatio* veya *conventus* terimleri ile ifade edilir. Bu kavramlar birlik veya toplum anlamına gelmekteyken “union” ifadesi de “birleşme, birleştirme; birlik; sendika; dernek; evlilik” gibi birçok anlamda kullanılmaktadır. Fransızcada “syndicat” veya “syndicate” biçiminde ifade edilen sendika kavramı bu terimler üzerinden birlik, kartel veya aynı türden birkaç ticari kuruluşu grup haline getirmek, aynı yönetim altında birleştirmek, sendikalaştırmak anlamlarına gelmektedir. Alman ve İngiliz sendika birliklerinde işçi ve işveren sendikaları birbirinden ayırdılar. İngiltere’de işçi ve işveren sendikaları için “employer’s union” kavramı kullanılmaktadır. Avrupa’da örneğin Fransa veya Türkiye’de sendika ifadesinden önce genellikle işçi veya işveren gibi hangi tür sendika olduklarını ifade eden ön ifade veya kavramlar kullanılmaktadır.⁵⁶

Sendikaların genel olarak üzerinde uzlaşmaya varılan gerek uluslararası gerekse ulusal anlamda ortak bir tanımı yapılmamıştır⁵⁷. Yukarıda da sendika hakkına ilişkin açıklamalarda bu hakkın bazı gruplar bakımından sosyal hak olarak farklı anlamlara gelebileceği, diğer bazıları içinse ekonomik hak olarak farklı anlamları

⁵⁵ Halil Hadi Sümer, *İş Hukuku*, 2017, Ankara, s.194.

⁵⁶ İnceler, *age*, 2012 s.4

⁵⁷ Mine Başbayraktar Taşkın, *Türk Anayasal Düzeninde Sendika Kurma Hakkı*, Ankara: Adalet Yayınları,2006, s.121.

barındırabileceği ifade edilmişti. Buna rağmen genellikle “çalışanların ekonomik ve sosyal hak ve özgürlüklerini korumak ve geliştirmek amacı ile kurulan örgütler”⁵⁸ şeklinde ifade edilebilir.⁵⁹

Uluslararası sözleşmelerde de sendikalara ilişkin tanım ve düzenlemeler mevcuttur. Bu kapsamda ilk ifade edilmesi gereken Uluslararası Çalışma Örgütü (İLO) çerçevesindeki 87 sayılı sözleşme ile çalışanlara herhangi bir şekilde ayırım yapılmaksızın ve önceden izin almaksızın istedikleri örgütleri kurma ve şartlarını sağlayabilme koşulu ile bunlara üye olma hakkı tanınmıştır. 87 sayılı ILO Sözleşmesine genel hatlarıyla göz gezdirildiğinde ise sendika kurma ve kurulan sendikalara üye olma hakkı bünyesinde; hiçbir ayırım gözetmeme, önceden izin almama, istedikleri örgütleri kurma ve bunlara üye olma ilkeleri olmak üzere üç temel ilke belirlediği söylenebilecektir.⁶⁰

Uluslararası hukukta bu denli önemli bir konuma sahip 87 Sayılı Sendika Özgürlüğüne ve Örgütlenme Hakkının Korunmasına İlişkin Sözleşme 13/1993 sayılı yasa ile KKTC Hukuku’na geçirilmiştir. Uluslararası Çalışma Örgütüne ait KKTC’nin kabul ettiği tek sözleşme 87 sayılı sözleşme değildir. Bu sözleşmenin yanında kabul edilen diğer sözleşmeleri kabul edilen yasa sayılarına göre bir liste halinde saymak gerekirse;

- 65/1994 Uluslararası Çalışma Örgütü (ILO)’nün Sosyal Güvenliğin Asgari Normları Hakkında 102 Sayılı Sözleşmesi (Onay) Yasası
- 19/1993 Uluslararası Çalışma Örgütü (İLO)’nün Tarım İşçileri Örgütleri ile ilgili 141 sayılı Sözleşmesi (Onay) Yasası

⁵⁸ Sevdâ Köse, “*ITUC Raporlarına Göre 2000’li Yıllarda Sendikal Hak İhlalleri (2000-2010)*”, Kocaeli Üniversitesi, s.8

⁵⁹ Çiğdem Kaymaz, *Sendika Özgürlüğü ve Hakkı*, 2012 s.5.

⁶⁰ Sencer Metin Ses, *Sendika Özgürlüğü ve Korunması*, T.C. Dokuz Eylül Üniversitesi Kamu Hukuku Anabilim Dalı İnsan Hakları Hukuku Programı Yüksek Lisans Tezi, İzmir, 2018, s.47.

- 22/1993 Uluslararası Çalışma Örgütü (İLO)'nün Eşit Değerde İş İçin Erkek ve Kadın İşçiler Arasında Ücret Eşitliği Hakkındaki 100 Sayılı Sözleşmesi (Onay) Yasası
- 21/1993 Uluslararası Çalışma Örgütü (İLO)'nün İş ve Meslek Bakımından Ayırım Hakkında III Sayılı Sözleşmesi (Onay) Yasası
- 18/1993 Uluslararası Çalışma Örgütü (İLO) Makinelerin Gerekli Korunma Tertibatı ile ilgili 1963 tarihli 119 sayılı sözleşmesinin (Onay) Yasası
- 20/1993 Uluslararası Çalışma Örgütü (İLO)'nun İstihdam Politikası İle İlgili 122 Sayılı Sözleşmesi (Onay) Yasası
- 16/1993 Uluslararası Çalışma Örgütü (İLO)'nün Çalışma İlişkileri (Kamu Hizmetleri) İlkelerinin Uygulanmasına İlişkin 151 Sayılı Sözleşmesi (Onay) Yasası
- 17/1993 Uluslararası Çalışma Örgütü (İLO)'nün İşveren Tarafından İşe Son Verme Hakkında 158 Sayılı Sözleşmesi (Onay) Yasası
- 14/1993 Uluslararası Çalışma Örgütü'nün (İLO) Sınai Kuruluşlarda Hafta Tatili Hakkında 14 Sayılı Sözleşmesi (Onay) Yasası
- 11/1993 Uluslararası Çalışma Örgütü'nün (ILO) Örgüt Kısa İsimlenme ve Toplu Pazarlık Hakkı İlkelerinin Uygulanmasına İlişkin 98 Numaralı Sözleşmesi (Onay) Yasası
- 91/2007 Uluslararası Çalışma Örgütü'nün (İLO) Asgari Yaş Hakkında 1973 tarihli 138 Sayılı Sözleşmesinin Onaylanmasının Uygun Bulunmasına İlişkin (Onay) Yasası
- 92/2007 Uluslararası Çalışma Örgütü'nün (İLO) En Kötü Biçimlerdeki Çocuk İşçiliği Hakkında 1999 Tarihli 182 Sayılı

Sözleşmesinin Onaylanmasının Uygun Bulunmasına İlişkin (Onay) Yasası

- 13/1993 Uluslararası Çalışma Örgütü'nün (İLO) Sendika Özgürlüğü ve Örgütlenme Hakkının Korunmasına İlişkin 87 Numaralı Sözleşmesi (Onay) Yasası
- 12/1993 Uluslararası Çalışma Örgütü'nün (İLO), Ücretli İş Bulma Bürolarına (1949 Değişiklik) İlişkin 96 Sayılı Sözleşmesi (Onay) Yasası
- 15/1993 Uluslararası Çalışma Örgütü'nün (İLO) İşsizlik Hakkındaki 2 Numaralı Sözleşmesi (Onay) Yasası

Bu sözleşmelerin KKTC'nin iç hukukuna dâhil olması, şüphesiz KKTC hukukunda bir reform oluşmasını sağlamıştır. Yine bu sözleşmelerin bir kısmı tezin konusu ile de alakalı olup anlatımların daha anlaşılır olması üzerine ışık tutucu bir konumdadır. Tezin ilerleyen kısımlarında bu sözleşmelere değinilecek ve incelenecektir.

Sendika kurma hakkı veya daha geniş bir ifadeyle sendikal haklar kaynağını örgütlenme özgürlüğünden almaktadır. Örgütlenme özgürlüğü siyasi parti, dernek ve vakıfların yanı sıra sendikalara da koruma sağlamaktadır. Bu ifadeden de yola çıkarak örgütlenme hakkının hem medeni hem siyasi hem de ekonomik özellikler taşıdığı gözlemlenebilir.

Avrupa İnsan Hakları Sözleşmesi (AİHS) ise sendikal hakları, “Toplantı ve dernek kurma özgürlüğü” başlığını taşıyan 11. maddenin çıkarların korunması amacıyla sendika kurma ve sendikalara üye olma hakkını da kapsadığına ilişkin

değerlendirmelerde bulunmuştur.⁶¹ Maddenin ilk fıkrasında “Herkes barışçıl olarak toplanma ve dernek kurma hakkına sahiptir. Bu hak, çıkarlarını korumak amacıyla başkalarıyla birlikte sendikalar kurma ve sendikalara üye olma hakkını” içerdiği hükme bağlanmıştır.

İlgili özgürlüğün hangi sebeplerle sınırlanabileceği yani yasa koyucunun getireceği sınırlamalarda haklı gerekçelerinin neler olabileceği de ilgili maddede belirtilmiştir. Bu bağlamda örgütlenme özgürlüğü mutlak bir hak olarak kabul edilmeyeceğinden bazı sınırlamalar benimsenmiştir. Maddede; “Bu hakların kullanılması, yasayla öngörülen ve demokratik bir toplum içinde ulusal güvenliğin, kamu güvenliğinin korunması, kamu düzeninin sağlanması ve suç işlenmesinin önlenmesi, sağlığın veya ahlakın veya başkalarının hak ve özgürlüklerinin korunması için gerekli olanlar dışındaki sınırlamalara tabi” tutulamayacağı; ayrıca maddenin “silahlı kuvvetler, kolluk kuvvetleri veya devlet idaresi mensuplarınca yukarıda anılan hakların kullanılmasına meşru sınırlamalar getirilmesine engel” (f. 2) olmadığı da belirtilmiştir. Bu sınırlamalara ilişkin koşullar “Organization for Security and Co-operation in Europe” başlıklı Örgütlenme için Rehber’de şu biçimde belirtilmiştir. Örgütlenme özgürlüğünün kullanılmasını sınırlayan bir yasa hükmü; “ulusal güvenlik veya kamu güvenliği yararı, düzensizliğin veya suç işlenmesinin önüne geçilmesi, sağlığın veya ahlakın korunması veya başkalarının hak ve özgürlüklerinin korunması gibi uluslararası standartları”⁶² karşılamalıdır.

⁶¹ 39/1962 İnsan Haklarını ve Ana Hürriyetleri Korumaya Dair Avrupa Sözleşmesi ve Buna Ek Protokolün Tasdiki Hakkında Yasa 1962 yılında Kıbrıs Cumhuriyeti Anayasası’nın 52. maddesi gereği Cumhurbaşkanı Muavini tarafından Resmî Gazetede yayınlanmak suretiyle ilan olunmuştur. KKTC ise bu Yasanın 1985 KKKTC Anayasasının geçici maddesi kapsamında şu anda da yürürlükte kalmasını sağlamıştır.

⁶² Tüsev Atölye, *Örgütlenme Özgürlüğü Hakkının Sınırlandırılması: Uluslararası Standartlar ve Türkiye’ye Dair Değerlendirme*, s.2

Sözleşme'nin ilgili 11. maddesi sendika özgürlüğünü kendisinden daha kapsamlı olan örgütlenme özgürlüğüne dâhil edecek derecededir. Başlarda sadece işçileri kapsayan sendika özgürlüğü sonraları işverenleri de kapsamıştır.⁶³ Sendika hakkının temel olarak sadece ekonomik ve sosyal bir hak olarak kabulünün de söz konusu olmaması gerektiği ifade edilmelidir. Zira doğası gereği bu tür haklar anayasalarda, her ne kadar pozitif statü hakları olarak tasnif edilseler de negatif statü hakkı ve aktif statü hakkı kapsamında da kabul edilebilirler. Sendika hakkının doğası bu hakkın kategorik yapısı ve KKTC Anayasası'ndaki düzenleme biçimi itibariyle değerlendirilmesi ileri başlıklarda ele alınacaktır.

Hakkın medeni yanı başka kimselerle bir araya gelmek isteyen kimseleri devlet tarafından hukuka aykırı müdahale altında kalmaktan korurken, ekonomik yanı bilhassa sendikalar yolu ile iş piyasasında bireylerin ekonomik çıkarlarının gelişmesini sağlamaktadır. Siyasi açıdan bakıldığında ise bireylerin devlete veya diğer birey gruplarına karşı çıkarlarının bir araya gelinerek korunmasını sağlamaktadır.⁶⁴

Türk hukukunda “sendika” kavramı için işçi ve işveren kuruluşları arasında bir ayırım yapılmamıştır. Sendika oluşumu ile hem işçi hem de işveren tarafları temsil edilebilir. Doktrindeki ifadelerden de yola çıkarak; sendika için, “işçi ve işverenlerin kâr elde etme niyeti olmaksızın sosyal ve ekonomik hak ve çıkarlarını muhafaza eden ve geliştiren ayrıca kanunlara aykırı olmayacak şekilde örgütlenerek özgürce kurulan, demokratik düzenden uzaklaşmadan fiillerini yürüten bağımsız, özel hukuk tüzel kişisi” şeklinde bir tanımlama yapmak mümkündür.⁶⁵

⁶³ Çoban, age, 2019, s.30.

⁶⁴ Ulaş Karan, Kamu Görevlilerinin Dernekler ve Vakıflar Bağlamında Örgütlenme Özgürlüğü: Anayasa Hukuku Perspektifinden Bir Değerlendirme, 22.06.2018 Kabul Tarihli İstanbul Hukuk Mecmuası Araştırma Makalesi, s.45

⁶⁵ Boydak, 2015, s.6

KKTC Hukukunda da Türk Hukukunda olduğu gibi sendikalar arasında herhangi bir ayırım bulunmamaktadır. Bu çerçevede 1971 tarihli Sendikalar Yasası'nda sendikalar işveren – işçi arasında ayırım söz konusu değildir. KKTC'de işçi sendikaları işveren sendikalarına göre çok daha yaygın durumdadır. Hatta durumu farklı şekilde izah etmek gerekirse, KKTC'de faal olan sadece bir işveren sendikası mevcuttur.

Görüldüğü üzere sendikanın tanımı konusunda farklı yaklaşımlar söz konusudur. Bu noktada bir birliğin veya örgütün sendika olup olmadığını değerlendirmek için sendikalara ilişkin unsurların ifade edilmesi bu örgütsel yapının izahı açısından gereklidir. Dolayısıyla yukarıda tanımlardan da hareketle bir örgütün veya birliğin sendika olarak tanımlanmasına ilişkin unsurlar beş tanedir. Bu unsurlar; amaç birliği, bağımsızlık, tüzel kişilik, serbestçe kurulma ve demokratik esaslara uygun olmaktır. Bu unsurlara sahip birliklerin sendika olarak tanımlanabilmesi hususu ayrı ayrı her bir unsur bakımından incelenecektir.

1.3.1.1 Amaç Birliği

Çalışma yaşamı içerisinde yer alan tüm kuruluşlar da olduğu gibi sendikalar da belirli amaç veya amaçlar etrafında örgütlenirler. 13/1971 sayılı Sendikalar Yasası'nda da sendikaların kuruluş amaçlarına ilişkin hükümler yer almaktadır. Bu hüküm Yasa'nın 2. Maddesinde yer alan tefsirinde "Sendika" tanımı içerisinde belirtilmiştir. Söz konusu hükümde sendikaların, "işçi sayılanlar ve işverenlerin ortak iktisadi, sosyal ve kültürel çıkarlarını gözetmek amacıyla kurulan mesleki teşekküller" olduğu belirtilmektedir. Öznelerin dayanışmasına dayanan bu tür örgütsel, kolektif nitelikteki bir hakkın özünde bulunan ortaklık amaçlarının Yasa ile belirtilmesi eleştirilebilir. Sendikalar ve sendika hakkı doğası gereği dayanışma amacı ile oluşur. Dolayısıyla sendikaların amaçlarının ayrıca Yasa ile belirlenmesi hususunun gerekliliği tartışılmalıdır. Sendikalara da kendi içerisinde işveren-işçi sendikası, iş kolu gibi

alanlar bakımından farklılık gösterirler. Bu açıdan da her sendikanın aynı amaçla örgütlenmesi bir araya gelmeleri söz konusu olmayabilir.

Sendikaların yürüttüğü faaliyetler sadece iş uyuşmazlıkları ile kısıtlı değildir. Sendikal faaliyet hakkı, sendikaların yönetim işlerini kendi belirledikleri kurallar çerçevesinde yürütmelerini güvence altına alan sendikal özerklik veya başka bir deyişle kendi kendini yönetme hakkını da içermektedir.⁶⁶ Türkiye Cumhuriyeti Anayasa Mahkemesi'ne göre, "Sendika hakkı, çalışan ve çalıştıranların yalnızca istedikleri sendikaları kurmaları ve bunlara üye olmaları yönünde bir hakla sınırlı kalmamakta, aynı zamanda meydana getirdikleri tüzel kişiliklerin mevcudiyetinin ve bu tüzel kişiliklerin kendilerine özgü faaliyetlerinin güvence altına alınmasını da kapsamaktadır."⁶⁷ Özerkliğin sınırı olarak ise Türkiye Cumhuriyeti Anayasa'nın 51. maddesinin son fıkrasında yer alan "sendika ve üst kuruluşlarının tüzüklerinin, yönetim ve işleyişlerinin Cumhuriyet'in temel niteliklerine ve demokrasi esaslarına aykırı olamayacağı" ifadesi öne çıkmaktadır.⁶⁸ Bu ifadenin KKTC'de vücut bulmuş hali ise KKTC Anayasası'nın 53. maddesinin ikinci fıkrasında yer alan "sendika ve sendika birliklerinin tüzükleri, yönetim ve işleyişleri demokratik ilkelere aykırı olamaz" şeklinde yer almaktadır. Sendikaların özerkliği ise sendikaların tüzüğünün düzenlenmesi, temsilcilerinin özgürce seçilmesi, yönetim ve eylemlerinin düzenlenmesi hususlarını içermektedir.⁶⁹ Sendikaların amaçları ve yürütecekleri faaliyetleri de tüzüklerinde yer aldığına göre ve sendika özerkliği gereği sendikalar demokratik ilkelere aykırı olmadıktan sonra dilediği düzenlemeleri tüzüklerinde yapabileceklerine göre amaçlarını da serbestçe belirleyebileceklerdir. Bu yüzden

⁶⁶ Ulaş Karan, Örgütlenme ve Toplanma Özgürlüğü, Anayasa Mahkemesine Bireysel Başvuru El Kitapları Serisi, Avrupa Konseyi, 2018, s.28

⁶⁷ AYM, E. 2013/1, K. 2014/161, 22/10/2014, s. 24.

⁶⁸ AYM, *Tez-Koop-İş Sendikası ve Yalçın Çalışkan Kararı*, B. No: 2013/6759, 3/2/2016, s.38.

⁶⁹ AYM, *Tez-Koop-İş Sendikası ve Yalçın Çalışkan Kararı*, B. No: 2013/6759, 3/2/2016, s.39.

amaçlarının herhangi bir yasayla kısıtlanabilmesi sendika özerkliğine aykırılık oluşturabilecektir.

Buradaki ayırımın bir özelliği de tüzel kişi olarak sendikaların diğer tüzel kişiliklerden farklı olmalarına ilişkindir. Sendikal tüzel kişilikler, en başta diğer özel hukuk tüzel kişiliklerinden amaçsal bakımından farklıdırlar. Bu farklılığın evleviyetle kamu tüzel kişilikleri bakımından da olduğu açıktır.

Son olarak Yasa'da sendikaların “üyelerinin ortak hak ve çıkarlarının muhafaza edilmesi” amacı taşımları yanında onların “refah seviyelerinin artırılması ve yaşam koşullarının daha iyi hale getirmesi” de amaçları arasında sayılmıştır.⁷⁰ Bu amaç bakımından yukarıda yöneltelen eleştiriler aynen geçerlidir. Bir ülkedeki sosyo-ekonomik koşullar iş sahaları ve işveren-işçi örgütlenmeleri bakımından etkilidir. Bazı iş sahalarında bu tür birliklerin üyelerin dayanışmasını gerektiren, ortak hak ve çıkarları için çalışan sendikalar olarak daha fazla ön plana çıkmaları gerekir. Örneğin KKTC'de kamu çalışanlarının sendikal gücü özel iş sahalarında çalışanlardan çok daha fazladır. Kamusal yaşamın bir parçası olarak çalışanların sendikal örgütlenmelerinde “refah seviyelerinin artırılması ve yaşam koşullarının daha iyi hale getirmesi” asli hedeflerden biri haline gelmiştir. Ancak özel sektör sendikacılığı henüz gelişmemiş olduğundan ilk etapta bu tür sendikal hakların gelişmesi, yerleşmesi ve üye kazanmaları gerekir. Bu tür bir sendikal birlikte bu haktan faydalanabilme amacıyla örgütsel bir yapı etrafında toplanabilmek öncelikli amaç olacaktır. Sendikaların özel sektör çalışanları bakımından gelişmesiyle ancak “üyelerinin ortak hak ve çıkarlarının muhafaza edilmesi” amacıyla hareket etmeye başlayacaklar, diğer amaçlar bakımından daha az etkili olacaklardır.

⁷⁰ Taşkın, 2006, s.116.

1.3.1.2 Bağımsızlık

Kişi, kurum veya kuruluşların herhangi bir otoriteye dâhil olmaksızın kendi iradeleri ile özgürce karar alması ve faaliyetler yürütmesi bağımsızlık olarak tanımlanır. Hür irade ile kurulan sendikaların, özgür kuruluş esasının aslına uygun ve tamamlayıcı olması dolayısıyla devlet, dini kuruluşlar, siyasi parti ve diğer oluşumlara karşı bağımsız olması “bağımsızlık” özelliğini oluşturmaktadır.⁷¹

87 Sayılı Örgütlenme Özgürlüğü ve Örgütlenme Hakkının Korunması Sözleşmesi, tüm işçi ve işverenlerin, önceden izin olmaksızın ve özgürce kendi örgütlerini kurma ve bu örgütlene katılma haklarını garanti altına almakta ve bu örgütlerin resmi görevlilerin müdahalelerinden bağımsız serbestçe eylemlerini yürütebilmelerini sağlayacak güvenceler getirmektedir. Bu ifadeden de çıkarılabileceği üzere kendi örgütlerini kuracak işçi ve işverenlerin işlemlerini özgür bir biçimde yürütebilmesi ve bu işlemler için bir makam veya kurumdan izin almak zorunda olmaması ve üstüne üstük herhangi bir resmi gücün onlara yürüttükleri eylemlerden dolayı müdahalede bulunma hakkının olmaması onların bağımsız olduğu sonucuna dayanmaktadır. Çelik sendikaların “işçilerin veya işverenlerin çalışma ilişkilerinde ortak ekonomik ve sosyal hak ve menfaatlerini korumak ve geliştirmek için serbestçe, Cumhuriyet’in niteliklerine ve demokratik esaslara uygun olarak kurulan ve faaliyette bulunan” bağımsız özel hukuk tüzel kişileri olduğunu belirtmiştir.⁷²

İşveren kısmının, işçi sendikalarını denetleyip üzerlerinde baskı ve kontrol kurmak amacıyla kurmuş oldukları ve özellikle Türkiye’de fazlaca yer alan “sarı sendika” olarak adlandırılan hileli sendikalar, kuvvetli sendikacılığın önünü kesmekte

⁷¹ Ercan Akyiğit, *İş Hukuku*, Ankara 2018, s.268.

⁷² Nuri Çelik, *İş Hukuku Dersleri*, Ağustos 2007, s. 371. Tüysüz, *age*, s.8.

ve bu durum işçi-işveren sendikalarının karşılıklı bağımsızlığının değerini gün yüzüne çıkarmaktadır.⁷³

Tek parti yönetiminin mevcut olduğu devletlerde, faşist veya Marksist sistemlerde devletin emirleriyle bağlı olan taraflı işçi-işveren kuruluşları, gerçek birer kuruluş biçiminde adlandırılmazlar.⁷⁴ Bu bağlamda ifade etmek gerekir ki, özgür kuruluş esası da anlamını yitirecektir. Bu noktadan yola çıkarak, işçi ve işveren kuruluşlarının devlete karşı bağımsız olması gerektiği anlamı çıkmaktadır.

