

# SENDİKAL HAKLAR VE ULUSLARARASI SÖZLEŞMELERİN DOĞRUDAN UYGULANMASI

23 Mart 2021

Yıldırım Koç

Türkiye’de genel olarak işçi hakları ve özel olarak sendikal hak ve özgürlüklerde sendikaların yeterince duyarlı olmadıkları bir konu, uluslararası sözleşmelerden yararlanmaktır. Çalışma mevzuatımızda çeşitli alanlarda önemli sorunlar yaşanmaktadır; ancak bunların aşılmasında kullanılabilecek önemli bir kaynak, gerek bu konudaki bilgisizlik, gerek uzun vadeli stratejiler geliştirilip uygulanmaması nedeniyle, göz ardı edilmekte, dikkate alınmamaktadır.

## ANAYASANIN 90. MADDESİ

Temel sendikal haklar, örgütlenme, toplu pazarlık ve grevdir. Ayrıca, toplantı ve gösteri hakkı gibi haklar da sendikal haklar içinde sayılmaktadır. Bu haklar, bir taraftan uluslararası belgelerle, diğer taraftan iç mevzuatla düzenlenmiştir.

Uluslararası belgelerde düzenlenen sendikal hakların iç hukuka yansıtılması ülkeden ülkeye farklılık gösterir. Türkiye, 2004 yılı Mayıs ayına kadar, ilke olarak uluslararası hukukun üstünlüğünü kabul etmekle birlikte, iç hukukun uygulanmasına öncelik verdi.

Ancak, 2004 yılı Mayıs ayında Anayasamızın 90. maddesinde yapılan değişiklikle, onaylanmış uluslararası sözleşmelere doğrudan uygulanırılık kazandırıldı. Diğer bir deyişle, sendikal haklar konusunda onaylanmış uluslararası sözleşme ile iç mevzuat arasında bir çelişki bulunması durumunda, hakimler, Anayasamızın emredici hükmü gereği, uluslararası sözleşmeyi doğrudan uygulamak ve bunlarla çelişen iç mevzuat düzenlemelerini zımnen mülga saymak zorundadır.

7 Mayıs 2004 tarihinde Anayasamızın 90. maddesine şu hüküm eklendi: “Usulüne göre yürürlüğe konulmuş temel hak ve özgürlüklere ilişkin milletlerarası andlaşmalarla kanunların aynı konuda farklı hükümler içermesi nedeniyle çıkabilecek uyuşmazlıklarda milletlerarası andlaşma hükümleri esas alınır.”

Bu hükümle birlikte, onaylanmış ILO (Uluslararası Çalışma Örgütü) Sözleşmeleri, doğrudan uygulanırılık kazandı. Diğer bir deyişle, Anayasamızda açıkça ifade edildiği gibi, ILO Sözleşmeleri ile iç mevzuatımızın çelişmesi ve konunun yargıya taşınması durumunda, hakimlerimiz, ILO Sözleşmesini uygulamakla yükümlüdür. ILO Sözleşmesindeki hükümlerle çelişen iç mevzuat düzenlemeleri “YOK” sayılacaktır.

## ANAYASA HÜKMÜNÜN ANLAMI

Anayasamızın 90. maddesine yapılan eklemenin içeriğinin biraz açılmasında yarar vardır:

(a) Anayasamızdaki bu düzenleme, Türkiye’nin taraf olduğu tüm insan hakları sözleşmelerini kapsamaktadır. Diğer bir deyişle, Türkiye’nin onaylamış olduğu tüm ILO Sözleşmeleri bu kapsamdadır. Türkiye, onayladığı ILO Sözleşmeleri ile iç mevzuatının çelişmesi durumunda, ILO Sözleşmesini uygulamakla yükümlüdür. Ancak, onaylama sürecinden geçmeyen bildirgeler ve tavsiye kararları, bu kapsamın dışındadır.

(b) Bu düzenleme, yasalarla sınırlı değildir. Anayasa’ya eklenen cümlede, “milletlerarası andlaşmalarla kanunların aynı konuda farklı hükümler içermesi” ifadesi yer almaktadır. Diğer bir deyişle, uluslararası antlaşmalarla yalnızca “kanun”un değil, bir bütün olarak “mevzuat”ın çelişmesi durumunda da bu uygulama zorunludur. Burada ortaya çıkan bir sorun, uluslararası antlaşma ile Anayasa’nın çelişmesi durumunda ortaya çıkmaktadır. Böyle bir durumda da uluslararası antlaşma uygulanmak zorundadır. Anayasanın kendisi de bir kanundur.