1.3.1.3 Tüzel Kişiliğe Sahip Olma

Sendika özgürlüğü ve hakkı çerçevesinde, sendikaların tüzel kişiliğe sahip olması, kendilerini oluşturan üyelerden ayrı bağımsız bir hukuk kişisi olarak varlıklarını ve faaliyetlerini sürdürebilmesi açısından önemlidir.⁷⁵ KKTC’de “tüzel kişi” tanımı Fasil 218 madde 2’de yapılmıştır. Söz konusu Fasil’in eski tarihli olması ve metin olarak aynen mevcudiyetini sürdürmesi sebebiyle “İngiliz Sömürgesi topraklarının yasalarına uygun biçimde kurulan herhangi bir şirket” ve “Osmanlı Ticaret Yasası uyarınca kurulan ve Kıbrıs’ta iş yapma niteliğine sahip şirketler” gibi ifadeler yer almaktadır. Bu ifadeler yalınlaştırılarak “usulüne uygun kurulmuş şirket” anlamı çıkarabilir. Bu ifadelerin yanı sıra “Ticari kazanç için kurulmamış veya çalıştırılmayan herhangi bir hayır, yardım veya atletizm kurumu veya cemiyeti veya sosyal kurum veya cemiyeti” biçiminde bir tanıma da rastlanmaktadır. Bu tanımdan ise, tezin konusunu oluşturan sendikalara bir dayanak oluşturulabilir. Türkiye Cumhuriyeti’nde, 2821 Sayılı Sendikalar Kanunu’nun, sendikaların tanımına yer verdiği 2. maddesinde, bu kuruluşların tüzel kişilikler olduğu belirgin bir biçimde belirtilmiştir. KKTC’de ise bu denli açık bir tanıma rastlanmamıştır. Ancak 1993

⁷³Mehmet Murat, <http://filozof.net/Turkce/sosyoloji/1659-sendika-sari-sendika-nedir-ne-demektir-tanimi-tarifi-tarihi-anlami-marksist-fasist-ulke-sendikalar-.html> (Erişim Tarihi: 19.10.2011).

⁷⁴ Nuri Çelik. *İş Hukuku Dersleri*, 2011, s.394.

⁷⁵ Tuncay, 2010, s.26.

yılında kabul edilerek iç hukuka geçirilen 13/1993 sayılı “Uluslararası Çalışma Örgütü’nün (ILO) Sendika Özgürlüğü ve Örgütlenme Hakkının Korunması Hakkındaki 1948 Tarihli 87 Numaralı Sözleşmesinin Onaylanmasının Uygun Bulunmasına İlişkin Yasa” kapsamında sendikaların tüzel kişiliği olduğu zımnen belirtildiğinden, bu tür örgütlerin tüzel kişiliğe haiz olduğu kabul edilir.

Bu Yasa ile ilgili uluslararası sözleşme iç hukuka geçirildiğinden Anayasa’nın 90. maddesine göre sözleşme yasa değerindedir⁷⁶. Anayasa’ya göre “Usulüne göre yürürlüğe konulmuş uluslararası andlaşmalar yasa hükmündedir. Bunlar hakkında Anayasaya aykırılık iddiası ile Anayasa Mahkemesi olarak görev yapan Yüksek Mahkemeye başvurulamaz”. Türkiye’de 2004 yılından önceki tartışmalarda ifade edildiği gibi, sözleşmenin diğer yasalar ile uluslararası sözleşme hükümlerinin çelişmesi halinde, hangi normun uygulanacağı hususu KKTC Anayasası’nda net değildir. T.C. Anayasası’nın 90. maddesinde 2004 yılında yapılan değişiklikle, temel haklara ilişkin uluslararası sözleşmeler ile yasaların çelişmesi halinde uluslararası sözleşme hükümlerinin uygulanacağına ilişkin hükmün⁷⁷ benzeri KKTC

⁷⁶ KKTC Anayasa Madde 90’nın diğer fıkraları şu şekildedir; “Uluslararası Andlaşmaları Uygun Bulma Madde 90; (1) Kuzey Kıbrıs Türk Cumhuriyeti adına yabancı devletlerle veya uluslararası kuruluşlarla yapılacak andlaşmaların onaylanması Cumhuriyet Meclisinin onaylamayı bir yasa ile uygun bulmasına bağlıdır. (2) Ekonomik, ticari veya teknik ilişkileri düzenleyen ve süresi bir yılı aşmayan andlaşmalar, Devlet maliyesi bakımından yüklenme getirmemek, kişi hallerine ve yurttaşların yabancı memleketlerdeki mülkiyet haklarına dokunmamak koşuluyla, yayımlanma ile yürürlüğe konabilir. Bu takdirde, bu andlaşmalar, yayımlanmalarından başlayarak bir ay içinde Cumhuriyet Meclisinin bilgisine sunulur. (3) Uluslararası bir andlaşmaya dayanan uygulama andlaşmaları ile yasanın verdiği yetkiye dayanılarak yapılan ekonomik, ticari, teknik veya idari andlaşmaların Cumhuriyet Meclisince uygun bulunması zorunluluğu yoktur; ancak bu şekilde yapılan ekonomik ve ticari andlaşmalarla gerçek kişilerin haklarını ilgilendiren andlaşmalar, yayımlanmadan yürürlüğe konulamaz. (4) Kuzey Kıbrıs Türk Cumhuriyeti yasalarına değişiklik getiren her türlü andlaşmaların yapılmasında, (1). fıkra kuralları uygulanır”.

⁷⁷ T.C. Anayasası 90. Madde diğer fıkraları şu şekildedir; “Türkiye Cumhuriyeti adına Yabancı Devletlerle ve Milletlerarası Kuruluşlarla yapılacak andlaşmaların onaylanması, Türkiye Büyük Millet Meclisinin onaylamayı bir kanunla uygun bulmasına bağlıdır. Ekonomik, ticari veya teknik ilişkileri düzenleyen ve süresi bir yılı aşmayan andlaşmalar, devlet maliyesi bakımından bir yüklenme getirmemek, kişi hallerine ve Türklerin yabancı memleketlerdeki mülkiyet haklarına dokunmamak şartıyla, yayımlanma ile yürürlüğe konabilir. Bu takdirde bu andlaşmalar, yayımlarından başlayarak iki ay içinde Türkiye Büyük Millet Meclisinin bilgisine sunulur. Milletlerarası bir andlaşmaya dayanan uygulama andlaşmaları ile kanunun verdiği yetkiye dayanılarak yapılan ekonomik, ticari, teknik veya idari andlaşmaların Türkiye Büyük Millet Meclisince uygun bulunması zorunluluğu yoktur; ancak, bu fıkra göre yapılan ekonomik, ticari veya özel kişilerin haklarını ilgilendiren andlaşmalar,

Anayasası'nda bulunmamaktadır. T.C. Anayasası'na göre "Usulüne göre yürürlüğe konulmuş temel hak ve özgürlüklere ilişkin milletlerarası andlaşmalarla kanunların aynı konuda farklı hükümler içermesi nedeniyle çıkabilecek uyuşmazlıklarda milletlerarası andlaşma hükümleri esas" alınacaktır. Dolayısıyla hukuk normlarının çatışmasında esas alınan önceki yasa-sonraki yasa veya genel hüküm- özel hüküm gibi çatışma çözme kuralları burada geçerli olmayacaktır.⁷⁸ KKTC Hukuku bakımından sözleşme hükümleri ile yasaların çelişmesi halinde genel olarak hukuk normlarının çatışmasında başvuru önceki yasa-sonraki yasa veya genel hüküm- özel hüküm gibi çatışma çözme kurallarına başvurulması gerekecektir.

Gözler bu çatışma kurallarında üçlü bir ayrıma gitmiştir. *Lex superior derogat legi inferiori* (Üst Kanun Alt Kanunları İlgâ Eder), *Lex posterior derogat legi priori* (Sonraki Kanun Önceki Kanunları İlgâ Eder), *Lex specialis derogat legi generali* (Özel Kanun Genel Kanunları İlgâ Eder). Üst Kanun, Sonraki Kanun ve Özel Kanun ilkelerinin uygulanmasına ilişkin de ayrıca bir sıralama mevcuttur. Bu üç ilkedен en önemli olanı ve her şartta çatışmanın kendine göre çözülmesi gerekeni *lex superior* yani Üst Kanun ilkesi olup bu ilke her zaman tercih edilir. Daha üstte olan kural, ister önceki kanun, ister genel kanun olsun, daima önce gelir.⁷⁹ Buradan çıkartılacak anlam ise tüm kanunların üstünde yer alan Anayasa'nın her zaman öncelikli olduğudur. Aynı seviyede olan önceki kanun ve sonraki kanunun ikisi de genel nitelikte olur ise, çatışma *lex posterior* yani "sonraki Kanun" ilkesine göre çözümlenir. Burada uygulanacak kanun sonraki kanun olacaktır. Aynı düzeyde olan önceki kanunun genel, sonraki kanunun ise özel nitelikte olması durumunda sonraki özel kanun uygulanacaktır. Bu hem *lex posterior* "sonraki kanun", hem de *lex specialis* "özel kanun" ilkelerinin

yayımlanmadan yürürlüğe konulamaz. Türk kanunlarına değişiklik getiren her türlü andlaşmaların yapılmasında birinci fıkra hükmü uygulanır".

⁷⁸ Kemal Gözler, *Anayasa Hukukunun Genel Esasları*, 2014, s.78

⁷⁹ Kemal Gözler, "Yorum İlkeleri", Kamu Hukukçuları Platformu Toplantısı, Ankara, 29.9.2012, s.102

gerekliliği sonucu oluşmuştur.⁸⁰ Bu anlamda da 1971 tarihli Sendikalar Yasası'nın ilgili 1993 tarihli Uluslararası Çalışma Örgütü'nün (ILO) Sendika Özgürlüğü ve Örgütlenme Hakkının Korunması Hakkındaki 1948 Tarihli 87 Numaralı Sözleşmesinin Onaylanmasının Uygun Bulunmasına İlişkin Yasa'dan daha eski tarihli olduğunu belirtmek gerekir. İlgili Yasaların belirli hükümlerinin çatışması halinde uluslararası sözleşme hükümleri esas alınmalıdır.

1.3.1.4 Demokratik Esaslara Uygunluk

Topluma mal olmuş kuruluşların hiçbirisinin, Cumhuriyetin niteliklerinin belirtildiği Anayasa'nın 1. maddesinde yer alan demokrasi ilkesine ters düşmemesi gerekir. İcraatlarıyla, demokrasi ilkesini benimsemiş toplumun belirli bir kısmını temsil eden sendikalar da, toplumun büyük çoğunluğuna ilişkin, o çoğunluğu ilgilendiren problemlerle mücadele ettikleri için demokratik siyasi hayatın vazgeçilmez unsurları haline gelmiştir.⁸¹ Sendikaların, Anayasa ve yasalar tarafından öngörülen hedeflerini olması gerektiği gibi gerçekleştirebilmeleri, demokratik bir yapıda olmalarıyla direkt ilişkilidir.⁸² Kuzey Kıbrıs Türk Cumhuriyeti Anayasası'nın 53. maddesinin ikinci fıkrasında, sendikaların ve sendika birliklerinin tüzükleri, yönetim ve işleyişlerinin demokratik ilkelere aykırı olamayacağı belirtilmiştir.13/1971 sayılı yasaya bakıldığında Anayasanın 53/2 maddesinde olduğu gibi bir hüküm mevcut değildir.

Özellikle kolektif hak ve özgürlükler bakımından ifade edilmesi gereken bir kavram olarak mücadelecilik demokrasiyi de belirtmek gerekir. Bu kavram aynı zamanda militan demokrasi olarak da bilinir. Bu kavram Federal Almanya Anayasası'nın 18. maddesi ve 21.maddenin 2. fıkrası uyarınca örgütsel özgürlüklerle ilişkilendirilmiştir.

⁸⁰ Gözler, *age*, 2012, s.103

⁸¹ Tuncay, *age*, 2010, s.21.

⁸² Sümer, *age*, s.167.

Mücadeleci demokrasi ifade, basın, eğitim, toplantı, birleşme, haberleşmenin gizliliği, mülkiyet ve sığınma hak ve özgürlükleri özgürlükçü demokratik düzene karşı savaşmak amacıyla kötüye kullananların bu temel haklarını kaybedeceği, temel hak kaybı ile kaybın derecesinin Federal Anayasa Mahkemesi'nce karara bağlanacağını öngörmekte (md. 18) ve aynı zamanda “Amaçları ve mensuplarının davranışlarıyla özgürlükçü demokratik temel düzeni ihlal etmeye veya ortadan kaldırmaya veya Federal Alman Cumhuriyeti'nin varlığını tehlikeye düşürmeye yönelik partiler anayasaya aykırıdır. Anayasaya aykırılık konusunda Federal Anayasa Mahkemesi karar verir” hükmüyle (md. 21) kurumsallaştırılmıştır⁸³. Bu anlamda temel hak ve hürriyetlerin kötüye kullanılması yasağını betimleyen kavram sendikal haklar açısından da önemlidir. KKTC Anayasası'nın 12. maddesi uyarınca Anayasa'nın hiç bir kuralının “herhangi bir gerçek veya tüzel kişiye, zümre veya sınıfa, bu Anayasa ile güvence altına alınan Kuzey Kıbrıs Türk Cumhuriyeti'ni ve Kıbrıs Türk Halkının hak ve statüsünün değiştirilmesini veya bu Anayasanın kurduğu düzenin yok edilmesini veya tanınan temel hak ve özgürlüklerin ortadan kaldırılmasını amaçlayan hareketlere girişmek ve faaliyetlerde bulunmak hak ve yetkisini verir biçimde” anlaşılamayacağı ve yorumlanamayacağı biçiminde belirtilmektedir. Bu bağlamda sendikal hakların kötüye kullanılmayacağı, demokrasinin temel değerleri ile uyumlu olması gerektiğini belirtmek yerinde olur.

Demokrasi veya demokratik esaslara uygunluk unsurunun hangi demokrasi anlayışı ile uyumlu olması gerektiği ayrı bir tartışma konusu olabilir. Bu noktada temel hak ve özgürlükler bakımından esas alınan demokrasinin evrensel demokrasi veya çoğulcu demokrasi anlayışı ile uyumlu olması gerektiği düşünülmelidir. Çoğulcu

⁸³ Kavram hakkında bkz. Fazıl Sağlam, İnsan Hakları Evrensel Bildirgesi'nde Tüm Hak ve Özgürlüklere Yönelik Kurallar Üzerine Bir Deneme, *Marmara Üniversitesi Hukuk Fakültesi Hukuk Araştırmaları Dergisi*, Cilt 25, Sayı 2, Prof. Dr. Ferit Hakan Baykal Armağanı, Aralık 2019, s. 1245-1246.

demokrasi ile çoğunluğun yönetimi ve azınlıkta kalanların hakları arasında bir denge kurulması amaçlanır. Çoğulcu demokrasi anlayışına göre çoğunluğun yönetim hakkı azınlığın temel haklarıyla sınırlandırılmıştır. Bu nedenle azınlık hakları çoğunluğa karşı korunmalıdır.⁸⁴

1.3.1.5 Kuruluşta Serbestlik ve İhtiyari Olma (İsteğe Bağlılık)

Sendika hakkının önemli bir bölümü oluşturan serbest kuruluş ilkesinin temeli, sendikaların, kurucularının hür iradesiyle kurulmasına dayalıdır. Bunun tersi olan “zorunlu sendikacılık” sisteminde sendikalar devlet bünyesinde ya da doğrudan devletin yönlendirmeleriyle ilgililer tarafından kurulur.⁸⁵ Sözleşmeli işyerlerinde çalıştırılan işçiler için, sendika üyeliğini işe girmede veya işi devam ettirme yolunda bir ön koşul sayan bu sistem, bir dönem özellikle İngiltere ve Amerikan Birleşik Devletleri gibi gelişmiş ülkelerde yaygın bir uygulama alanına sahipti.⁸⁶

Totaliter yönetimlerde çoğunlukla; sendikaların tüzel kişilik kazanmasının ilgili merciin takdirine bırakıldığı “izin sistemi” ve bu sistem kadar dar ve baskı olmayan, yasalara uygun olma şartı arayan ve yargıya başvurma hakkını saklı tutan “normatif sistem” kullanılmaktadır. Türkiye’de ise sendikaların kurulmasında özgür kuruluş esası benimsenmiştir.⁸⁷ Ancak KKTC’de tam olarak normatif sistem mi yoksa özgür kuruluş esası mı benimsendiği tartışma konusu olabilmektedir. Bunun sebebini, 13/1971 sayılı Sendikalar Yasası’nın 10, 11 ve 12. maddeleri ile belirtildiği gibi sendika mukayyidinin sahip olduğu yetkiler nezdinde açıklanabilir.

Yasa’da sendika mukayyidinde sendikaların kuruluşunda yapacakları kayıt çerçevesinde tanınan yetkileri ifade etmek gerekir. Mukayyit yani kayıt işlerini

⁸⁴ Kemal Gözler, *Anayasa Hukukunun Genel Esasları*, 2014, s.264.

⁸⁵ Tuncay, *age*, 1975, s.31-32.

⁸⁶ Banu Uçkan, Sendika Güvenliğinin Teorik Çerçevesi ve Endüstri İlişkileri Sistemine Etkisi, *Ankara Üniversitesi SBF Dergisi*, S. 56/3. (Erişim Tarihi: 18.10.2011), s.160.

⁸⁷ Murat Demircioğlu; Tankut Centel, *İş Hukuku*, 2010, s.211.

gerçekleştiren memur sendikaların kaydını yaparken onlardan ek tafsilat isteme, isim değişikliğini isteme ve kaydı reddetme yetkilerine sahiptir. Mukayyidin bu yetkileri kullanırken hangi kapsamda, hangi çerçevede ve hangi sınırlarla kullanacağı hususları net değildir. Bunlar sendikaların kurulmasında aranan şekil şartları olabilirse de sendikanın kuruluşunda asli unsur olarak görülmemelidir. Aksi halde Anayasa’da yer alan “önceden izin almaksızın” sendikaların kurulabileceğine ilişkin güvence anlamsız hale gelebilecektir. Herhangi bir makamdan izin almaksızın kurulabilen sendikalar, daha sonra mecburi olduğu kaydı yaparken yetkili makam olan sendika mukayyitliği tarafından birtakım şartlara tabi tutulabilmektedir. Bu da normatif sistem ve özgür kuruluş esasları arasındaki tartışma konusunu meydana getirmektedir.

Yukarıda mukayyidin sahip olduğu yetkilerden bahsedilmiştir. Bu yetkilerden ek tafsilat isteme yetkisi biraz açılacak olursa; bir sendikanın kuruluşu esnasında söz konusu sendikaya ilişkin başvurunun 13/1971 sayılı yasaya ve yine bu yasa tahtında kayıt yaptırmaya uygun olup olmadığına ilişkin mukayyide tanınan tahkikat yürütme ve ek bilgi isteme yetkisi anlaşılmaktadır.

Mukayyidin ek tafsilat isteme yetkisi (md. 10) “Mukayyit, herhangi bir müracaatın bu Yasa hükümlerine uygun olup olmadığı veya sendikanın bu Yasa gereğince kayıt olmaya hak kazanıp kazanmadığı hususunda kendini tatmin etmek maksadıyla”, tahkikat yapılabileceğine veya ek bilgi isteyebileceğine ilişkindir.

Mukayyidin isim değişikliğini isteme yetkisi bir şekil şartı olarak öngörülse de bu husus aslında koruyucu bir hükümdür. Bu hükümle halkın veya diğer sendikaların aldatılması engellenmektedir. Ayrıca mukayyit söz konusu sendikanın isminin aldatıcı olduğu kamısında olması halinde bu sendikanın isminde değişiklik yapılmasını isteyebilir. İsmi değiştirilmesi halinde söz konusu sendikanın kaydını yapar.

Madde 11'e göre "Kayıt olması teklif edilen bir sendikanın ismi, daha önce kayıt olunmuş mevcut bir sendikanın isminin aynı veya benzeri ise veya Mukayyidin kanaatine halkı veya herhangi bir sendikanın üyelerini aldatabilecek veya yanıltabilecek şekilde ise Mukayyit, kayıt için müracaatta bulunan şahıslardan sendikanın istidada gösterilen ismini değiştirmelerini talep eder ve bu değişiklik yapıncaya kadar da bu sendikanın kaydını yapmayı" reddedebilir.

Mukayyidin yetkileri arasında özellikle kaydı reddetme yetkisi diğeri yanında ayrıca ele alınmalıdır. Yasa'nın 12. maddesine göre Mukayyit, Yasa kapsamında belirtilen "bir sendikanın başlıca amaçlarına uymayan bir sendikayı veya esasta evvelâ birden fazla meslekte işçi sınıfı ihtiva eden bir teşkilât olan fakat tüzüğünde bu sınıfların her birinin ayrı ayrı endüstriyel menfaatlerinin muhafaza ve gelişmesini sağlayacak yeterli hükümler bulunmayan bir kuruluşu", sendika olarak kaydetmeyi reddedebilecektir. Bu yetkiye göre sendika kaydının reddetmesi koşulları şu şekilde sıralanabilir;

- Yasa tahtında belirtilen bir sendika olması,
- Sendikaların başlıca amaçlarına uymayan bir sendika olması,
- Esasta evvelâ birden fazla meslekte işçi sınıfı ihtiva eden bir teşkilât olan fakat tüzüğünde bu sınıfların her birinin ayrı ayrı endüstriyel menfaatlerinin muhafaza ve gelişmesini sağlayacak yeterli hükümler bulunmayan bir kuruluş olması hallerinde sendika olarak kaydedilmeyebilir.

Sendika'nın Yasa'da belirtilen türden bir sendika olması koşulunu sendikanın tanımı ile özdeşleştirmek mümkündür. Yukarıda ifade ettiğimiz sendikaların kuruluş amaçlarına ilişkin eleştirileri burada belirtilen ikici şart bakımından önemli oldukları görülmektedir. Zira sendikal faaliyetin amacının Yasa ile belirlenmesi ne kadar eleştiri

konusu olsa da bu amaçlara uymayan sendikanın kaydının yapılmaması konusunda mukayyide yetki verilmesi de aynı biçimde eleştirilmelidir.

Bu koşullar kapsamında eleştirilmesi gereken bir diğer husus ise kaydı yapan memurun yani mukayyidin bahse konu koşulları değerlendirebilecek nitelikte bir görevli olması gerekir. Buna göre mukayyidin hangi niteliklere haiz olması gerektiği hususunda Yasa'da hiçbir şart bulunmamaktadır. Yasa'ya göre "Bakan, Bakanlıkta hizmet etmekte olan âmme memurlarından birisini Sendikalar Mukayyidi" olarak atayacaktır. Buna göre ataması yapılan mukayyit, "Yasa'nın uygulanmasından sorumludur ve Yasa tarafından tespit edilen veya kendisine verilen diğer herhangi bir yetkiyi kullanır ve görev veya hizmeti ifa eder". Bakan ayrıca "Yasa maksatları bakımından her zaman gerekli görülen memurları da" atayabilir (md. 3 f. 1,2). Görüldüğü üzere kamu görevlileri arasından genel kamu görevlisi olma şartlarını haiz herhangi bir kişi mukayyit olabilecektir. Mukayyidin işlemlerinden doğan sorumluluklarda da idare hukuku prensipleri çerçevesinde idarenin sorumluluğu esas olacaktır. Nitekim Yasa yürürlükteki mevzuat hükümlerine tâbi olmak koşulu ile "Yasa gereğince herhangi bir yetkinin kullanılmasında ve herhangi bir görevin ifasında iyi niyetle ve ihmal (*negligence*) olmamak şartıyla yaptıkları işlem veya ihmallerden (*omissions*) dolayı, Mukayyit veya bu Yasanın 3'üncü maddesi gereğince tâyin edilen herhangi bir şahıs, hiçbir yasal sorumluluk" taşımayacağını açıkça düzenlenmiştir. Bu çerçevede ayrıca Yasa kapsamında yapılan idari işlem ve alınan idari kararların KKTC İyi İdare Yasası ilkelerinin bu işlemler bakımından geçerli olacağını da belirtmek gerekir.

Bu noktada ayrıca mukayyidin verdiği bu ret kararlarına karşı yargı yoluna gidilmesi de sendika hakkı bakımından güvence niteliğinde olacaktır. Mukayyidin kaydı reddetme yetkine karşı yargısal güvence ve buna ilişkin aynı zamanda idari

yollar da Yasa'da düzenlenmiştir. Öncelikle idari bir yetki niteliğinde verilen mukayyidin ret kararının bir idari işlem/karar olduğunu belirtmek gerekir. Bu anlamda da ilgili işlemin gerekçeli ve yazılı olması kuraldır. Yasa bu kuralı temin için sendika kaydının reddedilmesi halinde başvuruyu yapanların “derhal yazılı olarak haberdar edilmesi” ve “ret sebeplerinin de” bildirilmesi gerekir (md. 13 f. 1). Bahse konu ret kararının taraflara bildirilmesinin ardından, bu karara karşı öncelikle bir idari yolun tüketilmesi gereken bir yol olarak Yasa'da düzenlendiği görülmektedir. Gerçi bu idari yola muhatapların başvuru yapması beklenmemekte, mukayyidin ret kararının ardından bu idari süreç kendiliğinden sürdürülmektedir. Buna göre ret kararının (md. 13/1 kapsamında) taraflara tebliğ edilmesinden sonra 15 gün içinde “Bakanlar Kurulu tarafından idarî yönden gözden geçirilmeye tâbi tutulur ve Bakanlar Kurulu geciktirmeden bunu gözden geçirir ve mesele ile ilgili kararı verir” (md. 13 f.2). Bakanlar Kurulu kararının ardından yargı yolu konusunda olağan mahkemelerde değil Yüksek Mahkeme huzurunda dava açılması yolu öngörülmüştür Buna göre “Bakanlar Kurulunun gözden geçirmesi neticesi bir sendikanın kaydı için yapılan istidayı reddetme kararı aleyhine, Yüksek Mahkemeye istinaf edilebilir ve böyle bir istinaf yapıldığı takdirde, Yüksek Mahkeme, istinaf masraflarına dair bir direktif de dahil, uygun göreceği herhangi bir emri verebilir” (md. 14 f.1). Ayrıca md. 14 f. 2 kapsamında “Yüksek Mahkeme, bu istinaflarla ilgili olarak, şahadet verme usulünü, istinafin ne kadar müddet zarfında yapılabileceğini, ödenecek ücretleri, takip edilecek usulü ve yapılan istinafin Mukayyide tebliğinin ne tarzda olacağını düzenleyen nizamnameler ısdar edebilir”. Aynı maddeye göre mukayyit, herhangi bir istinafta söz hakkına sahiptir.

Burada yapılacak istinaf konusunda ilk aşamada akla gelen soru doğrudan istinafa nasıl gidilebileceği olacaktır. Aslında burada bahsi geçen istinaf ifadesi KKTC

hukuku açısından farklı bir anlamdadır. KKTC Hukukunda temyiz kavramı yer almamakta ve Yüksek Mahkemelerde hak aramak için istinaf kavramı kullanılmaktadır. Yukarıda da belirtildiği gibi Bakanlar Kurulu'nun bir sendikanın kaydını reddetmesi üzerine istinaf yoluna yani Yüksek Mahkeme'ye başvurulmaktadır. Burada Bakanlar Kurulu kararı bir alt mahkeme kararı gibi görülmüş ve doğrudan istinafa gidilir denmiştir. Alt derece mahkemesi nezdinde bir dava açılacak olsaydı da bu dava yine Yüksek Mahkeme önüne gelecekti. Bunun sebebi ise KKTC idari yargılama sisteminde Yüksek İdare Mahkemesi'nin genel olarak idari yargılama konusunda münhasır yetkili olmasıdır. Yüksek İdare Mahkemesi önüne gelen davalarda Mahkeme tek yargıyla oturum yaptığı zaman alt derece üç yargıyla oturum yaptığı zaman da istinaf mahkemesi olarak görev yapmaktadır.

Sendikalar Yasası'nda düzenlenen diğer bir husus sendikanın kaydının yapılması gerekliliğini garanti altına almak için kaydetmeyi ihmalin sonuçlarını düzenlenmiştir. Ayrıca sendika kaydının bazı durumlarda iptali ve bunun sonuçları düzenlenmiştir. Buna göre (md. 16) Herhangi bir sendikanın, kendisine Yasa tarafından tanınan zaman içerisinde yapması gereken kaydı ihmal etmesi veya kaydının ret, geri alınma veya iptali gibi bir sonuçla karşılaşması durumunda kendisine tanınan hak, dokunulmazlık ve ayrıcalıklar son bulur. Söz konusu sendika dağıtılır ve fonları mevcut tüzük uyarınca elden çıkarılır. Sendika aleyhine mevcut olan mahkeme işlemleri ve davalarda sendikanın dağıtılması veya fonlarının elden çıkarılması dışında kimse sendika adına yer alamaz. Bu sonuçlara dâhil olarak bir sendikanın yine de faaliyet göstermesi veya o sendikaya üye olunması gibi işlemlerin sürdürülmesinin hukuken suç oluşturduğunu da eklemek gerekmektedir.

1.3.2 Sosyal Hak Kavramı ve KKTC Anayasası'ndaki Yeri

Kuzey Kıbrıs Türk Cumhuriyeti'nde de sendikalara ilişkin bir çalışmada, bu hakkın dayanağını oluşturan sosyal devlet ya da KKTC Hukukundaki ifadeyle sosyal adalet ilkesinin ayrıca incelenmesi uygun olacaktır. KKTC Anayasası'nda sosyal devlet ilkesinin “sosyal adalet” biçiminde benimsendiği ve belirtildiği görülmektedir. Aslında bu iki kavram tam olarak aynı anlama gelmemekte, sosyal adalet teriminin, sosyal devlet ilkesi içinde yer alan en önemli unsurlardan birini ifade ettiğinden şüphe yoktur. Sosyal adalet kavramı da “toplumun iktisaden zayıf kesimleri iktisaden güçlü kesimlere karşı koruması, sosyal eşitsizlikleri gidermek, dengeli bir gelir dağılımı sağlamak ve insan onuruna yaraşır asgari bir yaşam düzeyi sağlamak” yönündeki sosyal devlete ilişkin olarak belirtilen unsurlardan ayrı düşünülemez. Buradan yola çıkarak sosyal adaletin sosyal devletin gerçek içeriği olduğunu belirtebiliriz.⁸⁸

Sosyal adalet ilkesi kapsamında KKTC'nin ne denli bu ilkeye riayet ettiği konusuna bakılacak olursa; Anayasa'nın 47. maddesinde, “(1) Ekonomik ve sosyal hayatın, adalet, tam çalışma ilkesi ve her yurttaş için insanlık onuruna yaraşır bir yaşam düzeyi sağlanması amacına göre düzenlendiği yönünde bir hüküm mevcuttur. Burada devletin ekonomik ve sosyal durumunu kendi yurttaşlarına endeksli olarak organize ettiği ve yabancıları bu imkânların dışında tuttuğu görülmektedir. Aynı maddenin 2. fıkrasında ise “Ekonomik, sosyal ve kültürel kalkınmayı demokratik yollarla gerçekleştirmek; bu amaçla ulusal tasarrufu artırmak, yatırımları toplum yararının gerektirdiği önceliklere yöneltmek ve kalkınma planlarını yapmak Devletin ödevidir” biçiminde bir ifadeye yer verilmiştir. Burada da devlete anayasa tarafından ulusal tasarrufu artırıp kalkınma planları yapması ve bunları yaparken demokratik ilkelere sadık kalması ödev olarak verilmiştir. Ödev olarak verilen bu yükümlülükler,

⁸⁸ Fazıl Sağlam, *Kuzey Kıbrıs Türk Cumhuriyeti Anayasa Hukuku Dersleri*, Lefkoşa 2016, Yakın Doğu Üniversitesi Yayınları, s.33

66. maddede “Devletin Ekonomik ve Sosyal Ödevlerinin Sınırı” başlığıyla sınırlanmış ve “Devlet, bu Anayasada belirtilen ekonomik ve sosyal amaçlara ulaşma ödevlerini, ekonomik gelişme ile mali kaynaklarının yeterliği ölçüsünde yerine getirir” denilerek bu yükümlülükleri gerçekleştirecek devletin, imkânları dâhilinde bu ödevi yerine getirmesine zemin oluşturulmuştur.

Anayasa’nın “Sosyal ve Ekonomik Haklar, Özgürlükler ve Ödevler” başlıklı 53. maddesinde sendika kuma hakkı yer almaktadır. Maddede yer alan “Çalışanlar ve işverenler, önceden izin almaksızın sendikalar ve sendika birlikleri kurma, bunlara serbestçe üye olma ve üyelikten ayrılma hakkına sahiptirler” hükmü sendika özgürlüğünün de temelini oluşturmaktadır.

Aynı hükmün devamında yer alan “Bu hakların kullanılmasında uygulanacak biçim ve usuller yasa da gösterilir” ifadesi yasallık ilkesine dayanırken “Yasa, ulusal güvenliğin, kamu düzeninin ve genel ahlakın korunması amacıyla sınırlar koyabilir” ifadesi ise bu hakkın sınırlandırılabilirliği anlamına tekâmül eder. Burada ayrıca sınırlamanın da bir sınırı olarak “yasa ile sınırlama ifadesi yer almaktadır. Sendikaların ve sendika birliklerinin tüzükleri, yönetim ve işleyişleri bakımından da aynı maddenin ikinci fıkrası nezdinde demokratik ilkelere aykırı olamayacağı şeklinde bir yasak getirilmiştir.

Ekonomik ve sosyal hakların T.C. Anayasası’ndan da hareketle kararnamelerle düzenlenmesi konusu doğası gereği sendikal haklar bakımından oldukça tartışmalıdır. Zira 1982 Anayasası’nın ekonomik ve sosyal haklar kısmında düzenlenen ama doğası itibariyle klasik hak niteliğinde olan bu tür hakların yürütmenin düzenleyici işlemi olan kararnamelerle düzenlenemeyeceği sıklıkla belirtilmektedir. Aynı tartışmanın KKTC Anayasası açısından da irdelenmesi gerekir. KKTC Anayasası’ndaki ismiyle yasa gücünde kararnameler, T.C Anayasası’ndan biraz daha farklı düzenlenmiştir. Her

ne kadar kanun hükmünde kararnameler 2017 anayasa değişiklikleriyle cumhurbaşkanlığı kararnamelerine dönüşmüş, yetki ve kapsam konusunda bambaşka bir biçime dönüşmüştür. KKTC Anayasası'ndaki düzenlemeye göre sendikal hakkını sınırlamanın yasa gücünde kararnamelerle yapılıp yapılamayacağı konusunda oluşabilecek birtakım soru işaretlerine karşı Anayasa'nın 112. maddesinin 1. fıkrasında yer alan "Ekonomik konularda ivedilik olması durumunda Yasa Gücünde Kararnameler çıkarılabileceği" ifadesi öne çıkmaktadır. Buradan çıkarılacak sonuca göre Yasa Gücünde Kararnameler yalnızca ekonomik konularda aciliyet olması koşulu ile çıkarılabilir. Yine aynı maddenin 4. fıkrasında ise "kişisel hak ve özgürlüklerin sınırlanamayacağı" açık bir şekilde belirtilmiştir. Sendika hakkının "ekonomik konu" teşkil etmeyeceğini ve buradaki ifadenin dar yorumlanması gerektiğini belirtmek gerekir.

KKTC Anayasası'nda temel hak ve özgürlüklerin olağan dönemde sınırlanması konusunda temel hüküm olarak 11. madde "Temel hak ve özgürlükler, özüne dokunmadan, kamu yararı, kamu düzeni, genel ahlak, sosyal adalet, ulusal güvenlik, genel sağlık ve kişilerin can ve mal güvenliğini sağlamak gibi nedenlerle" ancak yasayla sınırlanabileceği açıkça belirtilmiştir. Bu anlamda doğası gereği ister negatif statü hakkı veya düzenlendiği yer itibariyle isterse sosyal ve ekonomik haklardan biri olarak kabul edilsin sendika hakkının ancak yasa ile sınırlanması söz konusudur.

KKTC Anayasası, T.C. Anayasası'nda olduğu gibi temel hak ve özgürlüklerin tasnifi bakımından Jellinek'in klasik tasnifini benimsemiştir. Buna göre hak ve özgürlükler negatif statü hakları, pozitif statü hakları ve aktif statü hakları olarak üç kategoriye ayrılmaktadır. Anayasa'da ilgili kısımlar sırasıyla Kişinin Hak, Özgürlük ve Ödevleri, Sosyal ve Ekonomik Haklar, Özgürlükler ve Ödevler ve son olarak

Siyasal Haklar ve Ödevler başlıklarıyla ayrı ayrı bölümlerde yer almaktadır. Negatif statü hakları; kişinin devlet tarafından aşılamayacak ve dokunulamayacak özel alanının sınırlarını çizer. Pozitif statü hakları; vatandaşa devletten olumlu bir davranış, hizmet, yardım isteme imkânlarını tanır ve devlete ödevler yükler. Aktif statü hakları vatandaşa toplum idaresinde söz sahibi olma ve kararlara katılma yetkisi veren siyasi kararlar olmaktadır.⁸⁹ 1960 Kıbrıs Cumhuriyeti Anayasası'nda klasik yani negatif statü hakları arasında yer alan sendika hakkı 1985 KKTC Anayasası'nda ise Sosyal ve Ekonomik Haklar, Özgürlükler ve Ödevler kısmında yani Pozitif statü hakları içerisinde düzenlenmiştir. KKTC Anayasası'nda Ekonomik ve Sosyal Hayata ilişkin genel bir düzenleme de bu kısımda yer almaktadır. Anayasa'da “(1) Ekonomik ve sosyal hayat, adalete, tam çalışma ilkesine ve her yurttaş için insanlık onuruna yaraşır bir yaşam düzeyi sağlanması amacıyla” düzenleneceği belirtilmiştir. 47. maddede düzenlenen bu hükme göre ayrıca devletin bu haklar alanında ödevleri de belirtilmiştir. Buna göre “(2) Ekonomik, sosyal ve kültürel kalkınmayı demokratik yollarla gerçekleştirmek; bu amaçla ulusal tasarrufu artırmak, yatırımları toplum yararının gerektirdiği önceliklere yöneltmek ve kalkınma planlarını yapmak” devletin ödevi olarak belirtilmiştir.

KKTC Anayasası'na göre ekonomik ve sosyal haklar bakımından devletin sorumlulukları düzenlenmiş ancak bu sorumluluğun da sınırları belirtilmiştir. Devlet, Anayasa'da belirtilmiş bulunan “ekonomik ve sosyal amaçlara ulaşma ödevlerini, ekonomik gelişme ile mali kaynaklarının yeterliği ölçüsünde” (md. 66) yerine getireceği açıkça belirtilmiştir.

Sendika hakkı sosyal bir hak olarak kabul görse de klasik haklardan olduğuna da dikkati çekilir. Bu anlamda devletin müdahale etmemesi, dokunmaması gerektiği

⁸⁹ Argun, *age*, s. 11.

bir hak kategorisidir. Sendika hakkı Anayasanın liberal yapısının⁹⁰ biçimini oluşturmaktadır. Sosyal devlet ilkesi ise hakkın içeriğini ve yapısını belirlemektedir. Sendika hakkının negatif statü hakkı olarak belirtilmesi onun bağlantılı olduğu dernek kurma hakkının Anayasa’da klasik temel haklar arasında düzenlenmesini gerektirir. Aynı durum KKTC Anayasası’nda da söz konusudur ve dernek kurma hakkı Anayasa’nın 33. maddesinde klasik haklar kısmında negatif statü hakkı olarak düzenlenmiştir.

Sendika kurma hakkı, işçi ve işverenler açısından oldukça büyük önem arz etmektedir. Bu hakkın kişiye sıkı sıkıya bağlı temel hak ve özgürlüklerden olduğu şüphesizdir. Tam da bu noktada insan haklarının önemi gün yüzüne çıkmaktadır. İnsan haklarına ilişkin dünya çapında birçok ülkenin de taraf olduğu uluslararası sözleşmeler yer almaktadır. Bu uluslararası sözleşmelerden insan haklarıyla doğrudan bağlantılı olarak sendikal hakları da kapsayan; Birleşmiş Milletler bünyesinde yer alan İnsan Hakları Evrensel Beyannamesi ve AİHS öne çıkmaktadır.

Kuzey Kıbrıs Türk Cumhuriyeti bilindiği üzere uluslararası camiada fiilen (*de facto*) bir devlet olarak görülse de hukuken ayrı bir devlet olarak tanınmamaktadır. Bahse konuda Birleşmiş Milletler Güvenlik Konseyi’nce KKTC’nin ilanı ve devlet olarak tanınmaması konusunda uluslararası camiaya yönelik kararlar alınmıştır. Bu yüzden uluslararası sözleşmelerin tarafı olması kendisini tanıyan Türkiye Cumhuriyeti ile imzalananlar dışında söz konusu değildir. Ancak KKTC yukarıda belirtilen uluslararası sözleşmelerden Kıbrıs Cumhuriyeti zamanında yürürlüğe girmiş olan AİHS’i kendi hür iradesiyle iç hukukunda barındırmaya devam etmektedir. Dolayısıyla Kuzey Kıbrıs Türk Cumhuriyeti’nde AİHS iç hukuk kuralı haline

⁹⁰ KKTC Anayasası liberal bir anayasa modeli olarak ifade edilebilir. Temel hak ve özgürlüklerin doğal hak anlayışı ile benimsenmesi bunun ilk göstergelerinden biridir. Buna göre “(1) Herkes, kişiliğine bağlı, dokunulmaz, devredilmez, vazgeçilmez temel hak ve özgürlüklere sahiptir”.

gelmiştir.⁹¹ AİHS'in iç hukuka geçirilmesi "39/1962 sayılı İnsan Haklarını Korumaya Dair Avrupa Sözleşmesi Yasası" ile mümkün hale gelmiştir. Bundan dolayı bu başlık altında AİHS üzerinden konunun incelenmesi mümkündür. Yukarıda Sözleşme'nin örgütlenme özgürlüğüne ilişkin yaklaşımı ilgili hükümler belirtilerek ele alınmıştır.

Yaşam hakkı, kişilere tanınan insan haklarının temelini oluşturur. Çağımız koşullarında yaşamak için ihtiyaç duyulan maddi ve manevi gereksinimlerin temini bakımından zaruri olan çalışma hayatı da bu bağlamda insan hakları açısından ciddi rol oynamaktadır. Çalışma hayatı kişilerin daha uygun şartlarda yaşamını sürdürmesine aracılık etmekte ve böylece çalışma standartları ile yaşam standartları arasında sıkı sıkıya bağlı bir ilişki oluşturmaktadır. İnsan hayatının önemli bir bölümünü içeren çalışma hayatını daha iyi konuma getirme amacına hizmet eden sendika özgürlüğü, yaşam standartlarının ilerlemesine ve iyileşmesine de katkıda bulunması dolayısıyla bir insan hakkı olarak belirtilebilecektir.⁹²

1.3.3 Sendikal Özgürlük

Sendika hakkı her ne kadar Anayasa'da "hak" başlığı ile verilmişse de niteliği itibariyle bir "özgürlük" biçiminde de değerlendirilmektedir. Sendika özgürlüğü kavramının, Anayasa'da hak biçiminde ifade edilmesi nedeniyle de ikisi arasındaki

⁹¹ İlgili Yasa'nın Kıbrıs Cumhuriyetinden günümüze farklı bir egemenlik altında da yürürlükte kalmasının dayanağı 1985 KKKTC Anayasasının Geçici 4. Madde sine dayanır. Geçici Madde Anayasa yürürlüğe girdiği tarihte yürürlükte bulunan mevcut mevzuatın geçerliliğini sağlamak ve bu mevzuatın Anayasaya aykırılığı iddiasına ilişkin geçiş hükümlerini öngörmüştür. Buna göre (1) Bu Anayasanın yürürlüğe girdiği tarihte yürürlükte olan mevzuat, bu Anayasa kurallarına aykırı olmadığı ölçüde yürürlükte kalır. (2) Kıbrıs Türk Federe Meclisinin, Kuzey Kıbrıs Türk Cumhuriyeti'nin kuruluşunu ve Bağımsızlık Bildirisini onaylayan 15 Kasım 1983 tarihli ve 50 sayılı kararı da, bu Anayasa kurallarına aykırı olmadığı ölçüde yürürlükte kalır. (3) Yürürlükte olan mevzuat hakkında, bu Anayasaya aykırılığı iddiası ile, bu anayasanın 147. maddesinde belirtilen kişi, kurum ve kuruluşlar, Anayasa Mahkemesinde iptal davası açabilirler. İptal davası açma hakkı, cumhuriyet Meclisinin göreve başladığı tarihten başlayarak altmış günlük süre sonunda düşer. 148. madde kuralları saklıdır. (4) Bu madde uyarınca yürürlükte sayılan mevzuat, Anayasa gücünde veya Anayasa nitelikli mevzuat sayılmaz ve mevzuatın niteliğine göre, herhangi bir yasa ile veya bu Anayasanın yetkili kıldığı organ kararı ile iptal edilebilir, değiştirilebilir veya yürürlükten kaldırılabilir.

⁹² Kaymaz, age, s.41.

ilişkinin ayırt edilmesi anlamında sendika özgürlüğü kavramının da tanımlanması gerekir.

Sendika kavramı ifade edildiğinde belirtilmesi gereken kavramlardan biri de özgürlüktür. Bir sendikanın varlığını sürdürmek ve fonksiyonlarını gerçekleştirebilmek için iki kriter söz konusudur. Bu kriterlerden ilki, *bir kuruluş olan sendikanın özgür olması*, diğeri ise *işçi, işveren veya işveren kuruluşları arasındaki ilişkileri düzenleme yetkisinin olmasıdır*.⁹³ Aksi halde tam anlamıyla bir sendikadan bahsetme imkânı ortadan kalkar. Bu durumda “özgürlük” kavramı ile “sendika” kavramının ayrılamayacak iki kavram olduğunu söylemek doğru olacaktır.

Son birkaç yüzyılı içerisine alan, insanlık tarihinin en önemli mücadelelerinden ve siyasi iktidarlara karşı yürütülen en etkili ve en yaygın hak arayışlarının bir tanesini de insan haklarının elde edilmesi ve güvence altına alınması talebinin oluşturduğu şüphesizdir.⁹⁴ Bu ifadeden yola çıkarak, gerek sendika hak ve özgürlüklerin geçirdiği mücadele gerekse din, dil, ırk ayrımı yapılmaksızın tüm yurttaşlara tanınan ve aynı anda anayasal düzeyde koruma altında olan sendika hak ve özgürlüğünün temel bir insan hakkı olduğu aşikârdır.

Sendika özgürlüğü, daha sınırlı ekonomik olanaklara sahip işçilerin muhafazası gereksiniminin bir getirisi olarak ortaya çıkmış ve ilerleyen zamanlarda aynı serbestlik işverenlere de tanınmıştır. Ulaşılmak istenen hedef ele alındığında, sendika özgürlüğünün; kişilerin maddi manevi ilerlemesini ve muhafazasını hedefleyen, bireylerin kişiliğine bağlı, devlete karşı bağımsızlığı özümsemiş bir örgütlenme özgürlüğü olduğu sonucuna varılır.⁹⁵

⁹³ Boydak, s.9'dan naklen Taylor S., Emir A., *Employment Law*, Oxford University Press, 2007, s. 510

⁹⁴ Oktay Uygun, *Kamu Hukuku İncelemeleri (İnsan Hakları Demokrasi, Hukuk Devleti, Egemenlik)*, 2011, s.3-4

⁹⁵ Kaymaz, age, 2012, s.41.

Sendika özgürlüğüne kapsayıcı bir tanımlama yapılmak istenirse; işçilerin ve işverenlerin herhangi bir ayırım olmaksızın ve önceden izin almaksızın kendi belirleyecekleri örgütlenmeleri gerçekleştirmesi ve bu örgütlenmelere üye olabilmesi hakkı denilebilir.⁹⁶ Tanımlamada geçen “ayırım olmaksızın” ifadesinde belirtilmek istenen; işçilerin ve işverenlerin örgütlenmeleri sırasında; meslek, milliyet, ırk, cinsiyet, inanç veya siyasi düşünce gibi konularda hiçbir şekilde ayırım yapılmamasıdır.⁹⁷ Kısaca bir noktada bu hususlarda ayrımcılık yasağı gözetildiği ileri sürülebilir.

Sendika özgürlüğü kavramı geniş bir biçimde ele alınıp ifade edilmek istendiğinde ise; tek başlarına ekonomik yönden güçsüz olan çalışanların ortak ekonomik ve sosyal hak ile çıkarlarını işverenlere karşı korumak ve geliştirmek amacıyla serbestçe örgütlenebilmeleri, bunlara serbestçe üye olabilmeleri, diledikleri zaman herhangi bir sınırlama olmaksızın sendikalardan çıkabilmeleridir.⁹⁸

Sendika özgürlüğünün, dar ve geniş anlamda olmak üzere iki şekilde tanımlandığını söylemek gerekir. Buna göre, dar anlamda sendika özgürlüğü için, aynı mesleğe mensup kişilerin kendi çıkarlarını korumak üzere örgütlenme hakkına sahip olmaları tanımını yaparken, geniş anlamda sendika özgürlüğü için ise, sendika üyelerinin sendika karşısındaki sendikanın ise devlet karşısındaki özgürlüğü olarak nitelendirme yapabiliriz.⁹⁹

1.3.3.1 Sendika Özgürlüğünün Özne Bakımından Kapsamı

Sendika özgürlüğü yönünde yapılan düzenlemeler ile sendika üyelerinin çalışma yaşamına ilişkin ortak hak ve çıkarların korunması ve geliştirilmesinin

⁹⁶ Akyiğit, 2018, s. 400

⁹⁷ Taşkın 2006, s. 40

⁹⁸ Tuncay/Savaş Kutsal, 2015, s. 26

⁹⁹ Metin Kutal, *Sendika Hürriyeti*, İstanbul Üniversitesi İktisat Fakültesi, Sosyal Siyaset Konferansları Dergisi, Sayı.13, 1962, s. 102

amaçlandığı konusuna daha önce değinilmiştir. Ancak amaçlanan hedefin bununla sınırlı olmadığı aşikârdır. Daha açık bir deyimle, sendikalar üyelerinden bağımsız olarak, kendi varlıklarını korumak ve kendilerine özgü faaliyetlerde bulunabiliyorsa bu sendika özgürlüğü vasıtasıyla gerçekleşebilmektedir.