(c) Bu madde metninde yer alan “esas alınır” ifadesi, uluslararası sözleşmelerin ulusal hukuka üstün tutulduğu anlamına gelmektedir. Ancak, ulusal hukuk, uluslararası sözleşmeden daha ileri

haklar tanıyorsa, ulusal hukuk uygulanacaktır. Aynı konuda farklı düzenleme yapan birden çok uluslararası sözleşme varsa, en ileri haklar getiren sözleşme uygulanmak zorundadır.

(ç) Bu düzenleme, yargı olduğu kadar yürütmeyi ve yasamayı da bağlamaktadır. Yargı organları bu genel ilkeye göre hareket etmelidir. Yargıçlar, taraflarca ileri sürülmesi bile, kendiliklerinden uluslararası sözleşmeyi dikkate alarak karar vermelidir. Yürütme, karar verir ve uygularken, uluslararası sözleşmeye öncelik vermelidir. Yasama organı yeni bir yasa çıkarırken, uluslararası sözleşme ile çelişmemesine dikkat etmelidir.

(d) Söz konusu düzenleme, uluslararası denetim organlarının kararlarını da göz önüne almalıdır. Bu konu özellikle ILO Sözleşmeleri için son derece önemlidir. ILO Sözleşmeleri kısa metinlerdir ve özellikle son 70 yıllık dönemde önemli kararlarla yorumlanmış ve zenginleştirilmiştir. Öncelikle ILO Yönetim Kurulu tarafından kendi üyeleri arasından oluşturulan Örgütlenme Özgürlüğü Komitesi'nin ILO Yönetim Kurulu tarafından onaylanan kararları, Anayasa'nın 90. maddesindeki değişiklik sonrasında bağlayıcılık kazanmıştır. Aynı şekilde, ILO Yönetim Kurulu tarafından atanan 20 hukukçudan oluşan Uzmanlar Komitesi'nin kararları da bağlayıcıdır. ILO Örgütlenme Özgürlüğü Komitesi, ILO Yönetim Kurulu'nun kendi üyeleri arasından belirlediği 3 işçi, 3 işveren ve 3 hükümet temsilcisinden oluşmaktadır. Örgütlenme Özgürlüğü Komitesi, yapılan şikayet başvuruları temelinde bir ülkenin örgütlenme özgürlüğüne ilişkin ILO Sözleşmelerine ilişkin uygulamalarını denetlemekte ve bu saptamalarını bir rapor halinde ILO Yönetim Kurulu'na sunmaktadır. ILO Yönetim Kurulu da bu raporu onaylamakta ve ILO Resmi Gazetesi'nde yayımlamaktadır.

Bu durum, sendikal alanda çok önemli değişiklikleri gündeme getirdi. Türkiye, Uluslararası Çalışma Örgütü'nün örgütlenme, toplu pazarlık ve grev haklarına ilişkin 87 ve 98 sayılı Sözleşmelerini onaylamıştı. Bu Sözleşmeler, Anayasa değişikliği sonrasında doğrudan uygulanırlık kazandı. Ancak, bu Sözleşmeleri tamamlayan yetkili ILO kararları da Türkiye açısından bağlayıcıdır ve doğrudan uygulanırlık kazanmıştır.

Bu durum, 6356 sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu, 4688 sayılı Kamu Görevlileri Sendikaları ve Toplu Sözleşme Kanunu, 657 sayılı Devlet Memurları Kanunu ve diğer çeşitli mevzuatta yer alan birçok hükmün, dava konusu olduğunda, zımnen mülga olması sonucunu doğurmaktadır. Bu nedenle, günümüzde Türkiye'de sendikal hak ve özgürlükler son derece geniş bir biçimde mevcuttur; önemli olan, bu hakların bilincinde olmak, bu hakları öğrenmek, bu hakları kullanmak için gerekli yargı kararlarını çıkartacak akıllı bir çizgi izlemektir.

Anayasa değişikliğinin 2004 yılında yapılmış olmasına karşın, işçi ve kamu çalışanı sendikaları, gerek bireysel iş hukuku, gerek toplu iş hukuku açılarından önemli haklar sağlayan uluslararası sözleşmelerde yer alan hakları kullanma konusunda çok yetersiz kalmıştır. Yapılması gereken, bu konularda pilot davalar açılması ve yargı kararlarıyla anti-demokratik kısıtlamaların geçersiz kılınmasıdır.