Görüldüğü gibi, anayasal bir hak olarak, “çalışanlar ve işverenler” için söz konusu olan sendika özgürlüğü hem bireysel hem de kolektif açıdan değerlendirilmekte ve çok yönlü bir hak olarak tanımlanmaktadır.

Yukarıdaki ifadelerden de yola çıkılarak; sendika özgürlüğünün, her ne kadar sendikaların kendi varlık ve faaliyetlerini sürdürebilmesi kapsamında akla gelse de aslında bireylerin de sendikal haklarını kapsadığı sonucuna ulaşılmaktadır. Bireylerin bu hakları pozitif nitelikte olabilirken negatif nitelik de taşıyabilir. Bu kapsamda sendika özgürlüğünün kapsamı açısından bireysel ve kolektif sendika özgürlüğü biçimde ikili bir ayrıma gidilebilir. Ayrıca bireysel özgürlükler kapsamında bireylerin sahip olduğu pozitif ve negatif haklara ilişkin bir ayırım yapılması da söz konusu olacaktır.

1.3.3.1.1 Bireysel Sendika Özgürlüğü

Bireylerin serbestçe sendika kurma, kurulmuş sendikalara üye olma, sendikal faaliyette bulunma, sendika üyesi olmama ve sendika üyeliğinden çekilme hakkı bireysel sendika özgürlüğünün gereklerindedir. Sendika kurma hakkının meydana gelişi kişi hak ve özgürlüklerinin doğal sonucu olarak gerçekleşmiştir. Sendikal faaliyette bulunma ifadesinden ise üyelerin hak ve çıkarlarının korunması yönünde sendikaların yürüttüğü eylemler anlaşılmaktadır.

Sendikal faaliyet kendi içerisinde birçok eylemi barındırır ve korur. Örneğin çalışanların sendika yöneticiliği ile işyerinde sendikanın temsilcisi olarak faaliyet

göstermeleri mümkündür. Bu yolla da sendikal haklarını kullanmaktadırlar.¹⁰⁰ 13/1971 sayılı Sendikalar Yasası'nda örneğin sendikaların yetkili birimlerinden biri olan "idare heyeti"nde görev alan üyeleri, bir sendikanın işlerinin merkezi idaresi ile mükellef heyetini oluşturmakta, sendikanın sekreter ve veznedarını da kapsamaktadır (md. 2). Dolayısıyla çalışanlar sendikal hakları kapsamında farklı faaliyetler de üstlenebilirler. Ayrıca sendika hakkı ile bağlantılı olan toplu iş sözleşmesi, grev hakkı, lokavt gibi diğer hak ve özgürlükler kapsamındaki eylemlerin de sendikal faaliyet kapsamında olduğu açıktır.

Sendika üyesi olmama veya üyelikten çekilme hakları ise sendika özgürlüğünün negatif niteliği sonucu meydana gelen haklardır. Bu haklar alışlagelmiş bir şeyi yapmaktan ziyade yapmama özgürlüğüdür. Tüm bu haklara ilişkin hükümler KKTC Anayasası'nın 53. maddesinde kendilerine yer bulmaktadır. İşte bu ifadelerden yola çıkarak da bireysel sendika özgürlüğünü olumlu ve olumsuz sendika özgürlüğü olarak iki kısımda incelemek yerinde olacaktır.

Olumlu yani pozitif sendika özgürlüğü bireylerin özgürce sendika kurma ve kurulmuş sendikalara üye olma hakkıdır. Anayasa'nın 53/1 ve T.C. Anayasası 51/1. maddede, olumlu sendika özgürlüğü, serbestçe sendika kurma ve kurulmuş olan sendikalara serbestçe üye olma hükümleri ile anayasal güvence altına alınmıştır.

Ayrıca Türkiye'de 18/10/2012 tarihinde yürürlüğe giren 6356 sayılı Sendika ve Toplu İş Kanunu 17/3'e göre, "Sendikaya üye olmak serbesttir....". Tüm bunlardan ayrı belirtmek gerekir ki; olumlu sendika özgürlüğü, hali hazırda kurulmuş sendikalardan birisini seçme, sendika içerisinde aktif olma ve sendikaların faaliyetlerinden faydalanma haklarını da kapsar.¹⁰¹

¹⁰⁰ Tüysüz, *age*, s. 30.

¹⁰¹ Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu, Kanun Numarası: 6356, Kabul Tarihi: 18.10.2012, Resmî Gazete Tarih: 7.11.2012, Sayı: 28460, Düstur : Tertip: 5, Cilt: 53. Sümer, *age*, 2017, s.183

KKTC’de de sendika haklarının kullanılması veya kullanılmaması yönünde güvenceler Sendikalar Yasasında açıkça güvence altına alınmıştır. İşçilerin sendika kurma serbestisine ilişkin maddede (49) “Bir işçinin istihdam edilmesini, bir sendikaya üye olmaması veya sendika üyeliğinden istifa etmesi şartına” bağlamanın açıkça hukuka aykırı olduğu belirtilmiştir (md. 49/1/a). Maddede Bir işçinin, sendika üyeliği veya iş saatleri haricinde veya işverenin rızası ile iş saatleri zarfında, sendika faaliyetlerine iştirak etmesi dolayısıyla, işten kovulmasına veya başka şekilde rencide edilmesine sebep olunamayacağı (md. 49/1/b) da güvence altına alınmıştır. Yasa’da bu kapsamda işverenler bakımından da güvenceler öngörülmüştür.¹⁰²

Sendika özgürlüğü KKTC Hukuku bakımından işçilerin sendikalara üye olmasının iş güvencesi bakımından herhangi bir sorun teşkil etmemesi adına işçileri koruyucu hükümler getirilmiştir. Örneğin işçinin herhangi bir sendikaya üye olması iş akdinin feshi nedeni olarak kabul edilemez. İş Yasası’nın 16. maddesine göre işçilerin sendika üyeliği nedeniyle iş sözleşmesi sona erdirilemez (md. 16, f.1). Yine aynı hükme göre “İşçi temsilcisi olmak, işçi temsilcisi olarak hareket etmek veya işçi temsilcisi olarak hareket etmiş olmak” da iş akdinin feshi sebepleri arasında olamayacaktır¹⁰³.

Yeri gelmişken aynı Yasa’da işçilerin sendikal özgürlükleri bağlamında alınan aylıklar ve ödeneklere ilişkin ücretlerin de sendikalar tarafından kontrolüne imkân

¹⁰² Sendikalar Yasası md. 49’un devamı “(2) Herhangi bir işçinin sendika üyesi olup olmadığına bakmaksızın, yukarıdaki hükümlerden hiç birisi, bir işverenin kendi takdirine göre işçi istihdam etme hakkını tahdit edemez. (3) (1)’inci fıkra hükümlerini ihlâl eden her şahıs ve kendi namına veya bir işçi birliği veya bir işveren namına hareket eden her şahıs, bir iş uyuşmazlığını teşvik veya ileri götürmek amacı ile hareket etmiş olsun veya olmasın, bu maddenin (1)’inci fıkrası hükümlerine aykırı hareket etmesi için herhangi bir işvereni mecbur eder, ikna eder veya yanlış yola sevk eder (induces) veya mecbur etmeye, ikna etmeye veya yanlış yola sevk etmeye teşebbüs ederse, bir suç işlemiş olur ve mahkûmiyeti halinde, yüz lirayı geçmeyen para cezasına çarptırılır. (4) Bu maddenin (1)’inci fıkrası hükümlerini ihlâl eden kimsenin hükmi şahıs olması halinde, bu ihlâlin yapılması için bilerek salâhiyet veren veya müsaade eden her müdür, idareci, sekreter veya sair memur aynı suçu işlemiş olur ve hükmi şahıs gibi aynı cezaya çarptırılır” biçimindedir.

¹⁰³ 22/1992 sayılı KKTC İş Yasası için bkz. <https://www.mahkemeler.net/birlestirilmis/22-1992.doc>

sağlandığını belirtmek gerekir. Yasa'ya göre "İşçiler, temsilcileri ve/veya sendikaları aracılığıyla, yüzdelerin usulüne uygun olarak dağıtılıp dağıtılmadığını veya tam olarak kaydedilip kaydedilmediğini denetleyebilirler" (md. 42. f. 2)¹⁰⁴.

Aynı Yasa'da sendikal faaliyetleri nedeniyle işçilerin hak kayıpları yaşamamaları garanti altına alınmıştır. Buna göre işçilerin işe gitmedikleri halde çalışmış gibi kabul edilen günler arasında "uzlaştırma toplantılarına katılmaları, hakem kurullarında bulunmaları ve kurullarda işçi temsilciliği görevlerini yapmaları; çalışma hayatı ile ilgili mevzuata göre kurulan meclis, kurul, komisyon ve toplantılara veya işçilik konuları ile ilgili uluslararası örgütlerin konferans, kongre veya komitelerine işçi veya sendika temsilcisi olarak katılmaları nedeniyle işlerine devam edemedikleri günler" eklenerek bu güvence sağlanmıştır.

Olumsuz (negatif) sendika özgürlüğü ise bireyin herhangi bir sendikaya üye olmama veya hali hazırda üyesi bulunduğu sendikadan üyeliğini sonlandırabilme özgürlüğüdür. Olumsuz sendika özgürlüğü, KKTC Anayasası'nın 53. maddesi ve T.C. Anayasası'nın 51. maddesinde, üyelikten ayrılmanın serbest olduğu, hiç kimsenin sendikaya üye olmaya ve üye kalmaya zorlanamayacağı ifadeleri ile güvenceye alınmıştır. Ayrıca 6356 sayılı Sendika ve Toplu İş Kanunu 17/3'e göre, "Hiç kimse sendika üye(s)i olmaya... zorlanamaz".

Bireysel sendikalar kurabilme veya kurulmuş sendikalara üye olabilme hakları sendikal hakların olumlu yönünü oluşturmaktadır. Bireyin sendika üyesi olmaya zorlanamama ve üyesi bulunduğu sendikadan dilediği zaman kendi isteği ile ayrılabilme hakları da sendika hakkının olumsuz yönüne ilişkindir.¹⁰⁵

¹⁰⁴ 22-1992 sayılı Yasa md. 45 f. 7.

¹⁰⁵ Fikret Eren, Dernek ve Sendikaya Üye Olma, Üye Olmama ve Üyelikten Ayrılma Hakkı, *Ankara Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi*, 31 (1), 0-0, 1974, s. 245 vd.

KKTC’de de iç hukukta 13/1993 sayılı Yasa ile kendisine yer bulan 87 Sayılı ILO Sözleşmesi’nin 2. maddesinde “Çalışanlar ve işverenler herhangi bir ayırım yapılmaksızın önceden izin almadan istedikleri kuruluşları kurmak ve yalnız bu kuruluşların tüzüklerine uymak koşulu ile bunlara üye olmak hakkına sahiptirler” denilerek sendika hakkının örgütlenme hakkının her çalışan ve işverene ayırım yapılmaksızın tanınması gerektiği belirtilmiştir. Burada tanınan sendika hakkı, sendikalara kurma ve kurulmuş olan bir sendikaya katılma biçiminde belirtilmesi sebebiyle olumlu sendika özgürlüğü olarak kabul edilmesi gerekmektedir. Olumlu sendika özgürlüğü ile ilgili olarak yukarıda daha kapsamlı bilgi verildiğinden burada tekrar edilmeyecektir. Dolayısıyla kişinin bir sendikaya üye olmaya, sendika üyeliğinde kalmaya veya sendika üyeliğinden ayrılmaya zorlanamayacağı, yani olumsuz sendika özgürlüğü, sözleşme metninde yer almamaktadır.

1.3.3.1.2 Kolektif Sendika Özgürlüğü

Kolektif sendika özgürlüğü, sendikaların kendi varlıklarını sürdürebilme ve kendilerine özgü faaliyette bulunabilme hakkıdır. Bireysel sendika özgürlüğünün uygulanabilmesi için sendikaların varlıklarının ve kendilerine özgü faaliyetlerinin güvencede olması gerekir. Bu yüzden ki kolektif ve bireysel sendika özgürlükleri birlikte bir bütünü oluştururlar yani varlıklarını birlikte sürdürebilirler.

Kolektif sendika özgürlüğü, sendikal kuruluşların hukuki varlıklarının korunmasının ve bunların önemli bir unsuru olan amaç unsuru nezdinde özgürce faaliyette bulunabilmelerinin güvencesini oluşturmaktadır. Bu kapsamda sendikaların hukuki varlıklarının sürdürülebilmesi ve üye sayılarının artırılarak güçlenebilmesine yönelik faaliyetlerin sürdürebilmesi adına kolektif sendika özgürlüğü önemli bir konuma sahiptir.

KKTC Anayasası madde 53 ve T.C Anayasası madde 51’de güvence altına bulunan sendika özgürlüğü hem işçi ve işverenlerin bireysel hem de sendikaların varlık ve faaliyetlerini koruması sebebiyle kolektif bir temel hak olarak benimsenmiştir.¹⁰⁶

Şüphesiz sendika kurma hakkı tarihsel sürece dayanarak ciddi mücadeleler verilerek elde edilmiştir. Bugün bu hak temel hak ve özgürlükler arasında yer almakta ve insan haklarıyla sıkı sıkıya bağlı tutulmaktadır. Bu yüzden sendika kurma hakkı ve insan hakları arasındaki ilişkinin ne denli olduğu daha derin bir şekilde irdelenmelidir.

¹⁰⁶ Sümer, 2017, s.183

Bölüm 2

ULUSLARARASI VE ULUSAL HUKUKTA SENDİKALAR

Bu bölümde sendika kurma hakkı ve sendikacılığın hukuksal boyutu ele alınırken uluslararası ve ulusal anlamda genel olarak bilgi verilecektir. Ulusal hukuk bağlamında Anayasa başta olmak üzere sendikal mevzuata değinilecektir.

2.1 Uluslararası Hukukta Sendika Kurma Hakkı

Sendikal özgürlüklerin uluslararası hukuki kaynakları Türkiye Cumhuriyeti'nin de taraf olduğu "ikili" ve/veya "çok taraflı" uluslararası anlaşmalardır.¹⁰⁷ Bunlar; Birleşmiş Milletler bünyesinde akdedilmiş özel sözleşmeler, ILO sözleşmeleri ve Avrupa Konseyi bünyesinde hazırlanan belgeler olarak belirtilebilir.

2.1.1 Birleşmiş Milletler Bünyesinde Akdedilmiş Özel Sözleşmeler

Birleşmiş Milletler bünyesinde akdedilmiş özel sözleşmeler üç ayrı başlık şeklinde incelenmiştir. Bunlar İnsan Hakları Evrensel Beyanamesi, İkiz Sözleşmeler ve KKTC yasalarına da entegre edilmiş ILO sözleşmeleridir.

¹⁰⁷ Akyiğit, age, 2018, s.508

2.1.1.1 İnsan Hakları Evrensel Beyannamesi (İHEB)

İnsan Hakları Evrensel Bildirgesi, Birleşmiş Milletler 'in 10 Aralık 1948 tarihinde yapılan genel kurul toplantısında kabul edilmiş ve 6 Nisan 1949 tarihinde Türkiye Cumhuriyeti Bakanlar Kurulu kararı ile de onaylanmıştır.¹⁰⁸

Herhangi bir denetim organına sahip olmayan İnsan Hakları Evrensel Beyannamesi, bağlayıcılık açısından kısıtlı bir etki taşır.¹⁰⁹ Bu beyanname BM kapsamında hazırlanmış, tüm insanlığı kapsayıcı şekilde tasarlanmış ve çoğu insan hakları metnine kaynaklık etmektedir. Bu beyannamenin 24/4 maddesi çerçevesinde sendika hakkına ilişkin “Herkesin çıkarını korumak için sendika kurma veya sendikaya üye olma hakkı vardır.” şeklinde bir düzenleme mevcuttur. Madde metninde geçen “herkes” kavramından, Bildirgenin 2. maddesinde ifade edilen eşitlik ilkesinden hareketle “ırk, renk, cinsiyet, din, dil, siyasi ya da başka bir inanç veya herhangi bir ayırım gözetmeksizin” tüm bireyler anlaşılacak ve sendika hakkından tüm çalışanlar ve işverenler yararlanacaktır.¹¹⁰

2.1.1.2 İkiz Sözleşmeler (Medeni ve Siyasi Haklara İlişkin Uluslararası Sözleşme (MSHS) – Ekonomik, Sosyal ve Kültürel Haklara İlişkin Uluslararası Sözleşme (ESKHS))

Birleşmiş Milletler bünyesinde insan hukukuna uluslararası düzeyde kaynaklık teşkil eden ve aynı tarihte kabul edilmiş bulunan MSHS ile ESKHS ikiz sözleşmeler olarak adlandırılmaktadır. Bu sözleşmeler sendika özgürlüğü bakımından önemli düzenlemelere sahiptir.

Aynı tarihte kabul edilen bu sözleşmeler, Birleşmiş Milletler çapında insan haklarına uluslararası anlamda kaynaklık etmektedir. Bu sözleşmelerin her ikisi de

¹⁰⁸ Boydak, s.44'den naklen Eyrenci Ö./ Bakırcı K., Sendika Özgürlüğünün Uluslararası Dayanakları ve Türk Hukukuna Uyumu, s. 15

¹⁰⁹ Kemal Gözler, *Anayasa Hukukunun Genel Teorisi*, Bursa, 2011 s.476

¹¹⁰ Boydak, 2015, s.45

KKTC tarafından 27/2004 ve 29/2004 sayılı yasalarla iç hukuka dâhil edilmiştir. MSHS'nin 22. maddesinde de aynı İHEB'de belirtildiği gibi herkesin çıkarlarını korumak amacıyla sendika kurma veya sendikaya üye olma hakkına sahip olduğu belirtilmiştir. Buradaki kavram İHEB'deki kavrama göre biraz daha geniştir. Burada sendika özgürlüğüne getirilebilecek sınırlamalardan da söz edilmiştir. ESKHS'nın 8. maddesine bakılacak olursa bu sözleşmeye taraf devletlere, herkese ekonomik ve sosyal haklarını koruyabilmesi için sendika kurma veya kurulmuş olan sendikalara üye olabilme hakkını tanıması külfetini yüklemiştir. Bu tanıyacakları hakları hangi hallerde kısıtlayabilecekleri de yine bu sözleşmede belirtilmiştir.¹¹¹

2.1.2 ILO

Sendika Özgürlüğüne ilişkin olarak; 11 Sayılı Örgütlenme Özgürlüğü Sözleşmesi, 87 Sayılı Sendika Özgürlüğü ve Sendikalaşma Hakkının Korunması Sözleşmesi, 98 Sayılı Örgütlenme ve Toplu Pazarlık Hakkı Sözleşmesi, 135 Sayılı İşçi Temsilcileri Sözleşmesi, 151 Sayılı Çalışma İlişkileri (Kamu Hizmeti) Sözleşmesi ve 158 Sayılı Hizmet İlişkisine Son Verilmesi Sözleşmesi asli kaynak niteliğindedir. Bunun esas nedeni Türkiye Cumhuriyeti tarafından onaylanmış olmalarıdır. Anayasa 90/5 gereği usulüne uygun biçimde yürürlüğe giren bu uluslararası sözleşmeler kanun hükmündedir ve herhangi bir çatışma durumunda öncelikli konumdadır.

Kuzey Kıbrıs Türk Cumhuriyeti'ne bakıldığında ise, ILO sözleşmelerinden 102, 141, 100, 3, 122, 151, 158, 119, 14, 98, 138, 182, 87, 96 ve 2 sayılı olanların iç hukuka gönüllü olarak dâhil edildiği gözlemlenmektedir. Türkiye ile ortak olarak, 87, 98, 151 ve 158 sayılı sözleşmeler sendikalar ile ilgili olarak iç hukukta varlık kazanmıştır. Yukarıda liste halinde de ifade edilmiş bu sözleşmelerin kapsamına ilişkin olarak kısaca bilgi vermek uygun olacaktır.

¹¹¹Sencer Metin Ses, *Sendika Özgürlüğü ve Korunması*, 2018, s.48

2.1.2.1 87 Numaralı Sözleşme (13/1993 Sayılı Yasa)

87 sayılı Sözleşmenin en mühim yanı temel insan hakları kategorisine dâhil olması, başka bir deyişle, temel insan hak ve özgürlüklerini belirleyen belgelerin ciddi bir kısmını meydana getirmesidir. Bu sözleşme ile çalışanlara herhangi bir ayrımcılık olmaksızın ve önceden izin almaksızın diledikleri örgütleri kurma ve kriterlerine uyma şartı ile bunlara üye olma hakkı tanınmıştır.

87 sayılı Sözleşme tüm olarak ele alındığı zaman sendika kurma ve kurulan sendikalara üye olma hakkı nezdinde; herhangi bir ayırım olmadan, önceden izin alınmaksızın istedikleri örgütleri kurma ve bunlara üye olma ilkeleri olmak üzere üç temel ilkenin mevcut olduğu belirtilebilir. Bu ilkeler kapsamında, 87 sayılı sözleşmenin, çalışan ve işverenlerin bireysel ve kolektif sendika özgürlüklerini güvence altına alma hedefinde olduğu ifade edilebilir. Olumsuz sendika özgürlüğü konusunda ise, 87 sayılı Sözleşme doğrudan kapsayıcı bir hüküm barındırmazken, bu konuyu sözleşmeye taraf devletlerin iç hukuk düzenlemelerine bıraktığı gözlemlenmektedir.

2.1.2.2 98 Sayılı Sözleşme (11/1993 Sayılı Yasa)

87 sayılı Sözleşme'nin tamamlayıcısı olma özelliğini taşıyan 98 sayılı Sözleşmenin, özünde sendikalaşma ve toplu pazarlık haklarının işverenlere karşı muhafaza edilmesine yönelik hazırlandığı belirtilebilir. Bu sözleşme aracılığıyla işçilerin herhangi bir müdahale veya ayrımcılığa maruz kalmaksızın, bir bütün olarak taleplerini işveren önüne getirebilmesi hedeflenmekte olup ancak bu yolla iş ilişkilerinde işçi ve işveren arasında kuvvet dengesi sağlanabilecektir. Bu çerçevede, 98 sayılı sözleşmenin en önemli özelliklerinden birisi; çalışanlara işe alınma esnasında uygulanan sendika hürriyetine yönelik ayrımcı girişimlere karşı sağlanan korumanın, muhafaza altına alınması şeklinde belirtilebilir. Ayrıca belirtmek gerekir ki; 98 sayılı

sözleşme işçi ve işveren örgütlerinin kuruluş ve işleyişlerinde direkt olarak veya dolaylı bir şekilde birbirlerine karşı müdahale özelliği taşıyan tüm fiillere yönelik etkili bir koruma sunmak biçimiyle işçi ve işveren örgütlerinin birbirlerine karşı bağımsızlığına karşı da güvence oluşturma çabasındadır.

2.1.2.3 151 Sayılı Sözleşme (16/1993 Sayılı Yasa)

Kamu çalışanlarının örgütlenme özgürlüğüne yönelik ayrı bir mevzuatın mevcut olmayışı, bu alanda ayrı bir sözleşme hazırlanması ihtiyacını meydana getirmiştir.

Sözleşmede yer alan hükümlere yönelik genel bir inceleme yapıldığı zaman; sözleşmenin kamu görevlilerine, kamu otoritelerinin her türlü müdahalesine karşı özgür bir biçimde sendikalaşma hakkı ve her çeşit ayrımcılığa yönelik koruma sağlar. 4. maddede yer alan bu koruma kapsamında kamu görevlilerinin çalıştırılmaları bir kamu görevlileri örgütüne katılmama, üyelikten ayrılma koşuluna bağlanamayacak; üye olma veya örgütün faaliyetlerine katılmadan dolayı çalışan kamu görevlisine zarar vermek veya işten çıkarmak mümkün olmayacaktır.

Sözleşme’de bu tür örgütlerin bağımsızlığına da 5. madde nezdinde yer verilmiştir. Buna göre, kamu görevlileri örgütlerinin kamu makamlarından tamamen bağımsız oldukları ve kuruluş, işleyiş veya yönetimlerinde kamu makamlarının her türlü müdahalesine karşı koruma altına alınmış oldukları belirtilmiştir. Ayrıca, kamu görevlileri örgütlerinin kamu makamlarının baskısı ve kontrolü altında tutulması amacıyla mali veya sair şekillerde desteklenmesine yönelik faaliyetler de müdahale niteliğinde sayılmıştır.

Örgütlenme özgürlüğü çerçevesinde 6. maddede, kamu görevlileri örgütlerinin temsilcilerine, yönetim veya hizmetin etkin bir şekilde işleyişini engellemeyecek surette çalışma saatleri içinde veya dışında, görevlerini etkin ve hızlı bir şekilde yerine

getirmelerine olanak verecek kolaylıkların sağlanması ülkelere getirilen yükümlülükler arasında düzenlenmiştir.

Ayrıca 9. maddeye göre, kamu görevlileri de diğer çalışanlar gibi görevlerinin niteliği ve statülerinden kaynaklanan yükümlülüklerine bağlı olarak örgütlenme özgürlüklerinin uygulanması için gereken kişisel ve siyasi haklardan yararlanabileceklerdir.

İlk maddede yer alan ifadeye göre; Sözleşme hükümleri, çalışma yaşamına ilişkin diğer uluslararası sözleşmelerde daha elverişli hükümlerin bulunmadığı durumlarda, kamu makamlarınca çalıştırılan herkese uygulanacak; silahlı kuvvetler ve polislerle ilişkin sınırlar ulusal yasalarla belirlenecektir.

Kamu görevlilerinin çıkarlarını savunma ve geliştirme amacı güden her türlü örgüt, oluşumu ne olursa olsun bu sözleşmenin uygulama alanında kabul edildiğinden sözleşme hükümlerinin kamu işveren sendikalarına da uygulanacağı açıktır.

2.1.2.4 158 Sayılı Sözleşme (17/1993 Sayılı Yasa)

Hizmet İlişkisine İşveren Tarafından Son Verilmesi Hakkında 158 Sayılı ILO Sözleşmesi, 22 Haziran 1982 tarihinde ILO tarafından kabul edilmiştir. Sözleşmenin hükümlerine genel hatlarıyla bir göz atıldığı zaman, temel amacın işçilerin işverenler tarafından keyfi olarak işten çıkarılmalarını engellemek olduğu görülmektedir. Ayrıca belirtmek gerekir ki; 158 sayılı sözleşme, iş sözleşmesinin feshi yönünde geçerli sebep oluşturabilecek eylem ve fesih işlemlerine karşı itiraz biçimini belirlemek suretiyle işçiler açısından nitelikli bir koruma sağlamaktadır.

Görüldüğü gibi, Uluslararası Çalışma Örgütü, çalışma yaşamında özellikle işçinin korunmasını temel amaç edinmiş; çalışma yaşamına hizmet eden sendikal özgürlüklerin uluslararası platformda en üst derecede tanınması ve uygulanması için

gerekli somut düzenlemelere yer verilmesi suretiyle tüm dünyada kabul görmesini hedeflemiştir.

2.1.3 Avrupa İnsan Hakları Sözleşmesinde Sendika Kurma Hakkı

1949 yılında, 10 Avrupa ülkesinin bir araya gelmesiyle vücut bulan Avrupa Konseyi tarafından 4 Kasım 1950’de Roma’da “İnsan Hakları ve Özgürlüklerinin Korunmasına İlişkin Avrupa Sözleşmesi” imzalanmış ve bu sözleşme 3 Eylül 1953 tarihinde yürürlüğe girmiştir. Türkiye tarafından 18 Mayıs 1954 yılında onaylanan İnsan Hakları ve Temel Hakların Korunmasına İlişkin Sözleşme 11. Protokol ile yeniden düzenlenerek bu protokol de 1 Kasım 1998 tarihinde yürürlüğe girmiştir. Ayrıca belirtmek gerekir ki, Avrupa İnsan Hakları Sözleşmesi’nin birinci bölümünde ifadesini bulan temel hak ve hürriyetleri düzenleyen kurallar ve bu çerçevede sendika özgürlüğü ile ilgili kurallar, uygulanmaları için iç hukuk düzenlemesine gerek olmaksızın doğrudan uygulanma kabiliyetini haiz hukuk kurallarıdır.

Sendika özgürlüğü bakımından önemli düzenlemeler içeren AİHS md. 11 yukarıda ele alınmıştır. Burada tanınan örgütlenme hakkının ikinci fıkrayla sınırlamalara tabi olduğu da belirtilmiştir. AİHS hükümlerine göre yargılama yürüten AİHM içtihatlarında sendika hakkının ele alındığı görülmektedir. Mahkeme 11. maddenin ihlal edildiği veya edilmemiş olduğuna ilişkin birçok değerlendirme yapmaktadır. Bu kapsamda devletlerin takdir yetkileri olabileceği kabul edilse de sendika kurma hakkının olumlu veya olumsuz boyutu bakımından ele almaktadır.¹¹² Söz konusu değerlendirmelere örnek teşkil edecek birer karara değinilecek olursa; 29 Ekim 1975 tarihli *Belçika Polisi Ulusal Birliği / Belçika* kararı ve 13 Ağustos 1981 tarihli *Young James ve Webster / Birleşik Krallık* kararı irdelenebilir.

¹¹² AİHM, Sendikal Haklar, T.C. Adalet Bakanlığı, 2015. Bu gayri resmi çeviri, Adalet Bakanlığı Uluslararası Hukuk ve Dış İlişkiler Genel Müdürlüğü İnsan Hakları Daire Başkanlığı Çeviri, Nisan 2014.

Belçika Polisi Ulusal Birliği / Belçika davasında başvuran sendika, hükümetin kendisini İçişleri Bakanlığının kanunen danışması gereken en temsil edici örgütlerden biri olarak kabul etmediğinden şikâyetçi olmuştur. AİHM yaptığı yargılamada, Belçika'nın istişare edilecek örgütlerin sayısını kısıtlama kararının, sendika özgürlüğüne aykırı olmadığını ve devletlerin takdirine giren bir husus olduğunu değerlendirmiştir. Sonuç olarak 11. maddenin ihlal edilmediğini ve başvuran sendikanın, İçişleri Bakanlığı ile istişare görüşmeleri dışında başka yollarla hükümetle irtibat kurma imkânına sahip olduğu sonucuna varmıştır. *Young James ve Webster / Birleşik Krallık* davasında ise başvuranların şikâyeti, British Rail (Britanya Demiryolları) ile üç demiryolu işçi sendikası arasındaki “kapalı işyeri” anlaşmasından ibarettir. Başvuranların çıkardığı sonuca göre, kapalı işyeri uygulaması, bir veya daha fazla sendika ile bir veya daha fazla işveren ya da işveren örgütü arasında bir taahhüt kapsamında veya işyerinde istihdam edilecek belirli vasıftaki personelin belirlenen sendikaya üye olma zorunluluğu anlamına gelmektedir. Bu da sendikaya katılma veya katılmama hakkı üzerinde baskı oluşturmaktadır. AİHM burada vardığı sonuç ile 11. maddenin ihlal edildiğini ve kapalı işyeri anlaşmalarının bireylerin düşünce özgürlüğünü koruması gerektiğini belirtmiştir.

2.2 KKTC Hukuku'na Göre Sendikalar

Buraya kadar genel olarak sendikaların tanımı, unsurları ve anayasal çerçevede bir hak olarak sendikal haklar ele alınmış, KKTC Hukuku kapsamında da yer yer değinilerek açıklanmıştır. Özellikle uygulama bakımından KKTC'de sendikalar, diğer sivil toplum kuruluşlarına nazaran çok daha geniş ve aktif bir role sahiptir. Uygulamada sendikalar ilginç bir şekilde sadece kamu çalışanlarına yönelik olarak örgütlenmekte ve en güçlü sendikalar kamu çalışanlarınca faaliyet göstermektedirler. Bunun en temel nedeni Kuzey Kıbrıs'ta istihdam alanlarının kamuda çok yaygın olması ve sendikalara katılım oranının oldukça fazla olması sebebiyle sendikalar oldukça güçlü bir konuma sahip olmasıdır. Bir diğer nedeni üretimin ve üretim

sahalarının çok fazla gelişmemiş olması, farklı iş sahalarının özel sektörde kurulmamış veya yeterli etkide ve güçte olmaması biçiminde ifade edilebilir.

Bu kapsamda KKTC’de bu denli aktif olan sendikaların hukuksal boyutunun irdelenmesi de önem arz etmektedir. Takip edilen başlıklar ile sendikaların gerek Anayasa gerekse 13/1971 sayılı Sendikalar Yasası nezdindeki konumu incelenecek ve yasal boşluk ve aksaklıklar ortaya koyulacaktır.

2.2.1 Anayasal Bağlamda Sendikalar ve KKTC Anayasası’nda Sendikalar

Genel olarak anayasal düzlemde sendikalar özellikle siyasi iktidar ile ilgili olduğu kadar devlet ile de ilgilidir. Devlet, örgütlenmiş bir toplum olmasının yanı sıra, siyasal yaptırım gücüne sahip meşru ve bütünsel bir erktir. “Anayasal düzen” kavramı ile belirtilmek istenen örgütlenmiş bir toplum yani devlettir. Anayasal düzen, devlet kollarının görev ve yetkilerini, kişilere tanınan hak ve özgürlükleri belirler.¹¹³

Anayasal devlet, yasalara göre yönetilen, iktidardakilerin irade ve eğilimleri ile değil, anayasanın hükümleriyle sınırlandırılmış ve keyfi olmayan devlet demektir. Anayasaların temel amaçlarını devleti sınırlandırmak ve ülkenin başındakileri hukuk kurallarına bağlı kılmak oluşturur.¹¹⁴

Anayasal devlet; çoğulcu, temsil ve katılıma dayalı, azınlığın haklarının çoğunluk hakları karşısında yok edilmediği, meclisin ve siyasi iktidarın kuvvet ve yetkilerinin sınırsız olmadığı, hukukun üstünlüğü ilkesinin benimsendiği, kişilerin hak ve özgürlüklerinin garanti altına alındığı bir devlet düzenidir.¹¹⁵

Günümüzde, sosyal devlet yapısının güçlenmesi, anayasanın misyonunu da genişletmiştir. Anayasalar böylece, topluma ve bireylere sosyal haklar tanıma amacına daha çok yönelmişlerdir. Anayasanın, siyasi iktidarın hegemonyasına karşı, bir engel

¹¹³ Turhan, age, 2003, s.141.

¹¹⁴ Turhan, age, 2003, s.1.

¹¹⁵ Coşkun Can Aktan, *Değişim Çağında Devlet*, Çizgi Kitabevi, Konya, 2003, s.122.

teşkil ettiğine dair kuşku yoktur. Ancak, bu engelin hegemonyayı tamamen ortadan kaldırdığı da söylenemez. Ancak belirtmelidir ki pratikte anayasa kuralları farklı uygulanabilmektedir. Kuralların kusursuz uygulanması eşine az rastlanan bir olaydır. Anayasa kuralları koyar, uygulanış şeklini gösterir ancak anayasaya uygun hareket edilip edilmediği, pratikte belli olur. Anayasal düzeni oturmamış ülkelerde, anayasanın koyduğu kurallar ile bu kuralların gerçek hayatta uygulanması arasındaki fark, düzeni oturmuş ülkelere oranla daha fazladır.¹¹⁶

Sendikal haklar da çalışanlara Anayasa tarafından tanınmış temel hak ve özgürlükler arasında yer alır. Burada asıl nokta, tanınmış olan bu hakların anayasal düzende kapladığı alan ve uygulamada sahip olduğu konumdur. Kuzey Kıbrıs Türk Cumhuriyeti Anayasası çalışan ve işverenlere birtakım sendikal haklar tanımıştır. Ancak bazı konularda bir nevi düzenleyici anayasa gibi hükümler barındıran anayasamız, bazı konularda ise adeta bir çerçeve anayasa özellikleri barındırmaktadır. Sendikalarla ilgili olan hükümlerinde anayasamız fazla detaydan kaçınmış ve deyim yerinde ise topu yasalara atmıştır. Bu yüzden anayasamızın 53. maddesinde yer alan sendika kurma hakkına ilişkin hükmün detaylarını 13/1971 sayılı Sendikalar Yasası ile açmak mümkündür.

Yukarıda da belirtildiği gibi, anayasalar, baştaki iktidarlardan, iktidar karşısında daha zayıf bir konuma sahip özel ve tüzel kişilere karşı özellikle temel hak ve özgürlükler konusunda koruma sağlamaktadır. İktidarlar yasalarda belirli koşulları yerine getirdiği sürece değişiklikler yapabilmektedir. Anayasamızda sendika kurmaya ilişkin özgürlük tanınmıştır. Ancak 13/1971 sayılı yasada yer alan ve bir sendikanın kurulmasından sonra yapılması zaruri olan kayıt işlemlerinde yasa koyucunun zorunlu

¹¹⁶ Gözübüyük, 2003, s.6

tuttuğu bazı şartlar yer almaktadır. Bu şartlar da yasa bazında koyulduğuna göre iktidar tarafından da değiştirilerek sendika kurma özgürlüğünü kısıtlayıcı bir hal alabilir.

KKTC Anayasası'nın "Sosyal ve Ekonomik Haklar, Özgürlükler ve Ödevler" başlığının altında bulunan 53. maddede sendika kurma hakkı yer almaktadır. Bu hak 1960 Kıbrıs Cumhuriyeti Anayasası'nda "Ana Hak ve Hürriyetler" başlığı altında 21. madde çerçevesinde her şahısın kendi menfaatlerini korumak amacıyla sendikalar tesis etmek ve sendikalara girme hakkına sahip olduğu şeklinde belirtilirken, Kıbrıs Türk Federe Devleti Anayasası'nda 43. maddede, bugünkü 1985 Kuzey Kıbrıs Türk Cumhuriyeti Anayasası'nda olduğu gibi aynı hüküm şeklinde belirtilmiştir. Görüldüğü üzere Kıbrıs Cumhuriyeti Anayasası ile sendika kurma hakkı "Temel Hak" ve özgürlükler başlığı altında yer alırken KKTC'de ise bu hak "Sosyal ve Ekonomik Haklar" başlığı altında yer almaktadır. Buradaki fark aslında ortaya bir tartışma konusu çıkarmaktadır. Bu konu ise sendika kurma hakkının temel hak ve özgürlüklerden mi yoksa sosyal ve ekonomik haklardan mı olduğudur. Aslına bakılacak olursa tez kapsamında değinilen başlıklar altında da sendika kurma hakkının temel hak ve özgürlüklerin doğal getirisi sonucu meydana geldiğinden sıklıkla bahsedilmiştir. Bir insan hakkı olan sendika kurma hakkının temel hak ve özgürlüklerin içerisinde yer almasından daha doğal bir durum olamaz. Ayrıca belirtmek gerekir ki, sendikaların genel amaçları da sosyal ve ekonomik konuların kapsamına girmektedir. Ancak konu sendika kurma hakkı olunca bu hakkın ekonomik veya sosyal yönden sınırlandırılmasındansa daha koruyucu bir konuma sahip olacağı temel hak ve özgürlükler altında sayılması daha isabetli olacaktır.

Derneklerden farklı bir işleve sahip olan sendikalar, sosyal hakların gerçekleşmesi açısından en etkili araçtır. Bunun sebebi ise sendikalar işverenler

karşısında zayıf konuma sahip işçilerin örgütlenecek güçlenmesini sağlamaktır. Bu şekilde sosyal devlet ilkesinin işleminde önemli rol oynamaktadırlar.

KKTC Anayasası sendika kurma hakkını işçi ve işverenler arasında herhangi bir ayırım yapılmaksızın her iki kesime de tanınmıştır. Anayasa'nın 53. maddesinin 1. fıkrasına göre "Çalışanlar ve işverenler, önceden izin almaksızın sendikalar ve sendika birlikleri kurma, bunlara serbestçe üye olma ve üyelikten ayrılma hakkına sahiptirler". Hükümde sendika kurma hakkının gerek işçilere gerekse işverenlere tanındığı açıktır. Bireysel ve kolektif özgürlüklerden oluşan bir hak olan sendika özgürlüğünün, bireysel-kolektif, olumlu-olumsuz gibi birden fazla görünüş biçimi vardır.¹¹⁷ Bu hükümde belirtilen sendika kurma, bir sendikaya üye olma gibi haklar olumlu sendika özgürlüğü kapsamındadır.¹¹⁸ Yine bu hüküm içerisinde gözlemlenebilecek bir diğer unsur ise sendika ve sendika birlikleri kurma, bunlara özgürce üye olma veya istenilen zaman üyeliği sonlandırabilme hakkının Anayasa nezdinde hem işçilere hem de işverenlere tanınmış olduğudur.

Yine aynı fıkranın içerisinde belirtilen; "Bu hakların kullanılmasında uygulanacak biçim ve usuller yasada gösterilir" hükmünde anayasa koyucu, söz konusu hakların kullanılması bazındaki düzenlemeleri, usulen uygulanacak prosedürleri ve bunun gibi konular hakkındaki yetkileri yasa koyucuya bırakmıştır. Ayrıca söz konusu ifadenin devamındaki "Yasa, ulusal güvenliğin, kamu düzeninin ve genel ahlakın korunması amacıyla sınırlar koyabilir" hükmü ile de anayasa koyucu yasama erkine, ulusal güvenlik, kamu düzeni ve genel ahlak konularında daha üstün bir kamu yararı gördüğü için bir koruma sağlanması amacıyla sınırlama yetkisi tanımıştır.

¹¹⁷ Şükran Ertürk (2002) *İş İlişkisinde Temel Haklar*, Ankara, Seçkin Yayınları, s.147

¹¹⁸ Nedim Özveri, *Bireysel Sendika Özgürlüğünün Korunması Sendikal Tazminat ve Yargı Kararları*, İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Dergisi, Sayı 8, 2005, s.1523.

Ancak belirtmek gerekir ki sendikal hakların sınırlanmasının nerede başlayacağı ve nerede biteceğinin belirlenmesi oldukça özveri gerektiren bir konudur.¹¹⁹

53. maddenin ikinci fıkrasında bulunan “Sendikaların ve sendika birliklerinin tüzükleri, yönetim ve işleyişleri demokratik ilkelere aykırı olamaz” biçimindeki hüküm için ise; Anayasa kendi çatısı altında sendika ve sendika birliklerinin tüzükleri için bir kısıtlamaya gitmiş ve yasak koymuştur. Buradaki yasak, sendika veya sendika birliklerinin tüzükleri, yönetim mercii ile yönetim biçimi ve ayrıca yürütülen faaliyetleri demokratik ilkelere ters düşmemesi için koyulmuştur.

2.2.2 13/1971 Sayılı Sendikalar Yasası

13/1971 sayılı Sendikalar Yasası, Kıbrıs Türk Yönetimi Meclisi'nin 18 Haziran 1971 tarihinde yapmış olduğu oturumla, Kıbrıs Türk Federe Devleti Anayasası madde 52 çerçevesinde, Cumhurbaşkanı Muavini ve Kıbrıs Türk Yönetimi Bakanlar Kurulu Başkanı tarafından Resmî Gazete'de yayınlanarak yürürlüğe girmiştir.

Yasanın 1971 yılında çıkarılmasının üzerinden yasa kapsamında herhangi bir yeniliğe yer verilmemiştir. Yasanın dili ağır sözcükler barındırmakta ve günümüz hukukunda eksiklikler içermektedir. Halen İngiliz hukukundan esintiler taşıyan yasa maalesef günümüz hukukuna entegre edilmesi güç içerikler taşımaktadır. Bu problemler akıllara hukuki belirlilik ilkesinin önemini getirmektedir. Hukuki belirlilik ilkesi, hukuki güvenliği ile ilişkisi ve ilgisi olduğu için büyük önem arz etmektedir. Hukuki belirlilik ilkesi ve öngörülebilirlik ilkeleri kendi aralarında bağlantılıdır. Hukukun öngörülebilirliği, hukukun anlam bakımından açık ve bariz biçimde ifade edilmiş, istikrarlı ve birbiriyle uyumlu kurallar ile önceden tahmin edilebilir uygulamalara dayanmasıdır. Hukuk kurallarının etkili, uygulanabilir, herkesçe anlaşılabilir ve aleni olması, hukuka duyulan güvenle birlikte siyasi iktidara duyulan

¹¹⁹ Mustafa Kılıçoğlu, *Sendikalar Hukuku ve Toplu İş Uyuşmazlıkları*, Turhan Kitabevi, Ankara, 1999, s.25.

güveni de içinde barındıran hem dikey hem de yatay ilişkilerde geçerli ortak değerlerdir. Bireylerin hukukun gerektirdiği şeyi önceden bilmeleri ve davranışlarını buna göre düzenlemelerini sağlayan bir ilke olarak hukuki öngörülebilirliğin hukuki belirlilik ile ilişkisi, bu noktada çok açıktır.¹²⁰ Bu ilkelerin temelde devletin hukuk devleti olması yani KKTC Anayasasında belirtildiği gibi hukukun üstün tutulduğu bir devletle ilişkili olduğunun altını çizmek gerekir.

Yasaya göre sendika; “işçi sayılanların veya işverenlerin müşterek iktisadî, sosyal ve kültürel menfaatlerini korumak ve geliştirmek için kurdukları meslekî teşekkülleri ifade eder ve iki veya daha fazla kayıtlı sendikanın meydana getirdiği federasyon veya konfederasyonu da ihtiva eder” biçiminde tanımlanmıştır. Yasada belirtildiği şekli ile “çalışma işleri ile görevli bakan” yani Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanı, Bakanlıkta istihdam edilmiş olan memurlardan bir kişiyi belirleyerek Sendikalar Mukayyidi olarak atar. Bu husus yukarıda ele alınmıştır. Burada kısaca mukayyitlerin Sendikalar Yasası’nın uygulanmasından sorumlu olduklarını belirtmek gerekir. Bunun dışında Yasa’da mukayyitlerin niteliklerine ilişkin herhangi bir husus yoktur. Kanımızca mukayyitlerin Yasa’da belirli niteliklere haiz olanlar arasından atanması konusunda düzenlemeler yapılmalıdır. Oldukça önemli bir konuma sahip sendika haklarının tehlikeye atılmaması adına mukayyitlerin hukuken donanımlı olması ve yeteri kadar bilgi birikimine sahip olması gerekmektedir. Bunun sebebi ise mukayyit aracılığıyla karşılaşılabilecek bir aksaklığın sendikalar veya üyeleri üzerinde geri dönülmesi imkânsız sonuçlar oluşturabileceğidir. Bu sonuçlar bir sendikanın kapatılması veya kaydının silinmesi olabilirken bunun sonucunda hak kayıpları meydana gelebilecektir.

¹²⁰ Selda Çağlar, Kamu Hukukçuları Platformu, Hukuk Güvenliği, 2015, s.50

2.2.3 Sendikaların Türleri

Kuzey Kıbrıs Türk Cumhuriyeti yasal mevzuatı çerçevesinde gerek Anayasa, gerek 13/1971 sayılı Sendikalara Yasası, gerekse Kuzey Kıbrıs Türk Cumhuriyeti'nin 1993 yılında yasa haline getirerek kabul etmiş olduğu 1948 yılına ait 87 Numaralı ILO sözleşmesi kapsamında sendikaların türleri biçiminde bir tanıma yer verilmemiştir. Maalesef bu noktada Kuzey Kıbrıs Türk Cumhuriyeti yasal mevzuatında boşluk olduğu gözlemlenmiştir. Bu bakımdan Kuzey Kıbrıs Türk Cumhuriyeti yasal mevzuatı yanı sıra Türkiye Cumhuriyeti yasal mevzuatını da kullanarak sendika türlerine ilişkin bir ayırım yapmak mümkün olacaktır.

2.2.3.1 İşçi Sendikası

Kimlerin işçi sayılacağına ilişkin Türkiye Cumhuriyeti kanunlarından 2821 sayılı Kanun yerine getirilen 6356 sayılı Kanun, 4857 sayılı İş Kanunu'na yönlendirme yapmaktadır. 4857 sayılı İş Kanunu'na göre "bir iş sözleşmesine dayalı bir iş yerinde çalışan kimseler işçidir" şeklinde bir tanımlama yapılmaktadır. Ancak daha detaylı bir tanım için mülga 2821 sayılı Sendikalar Kanunu'na bakılacak olursa, 2. maddede bu kişiler belirlenmiştir. Bunlar; hizmet akdine dayanarak çalışanlar, araç sahibi hariç nakliye sözleşmesine göre esas itibariyle bedeni hizmet arzı suretiyle çalışanlar, neşir sözleşmesine göre eserini naşire terk etmeyi meslek edinenler, adi şirket sözleşmesine göre ortaklık payı olarak esas itibariyle fiziki veya fikri emek arzı suretiyle bir işyerinde çalışanlar olarak sayılmıştır. Kuzey Kıbrıs Türk Cumhuriyeti'nde ise işçinin tanımı 13/1971 sayılı Sendikalar Yasasının tefsir bölümünde yapılmaktadır. Bu tanıma göre işçi; bir sözleşmenin fikrî, bedenî veya başka suretle iş ifasını öngörüp öngörmediğine veya açık, zımni, sözlü veya yazılı olarak herhangi diğer bir işi ifa etmek için yapılıp yapılmadığına bakılmaksızın, işverenle böyle bir sözleşme yapan

veya işverenin iş veya hizmetinde böyle bir sözleşme gereğince çalışan herhangi bir kişiyi ifade eder.” şeklinde yapılmıştır.

Yine 2821 sayılı Sendikalar Kanunu'nun 3. maddesinin 1. fıkrasında Türkiye bünyesinde faaliyet gösteren ve 60. maddede sayılan işkollarından herhangi birisine istihdam edilmiş işçiler tarafından işkolu esasına göre bir işkolunda işçi sendikası kurulabilecektir. Sendikaların faaliyet çevresinin yerel ve bölgesel olarak sınırlandırılmamasının özünde işçilerin kolektif bir hal alması ve böylece daha kuvvetli sendikacılığın gelişimi fikri yer almaktadır.¹²¹ 3. maddenin 3. fıkrasında yer alan meslek veya işyeri esasına göre işçi sendikası kurma yasağı, 87 sayılı ILO Sözleşmesinin Türkiye Cumhuriyeti tarafından kabul edilmesinden sonra tartışmalara zemin oluşturmuştur.¹²²

2.2.3.2 İşveren Sendikası

Anayasa tarafından tanınan bir hak olan ve pek çok milletlerarası mevzuatta yer bulan sendika özgürlüğü ve hakkı, sadece çalışanlara değil, işverenlere de tanınan bir hak ve özgürlüktür. Yasal mevzuatların bu biçimde oluşu kuşkusuzdur ki; hakkaniyete uygun ve oldukça yerindedir. İşveren sendikalarının önemi, bu durumun gerekçesi olarak ileri sürülebilir. Bir varsayım olarak; işverenlerin sendikacılıkla işçiler aracılığıyla tanıştığı ve bu kavramı benimsediği ayrıca Türk işveren sendikacılığının, savunma sendikacılığı olduğu ileri sürülmektedir.¹²³ Avrupa Birliği devletleri çapında gerçekleştirilen birtakım araştırmalar sonucu, işveren sendikalarının işletme yönetim politikaları bakımından, uzmanları aracılığıyla sürekli öneri ve yönlendirmeler altında olduğu ve böylece işyerlerinin daha huzurlu hale geldiği

¹²¹ Tuncay, 2010, s.38.

¹²² Çelik, 2011, s.446.

¹²³ Refik Baydur, *Cumhuriyetin 80. Yılında Türk Sendikacılığı*, Cumhuriyetin 80. Yılında Türkiye'de Sosyal Güvenlik Paneli II., İ.Ü.İktisat Fakültesi Sosyal Siyaset Konferansları, İstanbul: İstanbul Üniversitesi Yayınları, Y.4497, 47. Kitap, 2004, s.186.

görülmüştür.¹²⁴ 6356 sayılı kanunun yönlendirmesi üzerine tanımı 4857 sayılı iş kanununda bulunan işveren sıfatı ise “işçi çalıştıran gerçek veya tüzel kişiler yahut tüzel kişiliği olmayan kurumlar” olarak belirtilmiştir. Ancak daha detaylı bir tanımlama yapılan 2821 sayılı Sendikalar Kanununun 3. Maddesinin 2. Fıkrasına göre, işçi sendikalarından sonra, kendilerini savunmak amacıyla kurulmak istenen işveren sendikaları da işkolu esasına göre ve Türkiye’de faaliyette bulunmak amacıyla kurulabilecektir. Kuzey Kıbrıs Türk Cumhuriyeti’nde işveren sendikası kavramı pek fazla benimsenmemekle beraber yine de “Kıbrıs Türk İşverenler Sendikası” ismiyle bir adet işveren sendikası mevcuttur.

Yine Türk hukukunda 2821 sayılı Sendikalar Kanununun 2. maddesinde kapsamında işçi sayılan kişileri çalıştıran gerçek ve tüzel kişiler ile tüzel kişiliği olmayan kamu kuruluşları, bir adi şirkette fiziki veya fikri emek arzı suretiyle ortak olanların dışındaki ortaklar, işveren sayılan gerçek ve tüzel kişiler ve tüzel kişiliği olmayan kamu kuruluşları adına işletmenin bütününe sevk ve idareye yetkili olan işveren vekilleri işveren olarak sayılmıştır. Kuzey Kıbrıs Türk Cumhuriyeti’nde ise işveren sıfatı, 13/1971 sayılı Sendikalar Yasası’nın tefsir kısmında “işini ve hizmetini yürütme maksadıyla işçi çalıştıran herhangi bir kişiye, ortaklığa, şirkete veya tüzel kişi olsun veya olmasın başka bir işletmeye ait herhangi bir endüstriyel, ticari veya başka işletmenin sahibini veya onu kısmen veya tamamen idare veya kontrolünde bulunduran herhangi bir kişiyi ifade eder.” şeklinde tanımlanmıştır.

4688 sayılı Kamu Görevlileri Sendikaları Kanunu’nun 3. maddesinde ise, kamu görevlilerinin çalıştığı, tüzel kişiliği olmasına bakılmaksızın kamu kurum ve kuruluşları da kamu işvereni olarak belirtilmiştir. KKTC’de ise, İşveren sendikaları ile alakalı, “özel sektör işveren sendikaları” ve “kamu sektörü işveren sendikaları” ayrımı

¹²⁴Sabahattin Zaim, *İşçi-İşveren Kuruluşlarının Sosyo-Ekonomik Önemi*, İ.Ü. İktisat Fakültesi Konferansları, İstanbul, y.y., 1985, s.99.

yapılmakta ve kamu sektörü işveren sendikaları, “Türkiye’deki ekonomik yapı gerektiriyor” sebebi öne sürülerek işkolu esasının istisnası olarak düzenleme altına alınmıştır.¹²⁵ Ancak Kuzey Kıbrıs Türk Cumhuriyeti’nde bu unsurlarda farklılıklar söz konusudur. Bunun sebebi ise maalesef özel sektör alanında sendikacılığın mevcut olmamasıdır. Günümüz şartlarında özel sektörde sendikacılığın olmaması Kuzey Kıbrıs Türk Cumhuriyeti hukuku bazında büyük bir eksikliğin varlığını işaret etmektedir. 2015 yılına özel sektörde sendikacılık ideolojisi ile “Özel – Sen” isimli bir sendika kurulduğu haberleri çıkmasına rağmen bu sendikaya ilişkin herhangi bir faaliyete rastlanmamıştır. Günümüzde ise bu sendikaya ne olduğuna ilişkin herhangi bir kaynağa ulaşılamamış ve 2021 yılı itibari ile Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı resmî web sitesi kapsamında yer alan kayıtlı sendikalar içerisinde de bu sendikaya rastlanılmamıştır.

2.2.3.3 Kamu Görevlileri Sendikası

Türkiye’de 4688 sayılı Kamu Görevlileri Sendikaları ve Toplu Sözleşme Kanunu ile kamu görevlilerine de sendika kurma ve sendikaya üye olma hakkı tanınmıştır. 2. madde kapsamında kamu kurum ve kuruluşlarının işçi statüsü dışındaki bir kadro ve sözleşmeli personel pozisyonunda çalışan, adaylık veya deneme süresini tamamlamış kişiler kanun kapsamına alınmıştır. Kuzey Kıbrıs Türk Cumhuriyeti’nde yukarıda da belirtildiği gibi herhangi özel veya kamu sendikası şeklinde bir ayırım söz konusu değildir. Bu nedenledir ki kamu görevlilerine ilişkin kurulan sendikalara özel bir yasal mevzuat mevcut değildir. Özel sektörde herhangi bir sendikacılık faaliyeti dahi söz konusu olmamakla beraber, Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı bünyesinde bulunan 83 sendikanın da tümü kamu görevlilerini kapsamaktadır.

¹²⁵ Taşkın, 2006, s. 77-78.

2.2.4 Sendikaların Kuruluş ve Kayıt Usulleri

Kuzey Kıbrıs Türk Cumhuriyeti'nde yeni bir sendikanın kurulması üzerine, onu idaresinde bulunduran makamın, sendikanın kuruluş tarihinden itibaren 30 gün içerisinde söz konusu sendikayı kaydettirmek için başvuru yapması gerekmektedir. Aksi halde sendikayı feshetmekle mükellef olunacaktır. Bu hükümlerle birlikte, bir sendikanın kayıt yapılmaması sonucu feshedilmemesi yasa tarafından suç sayılmıştır ve para cezasına hükmedilmiştir. Türkiye Cumhuriyeti'nde ise farklı olarak bir sendikanın varlık kazanması için anında gerekli usulleri yerine getirmesi gerekmektedir. Sendikaların kuruluş usullerinin yer aldığı 6356 sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu kapsamında belirtilen ifadeye göre sendikalar, kurucularının merkezinin bulunacağı ilin valiliğine dilekçelerine ekli olarak sunacakları kuruluş tüzüğü ile varlık kazanırlar.

13/1971 sayılı yasaya göre, meslek veya işkolu ne olursa olsun en az 20 kişi tarafından, böyle bir meslek veya işle ilgili bir sendikanın kaydı için yapılan müracaat, söz konusu sendikanın üye sayısının da 20'den az olmaması halinde kabul edilir. 6356 sayılı kanunda ise buna benzer bir ön koşul yer almamaktadır. Bu da bize, Kuzey Kıbrıs Türk Cumhuriyeti'nde bir sendikanın kurulabilmesi için en az 20 kişinin bir araya gelmesi gerekmesinin yanı sıra bahse konu sendikanın üye sayısının da en az 20 kişi olması gerektiği yönünde kesin bir ön koşulun varlığını teşkil etmektedir.

Sendika Mukayyidi, müracaat edenlerin, kayıt müracaatını gerçekleştirmek üzere yasada belirtildiği biçimde yetkilendirildiğine, kurulması hedeflenen sendikanın; sendika yasasında belirtilen biçimde örgütlenmiş olduğuna, Sendika Yasasına aykırı olmadığına ve amaçları, terkihi ve tüzüklerinin ilgili hükümlerle ters düşmediği ve kanunsuz olmadığı sonucuna vardığı halde, söz konusu sendikanın kaydını yapar. Ancak belirtmek gerekir ki, kaydedilen sendikanın amaçlarından

herhangi birisinin yasalara aykırı olması halinde, sendikanın kaydı hükümsüz kılınır. 6356 sayılı Kanunun yedinci maddesinde yer alan kuruluş usullerine göre, kurulacak sendikanın merkezinin bulunduğu ilin valiliğine sunacakları dilekçeye ekli olarak sendika kurucularının kurucu olabilme koşullarına uygun olduklarını gösteren yazılı beyanları ve üst kuruluşlar için ilgili kuruluşların genel kurul kararlarının eklenmesi şartı aranmaktadır.

Kaydedilmesi hedeflenen bir sendikanın adı, önceden kayıtlı bulunan başka bir sendikanın adı ile aynı veya benzer ise ya da Mukayyidin takdirine göre halkı veya herhangi bir sendikanın üyelerini şaşırtabilecek şekilde seçilmiş ise Mukayyit, sendikanın adının değiştirilmesini ister ve bu değişiklik yapılmaya kadar da bu sendikanın kaydını yapmaktan kaçınır. Mukayyit, bu Yasa tarafından belirtilen kurallara uymayan bir sendikayı veya birden fazla meslek alanında temsiliyet gerçekleştirirken tüzüğünde her bir meslek alanının layıkıyla korunup geliştirmesi yönünde ifadeler buldurmeyen sendikaların kaydını reddedebilir. Bu hükmün benzer bir bağlantısını Türkiye Cumhuriyeti Anayasası'nın 51. maddesinde yer alan "Sendika ve üst kuruluşlarının tüzükleri Cumhuriyetin temel niteliklerine ve demokrasi esaslarına aykırı olamaz." hükmüyle kurabiliriz. Sendikaların ismi ve bağlı oldukları işkollarının, yine sendika tüzüğünde yer almasının zorunlu olmasından dolayı anayasanın 51. madde hükmüne dayanarak demokrasinin esasları ve cumhuriyetin temel niteliklerine ters düşen isim ve iş kollarında değişiklik yapılabilmesinin önü açılmaktadır.

Bir sendikanın tüzüğünde bulunması gereken hususlar 13/1971 sayılı yasada belirtmiştir. Kayıtlı her sendikanın tüzüğünde, sendikanın ismi, merkezi, ilgili olduğu meslek ve zanaat alanı, kuruluş amacı, fonlarının kullanılış biçimleri, üyelerinin hak ve mükellefiyetleri ve kendilerine uygulanabilecek yaptırımlar, genel kurula ilişkin

veriler, sendika görevlilerinin atamaları, seçimi ve uzaklaştırılmalarına ilişkin hükümler, sendika tasarrufundaki paralara ilişkin verilecek izahatların zorunlu olduğunu belirten hüküm, üyelerin sicil işlemlerine ilişkin prosedürler, sendikanın varlığının nasıl sona erdirileceği ve bu esnada mevcut olan fonlarının nasıl elden çıkarılacağı, açılacak şubelerinin ne şekilde kurulacağı, kapatılacağı ve şubelerin ve hesaplarının ne şekilde idare edileceği gibi hususlar yer almalıdır. 6356 sayılı Kanun'da da sendikaların tüzüklerinde bulunması gereken nitelikler belirtilmiştir. Her iki yasa bazında da aranan nitelikler bakımından herhangi bir keskin farklılık söz konusu değildir. Aranılan nitelikler hemen hemen aynıdır.

Gerek Anayasa gerekse 13/1971 sayılı Sendikalar Yasası'nda sendika kurulması için herhangi bir izin alma şartı mevcut değilken Yasa'nın 6. maddesinde "30 gün içerisinde bir sendikanın kaydının yapılmaması halinde kurulan sendikanın feshedilmemesi" cezai yaptırıma bağlanmıştır. Bu da bir sendikanın kaydının yapılmamasının suç fiili oluşturduğunu göstermektedir. Ayrıca yine bu hükümde sendikanın kaydı bir mecburiyet olarak belirtilmiştir. Bu kaydın yapılmaması halinde daha önce de bahsedilen bir takım hak kayıpları meydana gelebilmektedir. Kaydın zorunlu oluşu ve bu kayıt için birtakım koşulların sağlanması gerekliliği aslında bir sendikanın kurulması yolunda engel veya zorluk teşkil edebilmekte ve sendika kurma hakkının kullanılmasını bu vasıta ile zora sokabilmektedir.

2.2.4.1 Sendikalara Üyelik

13/1971 sayılı Sendikalar Yasası'nın 19. maddesine göre; söz konusu sendikanın sadece ilgili olduğu meslek alanında çalışan kişiler, üyelik hakkına sahip olur ve bu sıfatı koruyabilir. Ancak bu hükme istisna olarak, söz konusu sendikada memur olarak görevini icra eden kişiler yürüttükleri görevden dolayı üyelik haklarını kaybetmezler. Söz konusu sendikaya üye şahısların işlerini kaybetmeleri durumunda,

sendika üyelikleri düşmez. Ancak işini kaybeden şahsın sendika tüzüğünde var olması şartıyla aidatını ve varsa diğer mükellefiyetlerini yerine getirmesi koşulu öne sürülür. Yine 6356 sayılı Kanununun 17. maddesi çerçevesinde sendikalara üyelik konusu irdelenmiştir. Kuzey Kıbrıs Türk Cumhuriyeti ile benzer olarak Türkiye Cumhuriyeti'nde de işçi kuruluşlarında görev alan kişilerin yani sendikalarda memurluk görevini icra eden kimselerin üyelikleri son bulmaz. Farklı olarak değinilebilecek kriterlerin başında yaş sınırı yer almaktadır. Kuzey Kıbrıs'ta öngörülen yaş sınırı 16 yaşın tamamlanması iken Türkiye'de bu kriter 15 yaşın doldurulmasıdır. Buna ilaveten göze çarpan bir başka farklılık ise işini kaybeden sendika üyelerinin sahip oldukları üyeliklerin son bulup bulmayacağı konusundadır. Kuzey Kıbrıs'ta işini kaybeden bir üyenin, üyeliğinin düşmeyeceği belirtilirken Türkiye'de üyeliğin sona ermesi kapsamında 1 yıllık sınırlamaya gidilmiştir.

2.2.4.2 Sendikaların İsim Değişikliği

Kuzey Kıbrıs Türk Cumhuriyeti'nde kayıtlı bulunan sendikalar, sendika mukayyidinin vereceği yazılı izin ve üyelerinin en az üçte ikisinin talebi doğrultusunda adını değiştirebilir. Sendikanın adında yapılması düşünülen değişikliğin, sendikanın veya üyelerinden herhangi birisinin hak ve mükellefiyetlerine kesinlikle ters düşmemesi koşulu 13/1971 sayılı Yasa tarafından kesin olarak belirtilmiştir. Ayrıca belirtmek gerekir ki hali hazırda sürmekte olan davalar veya diğer kanuni işlemler isim değişikliğinden etkilenmeksizin aynen yürütülmeye devam eder. Türkiye Cumhuriyeti nezdinde sendikaların isim değişikliği öncelikle genel kurul kararı ile olur. Daha sonra isim değişikliğine ilişkin tanıtım yazıları, bağlı olunan işkoluyla ilgili kurumlara gönderilir ve isim değişikliğine ilişkin duyuru yapılır. Kuzey Kıbrıs Türk Cumhuriyeti'nden farklı olarak Türkiye Cumhuriyeti'ndeki sendika isim değişikliği usulünde, mukayyitlik izni gibi bir ön koşul arandığı saptanmamıştır.

Bunların dışında Yasa'nın 11. maddesi çerçevesinde Mukayyidin kendisinin de isim değişikliği isteme yetkisi vardır. Bu konudan daha önce bahsedilmiştir ancak kısaca belirtmek gerekirse mukayyidin bu değişikliği isteyebilmesi için kaydedilmek istenilen sendikanın isminin, daha evvel kaydedilmiş bir sendikanın ismiyle aynı veya benzer olması veya Mukayyidin takdirine göre halkı veya herhangi bir sendikanın üyelerini aldatabilecek veya yanıltabilecek şekilde olması gerekmektedir.

2.2.4.3 Sendikaların Birleşmesi

13/1971 sayılı Yasanın 24.maddesinde yer alan "Sendikaların Birleşmesi" başlığında belirtildiği üzere birleşmek isteyen sendikalar kendi içlerinde ayrı ayrı gizli oylama yapar. Bu oylama sonucu, oy hakkına sahip üyelerin en azdan üçte ikisinin birleşme teklifi lehinde oy kullanması ile tek bir sendika olarak birleşmelerine izin verilmesi için sendika mukayyidine müracaat edilir. Bu yolla birleşen sendikaların alacaklıların hakları herhangi bir kayba uğramaz. 6356 sayılı kanunda ise benzer hükümler yer almaktadır. Birleşmek isteyen sendikaların borç ve alacakları meydana gelen yeni tüzel kişiliğe kendiliğinden geçer. Ayrıca birleşme sonucu meydana gelen yeni tüzel kişilik, Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı'na bir ay içerisinde bildirilir.

2.2.5 Sendikanın Mal Sahibi Olabilmesi ve Sona Ermesi Durumunda Mallarının Tasfiyesi

Kuzey Kıbrıs Türk Cumhuriyeti'nde kayıtlı bir sendika, kendi iç tüzüğü ve sendikalar yasası tarafından bir kısıtlama olmaması koşuluyla, kayıtlı bulunduğu ad altında mal sahibi olma, mukavele yapma, davacı veya davalı olarak ya da herhangi bir Mahkeme işlemi vasıtasıyla mahkeme huzuruna çıkma ve tüzüğünün amaçları yolunda elzem sayılabilecek her türlü işlemi yapma yetkisine sahiptir.

Kayıtlı bulunan bir sendikanın kendisi veya bir şubesinin feshedilmesinden itibaren on dört gün içerisinde sendika mukayyidine, sendika veya şube sekreterince

imzalı veya sendika mukayyidinin istediği diğer başka bir biçimde düzenlenmiş fesih ihbarı gönderilmelidir. Sendika mukayyidi, yapılan feshin sendika tüzüğüne aykırı olmayacak biçimde yapıldığı takdirinde olursa, feshin kaydını yapar ve fesih bu kayıt tarihinden itibaren geçerli olur.

6356 sayılı Kanunda ise bir sendikanın sona erdirilmesinin mahkeme kararı ile olabileceği belirtilmiştir. Cumhuriyetin esasları ve demokratik düzenin işleyişine aykırı faaliyetler yürüten sendikalar aleyhine Cumhuriyet Başsavcısı tarafından başlatılan duruşma sonrası sendikanın mahkeme emri ile kapatılmasına karar verilebilir. Bunun yanında bir sendika kendi genel kurulundan çıkacak karara bağlı olarak da kendisini feshedebilir.

Sona eren bir sendikanın mallarının tasfiyesi konusuna gelecek olursak, 13/1971 sayılı yasanın 16. Maddesinin 1. fıkrasının (b) bendine göre, sendika fonları sendika tüzüğü çerçevesinde elden çıkarılır. 6356 sayılı kanuna göre ise, sendikanın sona ermesi halinde malları tüzüğünde hüküm bulunması koşuluyla aynı nitelikteki bir kuruluşa veya üyesi bulunduğu üst kuruluşa bırakılabilir.

2.2.6 2014 Kuzey Kıbrıs Türk Cumhuriyeti Anayasa Değişiklik Girişiminin Sendikaları İlgilendiren Kısımları

2014 yılında Kuzey Kıbrıs Türk Cumhuriyeti Anayasası'nda bir dizi değişikliğe gidilmek istenmiştir. Meclisten oybirliğiyle onay alan Anayasa'nın değiştirilmesine yönelik Yasa halkoylamasında yeterli çoğunluğun desteğini almamıştır.¹²⁶ Bu da, aslında halkın hukuksal anlamda bir nevi güvensizlik içerisinde olduğu anlamına işaret edebilir. Belki de, yapılmak istenen değişiklikler halka iyi anlatılamadığından da, bu sonuç ortaya çıkmış olabilir.

¹²⁶ Sağlam, age, 2014, s.119.

2014 anayasa değişikliği girişiminde doğrudan mevcut anayasanın sendikaları içeren maddesi olan 53. madde sinde bir değişikliğe gidilmemiştir. Ancak kişilerin en temel hak ve özgürlüğü olan ve sendika hakkının özünü oluşturan çalışma ve yaşam haklarının da yer aldığı temel hakların niteliği ve korunması konusunda birtakım değişikliklere gidilmiştir.

Ayrıca yine 2014 Anayasa değişikliği girişimi çerçevesinde “Her yurttaş, Anayasada düzenlenmiş temel hak ve özgürlüklerinden herhangi birinin kamu gücü tarafından ihlal edildiği iddiasıyla Anayasa Mahkemesine başvurabilir. Başvuruda bulunabilmek için olağan yasa yollarının tüketilmiş olması şarttır. Bireysel başvuruya ilişkin usul ve esaslar ve bireysel başvuru üzerine Anayasa Mahkemesi tarafından verilebilecek hükümler yasa ile düzenlenir” şeklinde bir hüküm yer almaktaydı. Bu hüküm çerçevesinde mevcut Anayasa’da yer almayan bireysel başvuru usulü getirilmek istenmekteydi. Bu hüküm çerçevesinde “yurttaş” kavramı ayrı bir tartışma konusu oluşturmaktadır. Bu kavram ilk başta “herkes” olarak ifade edilmişse de sonradan “her yurttaş” olarak sınırlandırılmıştır. Bu sınırlandırma yabancıların haklarını devre dışı bırakırken tüzel kişileri de etkilemektedir. Tez konusu olan sendikaların birer tüzel kişilik olmalarından dolayı tüzel kişiler bakımından söz konusu kavramı incelemek bu aşamada yerinde olacaktır. Yurttaş kavramı yalnızca gerçek kişileri kapsayan ve bu kişilerin devletle olan siyasi ve hukuki bağını ifade eden bir kavramdır. Böylece söz konusu hükümde “her yurttaş” ifadesi, yabancılarla birlikte birer tüzel kişilik olan dernek, sendika ve siyasi partileri de kapsayacaktır. KKTC hukukunda yurttaş kavramının tüzel kişileri kapsayıp kapsamadığı konusu incelendiği zaman; 1975 Kıbrıs Türk Federe Devleti Anayasası’nda yurttaş kavramının ifade edilmiş olduğu gözlemlenir. Burada, Türk yurttaşların denetimindeki tüzel kişileri de kapsadığı ifade edilmektedir. Ancak 1985 KKTC Anayasası’nda bu hükme benzer bir düzenleme mevcut değildir.

Bu yüzden, Dernekler, siyasi partiler ve sendikalar gibi tüzel kişilerin bireysel başvuru yapamama durumu bireysel başvuru yolunda ciddi kısıtlamalara yol açabilecektir. Buradan yola çıkarak; bireysel başvuru konusunun tekrardan gündeme gelmesi halinde, tüzel kişilerin başvuru yapabilmesi konusunda tereddüte yer bırakmayacak bir düzenleme yapılması gerektiği söylenebilir.¹²⁷

Yürürlükteki kurallar çerçevesinde sendikalar kendi varlık ve görevleri ile ilgili konularda Anayasa Mahkemesine doğrudan iptal davası açmaya yetkilidirler. Ancak bu değişiklik hayata geçseydi şayet, sendika üyesi olmayan diğer bireyler de haklarını Anayasa Mahkemesi nezdinde savunabileceklerdi. Bunun nedeni olarak, değişiklik yapılmak istenilen 144. maddenin 4. fıkrası öne sürülebilir. Söz konusu fıkroda “herkesin Anayasa’da düzenlenmiş temel hak ve özgürlüklerinden, Avrupa İnsan Hakları Sözleşmesi kapsamındaki herhangi birinin kamu gücü tarafından ihlal edildiği iddiasıyla Anayasa Mahkemesi’ne başvurabileceği” ifadesi yer almaktadır. Bu ifadeden yola çıkarak denilebilir ki, her gerçek ve tüzel kişinin bizzat Anayasa Mahkemesi’ne başvuru yapabilmesinin önü açılmaktaydı. Sendikalar bakımından ise Anayasa Mahkemesi’ne başvuru yapılabilecek alanlar genişlemekte idi. Şu anki yasal çerçevede sendikalar yalnız kendi görev ve varlıklarını ilgilendiren konularda Anayasa Mahkemesi’ne iptal davası açabilirken, söz konusu değişiklik ile başvuru alanları onların birer tüzel kişilik olmalarından dolayı genişleyecek ve bireysel başvuru yolları açılacaktı.

¹²⁷ Bezar Eylem Ekinci, Kuzey Kıbrıs Türk Cumhuriyeti’nde 2014 Anayasa Değişikliği Girişiminde Önerilen Bireysel Başvuru Yoluna İlişkin Genel Tespitler, TÜBİTAK 1001 Bilimsel ve Teknolojik Araştırma Projelerini Destekleme Programı, 2015-2017

Bölüm 3

KKTC YÜKSEK MAHKEMESİNDE SENDİKA KURMA HAKKINA İLİŞKİN DAVA ÖRNEKLERİ VE SENDİKA BAŞVURULARI

3.1 KKTC’de Genel Olarak Anayasa Yargısı

Anayasa yargısı temelde doğrudan doğruya anayasaya uygunluğu sağlayan her türlü yargı işlemidir. Doğrudan doğruya kelimesinin kullanımıyla, anayasa yargısı ile idarî yargı arasında bir sınır çizilmek istenmiştir.¹²⁸ Anayasa yargısının varlık nedeni kanunların anayasaya uygun olması zorunluluğundan almaktadır. Buradan hareketle, anayasa yargısı genel olarak yasaların anayasaya uygunluğunun yargısal denetimidir.¹²⁹

Anayasa yargısının, dar ve geniş olmak üzere iki anlamda tanımlanmaktadır. Kanunların ve diğer bazı yasama işlemlerinin, anayasaya uygunluğunun yargısal merciler tarafından denetimi, anayasa yargısının dar anlamdaki ifadesidir. Geniş anlamdaki ifadesi ise, sadece kanun ve diğer bazı yasama işlemlerinin anayasal denetimini değil, doğrudan doğruya anayasaya uyulmasını sağlamak amacıyla her türlü yargı işlemi veya anayasa hukuku sorunlarının yargısal usuller içerisinde bir karara bağlanması sürecidir.¹³⁰

¹²⁸ Kaboğlu, s. 6’dan aktaran Demet Çelik, *KKTC’de Anayasa Yargısı*, Doğu Akdeniz Üniversitesi Hukuk Fakültesi, Yayımlanmamış Yüksek lisans Tezi, 2003, KKTC, s. 19.

¹²⁹ Kemal Gözler, *Türk Anayasa Hukuku Dersleri*, Ekin Kitabevi, Birinci Baskı, Nisan, 2000, s. 449 - Kaboğlu, s. 11

¹³⁰ Özbudun, 2012, s.341

Çelik anayasa yargısının KKTC’de dar anlamda tanımlandığı; fakat Anayasa Mahkemesi olarak görev yapan Yüksek Mahkeme’nin, anayasal denetimin yanı sıra, organlar arasındaki yetki uyuşmazlıkları, siyasî parti kapatma davalarına bakılması, siyasî partilerin malî denetiminin yapılması ve yüce divan sıfatıyla yargılama yapılması görevlerini de yerine getirdiğinden geniş anlamda işlev üstlendiğini belirtmiştir.¹³¹

Anayasa yargısında denetim yolları genel olarak soyut norm denetimi, somut norm denetimi ve bireysel başvuru yoludur. Somut ve soyut norm denetimi yollarında yasama ya da bazı yürütme işlemlerinin anayasaya uygunluğu yargı organı tarafından denetlenmektedir. Anayasa yargısında anayasaya aykırı bir yasama işlemi veya yürütme işleminin yürürlüğe girmiş ise kaldırılması amaçlanmaktadır. Bireysel başvuru ya da diğer bir adıyla anayasa şikâyeti ise bireylerin anayasayla güvence altına alınan haklarının devlet eli ile ihlal edilip edilmediği denetlenmektedir¹³².

Kıbrıs’ta anayasa yargısı ilk kez 1960 Kıbrıs Cumhuriyeti Anayasası ile uygulanmaya başlanmış, bu amaçla yargısal denetimi gerçekleştirmek üzere bir Yüksek Mahkeme oluşturulmuştur. Kıbrıs’ta devam eden süreçte sırasıyla 1975 Kıbrıs Türk Federe Devleti Anayasasında ve günümüz 1985 KKTC Anayasasında da anayasa yargısı öngörülmüştür¹³³.

Anayasa yargısı özellikle bu denetime başvuru yollarından biri olan iptal davası, diğer yargısal denetim yollarından farklı olarak, doğrudan doğruya kişilerin menfaatlerinin koruması amacıyla değildir. Bu denetim yolunun en önemli özelliği şüphesiz anayasanın üstünlüğünü gerçekleştirmek ve anayasaya aykırı normların iptal

¹³¹ Ayrıntılı Bilgi için bkz. Çelik, *KKTC’de Anayasa Yargısı* s. 7 vd. 1985 KKTC Anayasası Madde 144 150

¹³² Genel olarak anayasa yargısına ilişkin olarak bkz. Gözler, K. *Anayasa Hukukunun Genel Esasları*, Ekin, 10. Baskı, 2019, Bursa.

¹³³ KKTC’de Anayasa Yargısına ilişkin olarak bkz. Çelik, *KKTC’de Anayasa Yargısı*.

edilerek hukuk düzenini bu kurallardan arındırmaktır. Bu nedenle genelde anayasaya yargısı özelde de iptal davası yönteminin kamusal bir amacı ve niteliği bulunmaktadır. Bu bakış açısından hareketle KKTC’de bu yargı yoluna başvuranlar ve bu yargısal denetim kapsamında sendikalar ile sendika kurma hakkının durumu merak uyandırmaktadır. Zira KKTC’de anayasaya yargısı gibi kamusal amacı bireysel amacından daha yoğun olan bu denetim yoluna sendikaların da başvuru imkânı tanınmıştır. Soyut norm denetiminde önemli bir fonksiyonu üstlenen organ davasında bu “davayı açmaya yetkili olan kuruluşlar kendi varlık ve görevlerini ilgilendiren alanlarda anayasaya aykırı gördükleri normlar hakkında dava açabileceklerinden daha hassas davranacaklardır¹³⁴.

KKTC’de iptal davasında organ davasının benimsenmesi 1975 Kıbrıs Türk Federe Devleti Anayasası’nda (KTFD) bulunmaktaydı. 1975 KTFD Anayasası’nda, iptal davasını açmaya yetkili olanlar; “Devlet Başkanı, Federe Meclisindeki siyasi partiler, siyasal gruplar ve kendi varlık ve görevlerini ilgilendiren alanlarda yasa ile saptanan kurum, kuruluş ve sendikalar”dır. 1985 Kuzey Kıbrıs Türk Cumhuriyeti Anayasası’nda ise bu alan daraltılmamıştır¹³⁵.

İptal davası yani soyut norm denetiminin organ davası dışında bir de genel korunma davası türü bulunur. “Genel korunma davası, belli bir menfaat şartı aranmaksızın, herhangi bir kanunun anayasaya aykırılığı iddiasıyla yetkili kılınan kişi veya organlarca açılabilen” davalara denilmektedir.¹³⁶

Bu nedenle hem Yüksek Mahkeme’ye sendikaların başvurularının sıklığı, hem de yüksek mahkemelerde sendikal haklarla ilgili yargının yorumu kısaca ele alınmalıdır. Birer demokratik örgütlenme olarak KKTC demokratik, sosyokültürel ve

¹³⁴ Yavuz Atar, Anayasa Mahkemesinde İptal Davası Açılması Usulü, *Selçuk Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi*, Cilt 8 Yıl 2000 Sayı 1-2, s. 162.

¹³⁵ Çelik, 2003, s.7

¹³⁶ Atar, 2000, s.162.

ekonomik yaşama sendikaların katkısı, aynı zamanda yargının da sendikal örgütlenmelere yaklaşımı genel olarak ortaya konulmaya çalışılacaktır.

3.2 Sendikalar Tarafından KKTC Anayasa Mahkemesine Yapılan Başvurular

Kuzey Kıbrıs Türk Cumhuriyeti Anayasası bünyesinde, Anayasa Mahkemesi huzurunda iptal davası açmaya yetkili olanlar yukarıda ifade edildiği üzere Türkiye Cumhuriyeti Anayasası'nda belirtilenlere göre çok daha geniş kapsamda tutulmuştur.¹³⁷ Kuzey Kıbrıs Türk Cumhuriyeti Anayasası'nın 147. maddesi uyarınca “Cumhurbaşkanı, Cumhuriyet Meclisinde temsil edilen siyasi partiler, siyasi gruplar ve en az dokuz milletvekili veya kendi varlık ve görevlerini ilgilendiren alanlarda diğer kurum, kuruluş veya sendikalar bir yasanın, kararnamenin, tüzüğün, Cumhuriyet Meclisi İçtüzüğünün, Cumhuriyet Meclisi kararının, yönetmeliğin veya bunların herhangi bir kuralının Anayasanın herhangi bir kuralına aykırı veya ona uygun olmadığı gerekçesi ile Anayasa Mahkemesinde doğrudan doğruya iptal davası” açabilirler.

Belirtilen Anayasa maddesinden de görülebileceği üzere sendikalara kendi varlık ve görevlerini ilgilendiren alanlarda bir yasanın, kararnamenin, tüzüğün, Cumhuriyet Meclisi İçtüzüğünün, Cumhuriyet Meclisi kararının, yönetmeliğin veya bunların herhangi bir kuralının Anayasaya aykırılığı yönünde dava açabilme hakkı tanınmıştır. Bu başvuru yöntemi organ davası olarak bilinmektedir. Organ davası “belirli organ ve kurumlar tarafından, kendi varlık ve görevlerini ilgilendiren alanlardaki kanunların anayasaya aykırılığı iddiasıyla açılan” davalara denir.¹³⁸

¹³⁷ Sağlam, 2016, s.51.

¹³⁸ Atar, 2000, s.161.

T.C. 1961 Anayasasında yer alan organ davası çerçevesinde “...kendi varlık ve görevlerini ilgilendiren alanlarda Yüksek Hakimler Kurulu, Yargıtay, Danıştay, Askeri Yargıtay ve üniversiteler...” Anayasa Mahkemesinde doğrudan doğruya iptal davası açabilmekteydiler (1961 Anayasası m. 149). Günümüz 1982 T.C. Anayasasında bu başvuru hakkı daraltılmış, organ davası yönteminden vazgeçilmiştir.

Bu çerçevede sendikaların KKTC hukukundaki rolünün ne kadar aktif olduğunu incelemek zaruri olmaktadır. Anayasa'nın 53. maddesinden de aldığı güce dayanarak sendikalar Kuzey Kıbrıs Türk Cumhuriyeti hukukunda oldukça aktif bir rol oynamaktadırlar. Sendikaların taraf olduğu Anayasa Mahkemesi huzuruna getirilmiş davaların birçoğu, sendikaların kendi varlık ve faaliyetlerini ilgilendiren konularda çıkarılan yasaların Anayasa'ya aykırılığı üzerinedir.

KKTC Anayasa Mahkemesi huzuruna gelmiş anayasaya aykırılık ve iptal davalarında sendikaların aktif rolü, birtakım istatistiksel verilerle analiz edilebilir. Bu kapsamda başlangıç yılı KKTC'nin kuruluş yılı olan 1983 olarak ele alındığı zaman Anayasa Mahkemesi önüne gelen 186 adet Anayasaya aykırılığa ilişkin dava mevcutken, 23 adet iptal konulu dava olduğu kaydedilmiştir. Bahsi geçen 186 adet Anayasaya aykırılığa ilişkin davanın 56 âdeti sivil toplum kuruluşları tarafından getirilirken, bunların 14 tanesini sendikalar oluşturmaktadır. 116 adet çekişmeli yargı esnasında Anayasa Mahkemesi huzuruna getirilen davanın yanı sıra 14 adet de Cumhurbaşkanı tarafından görüş istemi ile açılan dava mevcuttur.

İptal istemi ile açılan 23 adet davanın 19 âdetini sivil toplum kuruluşları oluştururken bunların 3 âdeti sendikalar tarafından getirilmiştir. Bunlara ilaveten, 3 âdet çekişmeli yargı esnasında Anayasa Mahkemesi'ne getirilen davanın yanı sıra, 1 adet de Cumhurbaşkanıca getirilen iptal istemine ilişkin dava mevcuttur.¹³⁹

¹³⁹ www.mahkemeler.net

Sendikaların açmış olduğu iptal davalarında; 2/2010 sayılı Kamu İş ve KKTC Meclisi arasında geçen davada 72/2006 ve 7/1979 sayılı yasaların Anayasa'nın 1, 8. 10(2) maddelerine aykırılığı ileri sürülmüştür. Bu dava sonucunda Anayasa Mahkemesi herhangi bir aykırılık tespit etmemiş ve iptal istemini reddetmiştir. 3/2012 sayılı Kıbrıs Türk İşçi Sendikası Federasyonu ve KKTC Meclisi arasında geçen davada 24/2012 sayılı yasanın Anayasa'ya aykırılığı ileri sürülmüştür. Bu dava sonucunda Anayasa Mahkemesi herhangi bir aykırılık tespit etmemiş ve oy çokluğuyla iptal istemini reddetmiştir. 3/2013 sayılı Hür İşçi Sendikaları Federasyonu ve KKTC Meclisi arasında geçen davada 2/2012 sayılı yasanın Anayasa'ya aykırılığı ileri sürülmüştür. Bu dava sonucunda Anayasa Mahkemesi herhangi bir aykırılık tespit etmemiş ve iptal istemini reddetmiştir. Ancak bu kararda farklı olarak davacının bu davayı açmaya yetkili olmadığı sonucuna varıldı. Bunun gerekçesi olarak da Anayasa Mahkemesi, dava konusu yasanın bağımsız işçi ve işverenleri ilgilendirdiğini ve bağımsız işçi ve işverenlerin davacı sendikaya üye olmamasından dolayı ve sendikaların yalnızca kendi görev ve varlıklarıyla ilgili konularda dava açabileceği gerçeğine de dayanarak davacı sendikanın bu davayı açmaya yetkili olmadığı sonucuna varmıştır. 6/2017 sayılı Hür İşçi Sendikaları Federasyonu ile EL-SEN ve KKTC Meclisi arasında geçen davada 4/2012 sayılı yasanın Anayasa'ya aykırılığı ileri sürülmüştür. Bu dava sonucunda Anayasa Mahkemesi herhangi bir aykırılık tespit etmemiş ve iptal istemini reddetmiştir.

3.3 Sendikaların Üst Mahkemeler Nezdinde Taraf Olduğu Davalara İlişkin Örnekler

Kuzey Kıbrıs Türk Cumhuriyeti mahkemeleri önüne gelen sendikalara ilişkin davalar çeşitlilik göstermektedir. Bu davalara karşın Kuzey Kıbrıs Türk Cumhuriyeti mahkemelerinin genel yaklaşımı değerlendirmeye açık konumdadır. Bahsedilen çeşitlilik kapsamında sendikalar tarafından açılan farklı konularda davaları konu başlıkları çerçevesinde ele almak mümkün olacaktır.

Öncelikle Anayasa Mahkemesi kararları incelendiğinde, Anayasa Mahkemesi, organ davası olarak yapılan başvurularda, bu başvuruyu yapmaya ehil organlar tarafından yapılıp yapılmadığını incelemektedir. KKTC Anayasa Mahkemesinin anayasaya uygunluk denetiminde usulü Türk Anayasa Mahkemesinden biraz daha farklıdır. Mahkeme başvuru yolunun şartlarını karar metni içerisinde inceler. Dolayısıyla ilk inceleme ve esas incelemesi ayrı ayrı değil birlikte gerçekleştirilir. Bu kapsamda da dava açmaya yetkili olanlar, süre, başvuru konusu olan normun görev alanı içerisinde olup olmadığı hususları kararın esasında ele alınmaktadır. Dolayısıyla kararlarda dava açmaya yetkili kişilerin başvurup başvurmadığı hususu bu kapsamda ele alınmaktadır. Örneğin Kuzey Kıbrıs Türk Cumhuriyeti Anayasa Mahkemesi'nin, 5/97 sayılı ve 5 Şubat 1998 tarihli kararına konu iptal davasını Kıbrıs Türk Öğretmenler Sendikası ve Kıbrıs Türk Devlet Çalışanları Sendikası açmıştır. Dava, 35/1997 sayılı Emeklilik (Değişiklik) Yasası'nın 2. maddesinin Anayasa'ya ¹⁴⁰ aykırı olup olmadığı ile ilgilidir¹⁴¹.

¹⁴⁰ Anayasa' nın Başlangıç kısmındaki kurallar ile 1,3,4,5, 7, 8, 10(2), ve (3), 55, 75, 78, ve 160. maddelerine aykırı olup olmadığı ile ilgilidir

¹⁴¹ Karar için bkz. mahkemeler.net. Karara ilişkin bilgi için bkz. Çelik, D. age, s. 146. Dava Cumhuriyet Meclisinin 30.6.1997 tarihli birleşiminde kabul edilerek 80 sayı ve 15.7.1997 tarihli Resmi Gazete'nin Ek I'inde yayımlanmış olan ve 38/1987 sayılı Emeklilik (Değişiklik) Yasasının Geçici 1. maddesinin 2. fıkrasının, ilk paragrafını kaldırarak yerine yeni bir paragraf konmasını öngören 35/1997 sayılı Emeklilik (Değişiklik) Yasasının 2. Maddesine ilişkindir.

KKTC Anayasa Mahkemesi, davada ilk önce ilk inceleme yani usul açısından başvuru koşullarının yerine gelip gelmediğine bakarak, davacıların “davayı açmaya, Anayasanın 147. maddesi maksatları bakımından ehil” olduklarını tespit etmiştir.

Anayasaya aykırılık nedeniyle iptal davası yoluna başvuran bu organ, Anayasanın 147. maddesinde yer alan, “kendi varlık ve görevlerini ilgilendiren alanlarda diğer kurum, kuruluş veya sendikalar” ifadesine dâhildir. Buradan yola çıkıldığında varılacak sonuç, bu davanın aslında organ davası niteliğini taşıdığıdır. Anayasa Mahkemesi’nin dava sonunda vardığı sonuca gelindiği zaman; “35/1997 sayılı Emeklilik (Değişiklik) Yasasının 2. maddesinin Anayasa’nın Başlangıç kısmına veya 160. maddeye aykırı olmadığı fakat Anayasa’nın 75. maddesinin (2). ve (3). fıkralarına aykırı bulunduğu ve iptal edilmesi gerektiği” yönünde bir karar verildi.”¹⁴²

1978 yılında Yargıtay Hukuk Mahkemesi huzuruna gelen 480/78 sayılı davanın konusunu, Arplast Co. Ltd. ’in, Devrimci Genel İş Sendikası aleyhine yaptığı istinaf oluşturmaktadır. Alt mahkeme nezdinde elde edilen, belirli konuları içeren geçici ara emrinin istinafi yönünde Yargıtay değerlendirmelerini yaparken; istinaf konusu emrin verilmesini talep eden istidaya ilişkin yemin varakasında ileri sürülen iddiaların böyle bir emrin verilmesini haklı kılacak nitelikte olmaması, istinaf konusu emrin gerekçesiz olması ve bu emrin tek taraflı bir istida ile verilmesinin yersiz olması nedeniyle alt derece mahkemesinin bu emri vermekle hata ettiğini belirtmiştir. Yargıtay, önüne gelen istinaf sebeplerinin birçoğunu haklı görmesine rağmen sadece sunulan 3. istinaf sebebini eleştirmeyi uygun bulmuştur. Uygun bulunan sebep ise istinaf konusu emrin verilmesinin talep edildiği istidanın yemin varakasında yer alan iddiaların, böyle bir emrin verilmesini haklı kılacak nitelikte olmadığıdır. Yaptığı değerlendirmeler sonucu

¹⁴² Çelik, 2002, s.146-147.

Yargıtay, istinafi haklı görmüş ve alt mahkemenin vermiş olduğu men'i müdahale emrini iptal etmiştir.

1979 yılında Anayasa Mahkemesi huzuruna gelen 12/79 sayılı dava, Vedat Çelik ve Kıbrıs Türk Öğretmenler Sendikası arasında hali hazırda sürmekte olan 1356/78 sayılı dava içerisinde ileri sürülen Anayasa'ya aykırılık iddiası nezdinde gelmiştir. Anayasa Mahkemesi önüne getirilen davada sendikalar yasasının 42 (1) maddesinin Anayasa'nın 7 ve 27. maddelerinde aykırılığı iddia edilmiştir. Anayasa Mahkemesi değerlendirmelerini yaparken, Sendikalar Yasasının 42. (1). Maddesi, Anayasanın 27. (1) maddesinde yer alan hak arama özgürlüğünü kısıtlar nitelikte olduğunu öne çıkarmıştır. Ayrıca Anayasa Mahkemesi değerlendirmelerine, sendikaların toplum bazında sahip olduğu rol nezdinde, kendilerine Anayasa'ya ters düşen ayrıcalıklar tanınacak biçimde avantaj sağlanamayacağı yönünde devam etmiştir. Sonuçta; Anayasa Mahkemesi, Sendikalara karşı haksız fiillere ilişkin dava açılmayacağını içeren Sendikalar Yasasının 42 (1). maddesinin, kişilere tanınan hak arama özgürlüğünü zedelediği gerekçesi ile Anayasa'nın 27. maddesine ve eşitlik ilkesine ters düşmesi nedeni ile 7.maddesine aykırı bulmuştur.

4/90 sayılı bir başka kararda ise, davanın taraflarını Belediye Emekçileri Sendikası ve Kuzey Kıbrıs Türk Cumhuriyeti Meclisiyle Kuzey Kıbrıs Türk Cumhuriyeti Bakanlar Kurulu vasıtasıyla Kuzey Kıbrıs Türk Cumhuriyeti devleti oluşturmaktadır. Davanın konusu, 15/1980 sayılı Belediyeler Yasasının 22.maddesinin (1) fıkrasını kaldıran ve yeni bir (1) fıkra ekleyen 52/1989 sayılı Belediyeler (Değişiklik) Yasası'nın 4. maddesinin, değiştirilmiş şekli ile esas yasanın 21. maddesinin (19) fıkrasına atıf yaptığı oranda, Anayasa'nın 1, 3, 46, 53, 54 ve 119. maddelerine aykırı olup olmadığıdır. Burada tüm davayı incelemek yerine tez konusuyla alakalı 53. madde çerçevesinde incelemeler yapılması yerinde olacaktır.

Yapılan iddianın gerekçesi olarak mahkeme önüne getirilen hususlarda 53. madde ile alakalı toplu sözleşme yapmaya yetkili organın sendikalar olduğu ve bu yetkiye sahip olmayan bir sendikanın anayasa kapsamında bir sendika sayılmayacağı ve böylece konu yasa maddesinin 53. maddeye aykırılığı ileri sürülmüştür. İnceleme kısmında Anayasa Mahkemesi 53. madde ile ilgili değindiği noktada, 53. maddenin sendika kurma hakkı ile alakalı olduğunu söyleyerek, aykırılığı iddia edilen yasanın sendika kurma hakkı ile doğrudan bir ilgisinin olmadığını belirtmiş ve herhangi bir aykırılık tespit etmemiştir. 53. maddeye ilişkin yapılan aykırılık iddiasına, Anayasa Mahkemesi inceleme kısmında yerinde bir tepki göstermiştir. Bir sendikanın toplu sözleşme yapma hakkının elinden alınması söz konusu olsa dahi, değinilen Anayasa maddesi bir sendikanın kurulmasına ve üyelerin serbestçe üye olup üyelikten çekilebilmesine ilişkindir. Toplu sözleşme yapma hakkına dair, 53. maddede herhangi bir ibare yer almamaktadır. Böylelikle davacı tarafından sunulan gerekçe isabetsizdir.

Yüksek İdare Mahkemesi önüne gelen 123/2011 sayılı, Türk Alkollü İçki ve Şarap Endüstrisi Limited' in Sendikalar Mukayyidi ve Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı aleyhine açtığı davada Emek – İş Sendikası da sonradan ilgili kişi olarak davaya eklenmiştir. Davanın konusunu, davacı şirketin çalıştırmakta olduğu mevsimlik veya geçici işçileri işten çıkarması sonucu söz konusu işçilerin üye olduğu sendika olan Emek İş Sendikası tarafından başlatılan grevin Davalılar tarafından yasal kabul edilmesi ve aksi yönde karar almaması sonrası davacının getirdiği talepler oluşturmaktadır. Bu taleplerde davacı; davalıların işlem, eylem ve kararlarının hükümsüz olduğuna ilişkin bir karar verilmesi, davalıların ihmalinin olduğunun saptanması ve davalıların aldığı kararda yer alan “grev sebebiyle iş başı yapmayan 15 işçinin işten çıkarılmasının grev hakkını kısıtlaması” yönündeki kararının etkisiz ve hükümsüz olduğunun ortaya koyulması gerektiğini ileri sürmüştür. Mahkemenin

yapmış olduğu değerlendirme çerçevesinde, davalıların davacıya göndermiş olduğu yazılarda, 22/92 sayılı İş Yasası'nın ilgili maddelerine de dayanılmış ve davacı ne şekilde hareket etmesi gerektiği yönünde bilgilendirilmiştir. Mahkeme ayrıca bir iş yerinde yapılan grevin yasal olup olmaması yönünde bilgilendirme yapmak konusunda, mevcut yasal düzene göre davalıların sorumlu olmadığını öne çıkarmıştır. Yine bu mahkeme, davalıların, söz konusu grevi yasal bulduğu ve bu yönde karar aldığı yönünde bir bulguya rastlamadığını belirtmiş ve bu bakımdan bahsi geçen emareler ve atıfta bulunulan yasal mevzuat tahtında idari bir kararın varlığından ve davalıların ihmalinden bahsedilemeyeceğini öne sürmüştür. Son olarak mahkeme, idari bir karar ve idari bir ihmal ortada olmadığından, meşru menfaat yönünde bir inceleme yapılmasının olanaksız olduğunu belirtmiştir ve davayı ret ve iptal etmiştir.

Ele aldığımız kararlardan da yola çıkarak gözlemleyebileceğimiz üzere sendikalar, çeşitli alanlardaki davalarda var olmuşlardır. Anayasal hak olarak kendi varlık ve faaliyetleri ile ilgili davalarda Anayasa Mahkemesi huzurunda taraf olma hakkına sahip olan sendikalar ayrıca Yargıtay hukuk ve Yüksek İdare Mahkemesi huzurunda da davalar açmaya ve haklarını aramaya ehildir. Burada aslında eleştirilmesi gereken nokta sendikaların bu mahkemeler nezdinde dava açmaya ehil olması değil, yargılama esnasında mahkemelerin takip edeceği yasalar çapında mevcut olan eksiklikler olabilir. Mahkemelerimiz yargılama yaparken gerekçe aşamasında bazen Türkiye bazense İngiltere yasalarına değinerek yabancı kaynakları da kullanarak içtihatlar oluşturmaktadır. Burada çözüm sendikalar açısından tabi olunan mevzuat çerçevesinde birtakım yenilik ve değişikliklere gidilerek mevcut mevzuatın kapsayıcılığını artırmak olabilir. Böylelikle mahkemelerimiz de yargılama yaparken kendi yasalarımıza yönelik bir inceleme yaparak daha salim kararlar üretebilir.

SONUÇ

Kıbrıs adası coğrafi konumu itibariyle tarih boyunca birçok otoritenin kontrolü altında bulunmuştur. Bunların en önemli çağları Osmanlı ve İngiliz yönetimi altında olanlarıdır. Tabii ki bu farklı otoriteler kendi hukuklarını adada uygulamışlardır. Bu da Kıbrıs hukukunda hem Osmanlı hem de İngiliz hukuk sistemlerinin izlerinin kalması sonucunu doğurmuştur. Bugün hala varlığını sürdüren bu izler, KKTC Hukukunda zaman zaman karmaşalar yaratabilmektedir.

Sendikacılık açısından geçmişe yönelik bir yolculuk yapıldığı zaman gerek Osmanlı gerekse İngiliz dönemlerinde ayrı gelişimler olduğu görülebilir. Hatta günümüzde halen aktif olarak yürürlükte olan 1971 tarihli Kuzey Kıbrıs Türk Cumhuriyeti Sendikalar Yasası İngilizlerden kalma hükümler içerirken; Osmanlıca kalıp cümleler de içermektedir. Bu da yasanın dilinin ağırlaşmasına, dolayısıyla yasanın anlaşılmasının güç hale gelmesine neden olmaktadır.

Sendikalara ilişkin yürütülen çalışma esnasında, öncelikle sendika kurma hakkına ilişkin Anayasa ve 13/1971 sayılı Sendikalar Yasası kapsamında birtakım değerlendirmelere değinilirken KKTC hukukunda da yer alan bir takım Uluslararası Sözleşmelere de değinilmiştir. Bu sözleşmelerin elbette KKTC'nin Uluslararası camiada sahip olduğu konum sebebiyle iç hukuka geçirilmesi bu sözleşmelere taraf olunması yolu ile gerçekleşmemiştir. KKTC bu sözleşmeleri benimserken modernleşme ve Uluslararası Hukuktan geri kalmama amacı gütmektedir.

13/1971 sayılı Sendikalar Yasasında sendika kurulması için herhangi bir izin alma şartı mevcut değilken 30 gün içerisinde bir sendikanın kaydının yapılmaması halinde kurulan sendikanın fesih edilmemesi cezai yaptırıma bağlanmıştır. Bu da bir sendikanın kaydının yapılmamasının suç fiili oluşturduğunu göstermektedir. Bir

sendikanın kaydı yapılırken Yasa'da birtakım ölçütler aranmıştır. Bu ölçütlerden bir tanesi 7. maddenin ilk fıkrasında belirtilmiştir. Söz konusu fıkrada 20 kişiden fazla çalışanı bulunan bir meslek veya sanat alanında faaliyet göstermek isteyen sendikaların üye sayısının 20'den az olamayacağı yönünde bir şart koşulmaktadır. Bu şart ve tez içerisinde de bahsedilen diğer bazı şartlar aslında sendika kurmaya ilişkin izin almanın gerekmediği ilkesini gasp eder niteliktedir. Ayrıca belirtilmesi gereken başka bir konu da bu şartların kendisine çalışma ve sosyal güvenlik bakanı tarafından yetki verilen Sendika Mukayyidinin denetimine tabi olduğudur. Oldukça önemli bir konuma sahip olan sendika haklarının denetlenmesinden sorumlu olan Mukayyitlerin hukuken donanımlı olması sendika haklarının zarar görmemesi açısından mühimdir. Tezde yürütülen çalışmalarda gerek Sendikalar Yasası gerekse diğer yasalar kapsamında sendikaların özel ve kamu çalışanları şeklinde bir ayrımının söz konusu olmadığı gözlemlenmiştir. Özellikle Sendikalar Yasası kapsamında sendikalara genel bir tanımlama yapılmış ve özel - kamu ayrımına gidilmemiştir. Kuzey Kıbrıs Türk Cumhuriyeti'nde sürdürülen istihdamların önemli bir kısmının kamu kaynaklı olduğu herkes tarafından bilinmektedir. Ancak bunun yanında azımsanamayacak kadar da özel sektör çalışanı yer almaktadır. Kuzey Kıbrıs'ta aktif sendikalar çapında yapılan araştırmalarda bu sendikaların tümünün kamu çalışanlarına yönelik faaliyetler sürdürdüğü tespit edilmiştir. Burada aranması gereken faktör neden tüm bu sendikaların kamu çalışanlarına yönelik olduğudur. Aslında özel sektör çalışanlarının sendika kuramayacağına ilişkin gerek Anayasa gerekse 13/1971 sayılı Sendikalar Yasası nezdinde herhangi bir sınırlamaya gidilmemiştir. Bu da bize hukuksal anlamda özel sektör sendikacılığına ilişkin herhangi bir sınırlama olmadığını göstermektedir. Ancak bu sendikalara ilişkin bir düzenleme de olmadığı aşikârdır. Kuzey Kıbrıs Türk Cumhuriyeti devleti özünde, sendika haklarının kökenini oluşturan temel hak ve

özgürlüklere yönelik özverili bir tutum sergileyen ancak yasal mevzuat düzenlemelerinde eksiklikler ve aksaklıklar yaşayan bir düzen içerisinde. Bu eksiklik ve aksaklıklar sonucu KKTC Mahkemeleri zaman zaman yargılama yaparken yabancı ülke kaynaklarını içtihat olarak kullanabilmekte ve yasalardaki bu boşlukları bu şekilde kapatmaya çalışmaktadır.

Sonuç olarak, 2014 yılında yapılmak istenilen Anayasa değişikliği girişiminde olduğu gibi, hatta daha köklü bir hukuk reformu yoluna gidilerek, mevcut düzenin eski İngiliz hukuk düzeninden çok daha modern bir hukuk düzenine dönüştürülmesi yönünde atılacak adımlar, Kuzey Kıbrıs Türk Cumhuriyeti açısından olumlu sonuçlar doğuracaktır.

KAYNAKLAR

Aktan C.C. (2003), *Değişim Çağında Devlet*, Konya, Çizgi Kitabevi

Akıncı, M. (2020), *1950-1980 Döneminde TOBB'un Türk Siyasi Hayatındaki Etkisi*. Uluslararası Yönetim İktisat ve İşletme Dergisi, 16(2), 296-309, s. 299.

Akyiğit E. (2018), *İş Hukuku*, Ankara: Seçkin Yayınları.

An, A.C. (23-26 Kasım 2005), *İşçi Sınıfının Geçmişteki Güzel İş birliği Günleri*, Afrika Gazetesi

An. A.C. (2015), *Kıbrıs'ta İşçi Sınıfının Oluşumu Ve İlk Sendikal Hareketler*, https://www.researchgate.net/publication/283461069_Kibris'ta_Isci_Sinifinin_Olusu_mu_ve_Ilk_Sendikal_Hareketler (29.7.2020)

An A. C. (1996), *Kıbrıs'ta İsyandar ve Anayasal Temsiliyet Mücadelesi (1571-1948)*, Lefkoşa

Argun, F. N. (1995), *Sendikal Hak ve Özgürlüklerin Hukuki Niteliği* Türkiye Barolar Birliği Dergisi, 1, 5-23.

Atar Y. (2002) *Türk Anayasa Hukuku*, Konya, Mimoza Yayınları

Atar Y. (2000) *Anayasa Mahkemesinde İptal Davası Açılması Usulü*, Selçuk Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi, Cilt 8 Yıl 2000 Sayı 1-2.

- Baydur R. (2004) *Cumhuriyetin 80. Yılında Türk Sendikacılığı, Cumhuriyetin 80. Yılında Türkiye 'de Sosyal Güvenlik Paneli II., İ.Ü.İktisat Fakültesi Sosyal Siyaset Konferansları*, İstanbul, İstanbul Üniversitesi Yayınları
- Bayrakçı G. (2017) Kitap İncelemesi: *Adnan Mahiroğulları, Osmanlı'dan Günümüze Türk Sendikacılık Tarihi Üzerine Osmanlı'dan Günümüze Türk Sendikacılık Tarihi (İşçi-İşveren-Memur Sendikacılığı) Emek ve Toplum*, Cilt: 6, Yıl: 6, Sayı: 14
- Bodur M. Y. (2019) Sendika ve Grev Hakkının Mündemiçliği Sorunu kavala Grevi Örneği, *Akademik Hassasiyetler The Academic Elegance*, Sayı (S.) 12 Cilt 6
- Boydak A.B. (2015) *Sendika Özgürlüğünün Güvencesi*, Doktora Tezi T.C. Marmara Üniversitesi
- Canklioğlu Dikmen, M. (2001), *Anlamı, Kapsamı ve Sınırlarıyla Temel Haklar ve Anayasalarımız*, DEÜ Hukuk Fakültesi Mahmut Tevfik Birsal Armağanı, İzmir.
- Çağlar S.(2015), *Hukuk Güvenliği*, Kamu Hukukçuları Platformu, Ankara, T.B.B. Yayınları
- Çelik N./ (2011) *İş Hukuku Dersleri*, İstanbul, Beta Yayınları
- Çelik N./ Caniklioğlu N./ Canbolat T. (2014), *İş Hukuku Dersleri*, İstanbul, Beta Yayınları

Çelik, D.(2002) “KKTC’de Anayasa Yargısı”, Doğu Akdeniz Üniversitesi Hukuk Fakültesi, Yayınlanmamış Yüksek lisans Tezi, Gazimağusa, KKTC.

Çoban N.(2019) *İş Hukukunda İşçi Sendikası Üyeliğinin Korunması*, Ankara, Seçkin Yayınları

Demir F. (2013) *Sendikaların Kuruluşu ve İşleyişi*. Çalışma ve Toplum, 0, no.39

Demircioğlu M./ Centel T. (2010) *İş Hukuku*, İstanbul, Beta Yayınları.

Duman Ö. S. (2012). Sınıf Mücadelesi ve Sendikal Örgütlenme: Yunanistan'da Sınıf Mücadelelerinin Tarihi ve Sosyal Güvenlik Reformu Deneyimi. *Çalışma ve Toplum*, 35(4).

Ekinci B. E. (2015-2017) *Kuzey Kıbrıs Türk Cumhuriyeti’nde 2014 Anayasa Değişikliği Girişiminde Önerilen Bireysel Başvuru Yoluna İlişkin Genel Tespitler*, TÜBİTAK 1001 Bilimsel ve Teknolojik Araştırma Projelerini Destekleme Programı

Eren F. (1974) *Dernek ve Sendikaya Üye Olma, Üye Olmama ve Üyelikten Ayrılma Hakkı*, Ankara Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi, 31 (1)

Erhürman T. (2012) *Çok Katmanlı Toplumlarda İstikrarlı Demokrasi: Birleşik Kıbrıs Örneği*, AUHFD, 61 (1)

Ertürk, Ş.(2002) *İş İlişkisinde Temel Haklar*, Ankara, Seçkin Yayınları

Esener T./Bozkurt Gümrukçüoğlu Y. (2014) *Sendika Hukuku*, İstanbul, Vedat

Kitapçılık

Gönenç L.(2007) *Siyasi İktidar Kavramı Bağlamında Anayasa Çalışmaları için Bir*

Kavramsal Çerçeve Önerisi, Ankara Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi, Cilt 56,

Sayı 1

Gören Z.(1997) *Anayasa Hukukuna Giriş*, İzmir, Barış Yayınları

Gören Z. (2000) *Temel Hak Genel Teorisi*, İzmir, Dokuz Eylül Üniversitesi Yayınları

Gözler, K. (2020) *Anayasa Hukukunun Genel Teorisi*, Cilt I, Ekin Yayınları, 2. Baskı,

Mart 2020

Gözler K. (2020) *Anayasa Hukukunun Genel Esasları*, Ekin Yayınevi, Bursa, 12.

Baskı.

Gözler K. (2014) *Anayasa Hukukunun Genel Esasları*, Ekin Yayınevi, Bursa, 6. Baskı

Gözler K. (2018) *İnsan Hakları Hukuku*, Ekin Yayınevi, Bursa, 2. Baskı

Gözler K. (2000) *Türk Anayasa Hukuku Dersleri*, Bursa, Ekin Kitabevi, Bursa, 1.

Baskı

Gözler K. (2011) *Anayasa Hukukunun Genel Teorisi*, Bursa, Ekin Yayınevi.

Gözler K. (2012) *Yorum İlkeleri*, Ankara, Kamu Hukukçuları Platformu Toplantısı

Gözübüyük Ş. (1991) *Anayasa Hukuku*, Ankara, Genel Dağıtım, 3.Baskı

Gözübüyük Ş. (2003) *Anayasa Hukuku*, Ankara, Turhan Kitabevi

İnceler M. (2012) *Sendika Kavramı Ve Tarihsel Gelişim Süreci*

[https://www.academia.edu/10381854/SEND%C4%B0KA_KAVRAMI_VE_TAR%C4%B0HSEL_GEL%C4%B0%C5%9E%C4%B0M_S%C3%9CREC%C4%B0?](https://www.academia.edu/10381854/SEND%C4%B0KA_KAVRAMI_VE_TAR%C4%B0HSEL_GEL%C4%B0%C5%9E%C4%B0M_S%C3%9CREC%C4%B0?auto=download)
auto=download (29.7.2020)

Kaboğlu İ. Ö. (2010), *Anayasa Hukuku Dersleri (Genel Esaslar)*, İstanbul, Legal Yayıncılık

Karan U. (2018) *Kamu Görevlilerinin Dernekler ve Vakıflar Bağlamında Örgütlenme Özgürlüğü: Anayasa Hukuku Perspektifinden Bir Değerlendirme*, İstanbul Hukuk Mecmuası Araştırma Makalesi

Kaymaz Ç. (2012) *Sendika Özgürlüğü ve Hakkı*, Yüksek Lisans Tezi, T.C. İstanbul Ticaret Üniversitesi

Kılıçoğlu M. (1999) *Sendikalar Hukuku ve Toplu İş Uyuşmazlıkları*, Ankara, Turhan Kitabevi.

Koç Y. (1998) *Sendikacılık Tarihi*, Ankara, Türk-İş Eğitim Yay. No.1

Köse S., “*ITUC Raporlarına Göre 2000’li Yıllarda Sendikal Hak İhlalleri (2000-2010)*”, Kocaeli Üniversitesi, (Çevrimiçi)
<http://www.yumpu.com/tr/document/read/28458599/ituc-raporlara-aeraevesinde-2000lerde-sendikal-hak-ahlalleri> (Erişim Tarihi: 12.08.2020)

Kutal M. (1962) *Sendika Hürriyeti*, İstanbul Üniversitesi İktisat Fakültesi Sosyal Siyaset Konferansları Dergisi, Sayı.13

Lijphart, A. (2012), *Patterns of Democracies*, Yale University Press, USA, 2nd Edition.

Mahiroğulları A. (2011) *Dünyada ve Türkiye’de Sendikacılık*, Bursa, Ekin Basım Yayın Dağıtım

Makal, A. (2012), Türkiye’de Tek Parti Dönemi ve Korporatizm Tartışmaları. *Toplum ve Bilim*. S. 93, ss. 173-199.

Murat M., (Çevrimiçi) <http://filozof.net/Turkce/sosyoloji/1659-sendika-sari-sendika-nedir-ne-demektir-tanimi-tarifi-tarihi-anlami-marksist-fasist-ulke-sendikalar-.html> (Erişim Tarihi: 28.01.2021).

Necatigil Z. (2015) *Kuzey Kıbrıs Türk Cumhuriyeti’nde Anayasa ve Yönetim Hukukunun Esasları*, Lefkoşa, Işık Kitabevi

Özbudun E. (2012), *Türk Anayasa Hukuku*, Ankara, Yetkin Yayınları

Özbudun E. ve Onulduran E. (1984) Türk Demokrasi Vakfı ve Siyasi İlimler Derneği
Ortak Yayını Arend Lijphart, *Çağdaş Demokrasiler -Yirmibir Ülkede Çoğunlukçu
ve Oydaşmacı Yönetim Örüntüleri* (Çevirisi)

Özveri N.(2005) *Bireysel Sendika Özgürlüğünün Korunması Sendikal Tazminat ve
Yargı Kararları*, İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Dergisi, Sayı 8

Petring A. ve diğer yazarlar (2013) *Sosyal Demokrasi El Kitabı 3, Sosyal Devlet ve
Sosyal Demokrasi*, İstanbul, Friedrich Ebert Vakfı, Siyaset Akademisi Birimi, Bonn.

Pulaşlı H. (2001) *Hukukun Temel Kavramları*, İstanbul, Nobel Kitabevi

Sağlam F. (2019) *İnsan Hakları Evrensel Bildirgesi'nde Tüm Hak ve Özgürlüklere
Yönelik Kurallar Üzerine Bir Deneme*, Marmara Üniversitesi Hukuk Fakültesi
Hukuk Araştırmaları Dergisi, Cilt 25, Sayı 2

Sağlam F. (2016) *Kuzey Kıbrıs Türk Cumhuriyeti Anayasa Hukuku Dersleri*, Lefkoşa,
Yakın Doğu Üniversitesi Yayınları

Saygılı N., Kanıpek K., Balıkcıoğlu İ. (2013) *KKTC'de Sendika Tarihi Ve Kıbrıslı
Türklerin Varoluş Mücadelesindeki Yeri*, Uluslararası Sosyal Araştırmalar Dergisi,
Cilt: 6 Sayı: 28

Ses. S.M. (2018), *Sendika Özürlüğü ve Korunması*, Yüksek Lisans Tezi, T.C. Dokuz Eylül Üniversitesi

Sümer H.H. (2017) *İş Hukuku*, Ankara, Seçkin Yayınları

Taşkın Başbayraktar M. (2006) *Türk Anayasal Düzeninde Sendika Kurma Hakkı*, Ankara: Adalet Yayınları

Teziç E. (1991) *Anayasa Hukuku*, İstanbul, Beta Yayınları

Tuncay, A. C. (1975) *İşçi Sendika Üyeliğinin Kazanılması ve Kaybedilmesi*, İstanbul.

Tuncay, A. C. (2010) *Toplu İş Hukuku*, İstanbul, Beta Yayınları

Tuncay A. C./ Kutsal Savaş B. (2015) *Toplu İş Hukuku*, İstanbul, Beta Yayınları

Turhan M. (2003) *Anayasal Devlet*, Ankara, Natürel Yayınları

Turhan T. (2008) *Tarihsel Bakış Açısıyla Kıbrıs Türk Hukuk Sistemi*, AÜHFD, C.57 Sa.2,

Tüysüz C. (2010), *Uluslararası Belgelerde Sendika Hakkı*, T.C. İstanbul Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Özel Hukuk Anabilim Dalı Yüksek Lisans Tezi, Danışman Prof. Dr. Ömer Ekmekçi İstanbul.

Uçkan B. (2001) *Sendika Güvenliğinin Teorik Çerçevesi ve Endüstri İlişkileri Sistemine Etkisi*, Ankara Üniversitesi SBF Dergisi

(Çevrimiçi). <http://dergiler.ankara.edu.tr/dergiler/42/472/5445.pdf>

(ErişimTarihi:28.01.2021).

Uğurlu C. T., Arslan C., (Nisan 2020) *Sendikal Örgütlenme Nedenleri Ölçeği:*

Geçerlik ve Güvenirlik Çalışması, Elektronik Sosyal Bilimler Dergisi

Uygun O. (2011), *Kamu Hukuku İncelemeleri (İnsan Hakları Demokrasi, Hukuk*

Devleti, Egemenlik), İstanbul, Oniki Levha Yayınları

Vatansever M. (2010), *Kıbrıs Sorununun Tarihi Gelişimi*, Dokuz Eylül Üniversitesi

Hukuk Fakültesi Dergisi Cilt: 12, Özel Sayı

Zaim S. (1985) *İşçi-İşveren Kuruluşlarının Sosyo-Ekonomik Önemi*, İstanbul, İ.Ü.

İktisat Fakültesi Konferansları