



İstanbul Hukuk Mecmuası

Başvuru: 02.05.2024
Revizyon Talebi: 24.06.2024
Son Revizyon Tarihi: 02.07.2024
Kabul: 08.08.2024

ARAŞTIRMA MAKALESİ / RESEARCH ARTICLE

Güvencesiz Çalışmaya Karşı Sendika Özgürlüğü Güvencesini Geliştirme İhtiyacı: 6356 Sayılı Kanun'un 25. Maddesinin Yeniden Düzenlenmesi Üzerine Öneriler*

Naim GÖKTAŞ** , Orhan Ertuğrul ONUR*** 

Öz

Neo-liberal dönüşüm süreciyle birlikte çalışma ilişkilerinde güvencesizlik norm hâline gelmiştir. Bu dönemde güvencesizliğe yol açan standart-dışı istihdam biçimleri ülkelerin hukuk sistemlerinde yerini almıştır. Türkiye'de de 4857 sayılı İş Kanunu ile esnek çalışma türlerinin önü açılmış ve güvencesiz çalışmaya hukuki dayanak sağlanmıştır. Güvencesizliğin yaygınlaşmasıyla birlikte işçilerin işverenler karşısındaki gücü zayıflamış ve sendikaların örgütlenme koşulları daralmıştır. Sendikalar güç kaybettiğinde işçiler eğreti koşullarda çalışmaya daha fazla mecbur olmuştur. Bu yüzden, temel uluslararası sözleşmelerde düzenlenmiş olan ve Türkiye'de anayasal bir hak niteliği bulunan sendika hakkına erişim, günümüz şartlarında daha önemli bir ihtiyaç hâline gelmiştir. Fakat 6356 sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu'nun (STİSK) 25. maddesinde düzenlenmiş olan sendika özgürlüğü güvencesi, Avrupa İnsan Hakları Mahkemesi'nin (AİHM) Tek Gıda-İş Sendikası'nın başvurusu üzerine verdiği kararda belirtildiği üzere amacını karşılamaktan oldukça uzaktır. Bu çalışmada Türkiye'de sendika özgürlüğü güvencesinin geliştirilmesine katkı sağlamak amaçlanmıştır. Söz konusu amaç doğrultusunda doküman analizi yöntemi benimsenerek konuya ilişkin belgeler incelenmiş, maddenin sendika özgürlüğü güvencesini kısıtlayan yönleri açıklanmıştır. AİHM kararına da uyumlu olarak çalışmada iki ayrı öneri yapılmıştır. Kanun'un 24. maddesinde işyeri sendika temsilcileri için hüküm altına alınmış olan mutlak işe iade hakkının, 25. maddeye uyarlanması çalışmanın temel önerisidir. Bu düzeyde güvence sağlansa da işverenin, iş sözleşmesi sendikal nedenle feshedilen işçiyi işe başlatmadığı durumda işçiyi iş güvencesi tazminatı ödemesi gerekliliği çalışmanın ikincil önerisidir. Son yıllarda sendikalar giderek zayıflamakta ve işçiler güvencesiz koşullara artan oranda maruz kalmaktadır. Bu bağlamda bireysel sendika özgürlüğünü ve dolayısıyla kolektif sendika özgürlüğünü genişletmeye yönelik öneriler getirmesi bu çalışmanın önemini göstermektedir.

Anahtar Kelimeler

Güvencesiz Çalışma, İş Güvencesi, Sendikalaşma, Sendika Özgürlüğü Güvencesi, 6356 Sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu

Need to Improve the Guarantee of Freedom of Association against Precarious Work: Suggestions on the Revision of Article 25 of Law No. 6356

Abstract

The norm of precarity in labour relations is set off by the neoliberal transformation process, where non-standard forms of employment that foster precariousness take place in the legal systems of some countries. Turkish Law No. 4857 paves the way for flexible working hours and provides a legal basis for precarious work. In parallel with this pervading of precariousness, the labour power is weakened, and the conditions for union organising are contradicted. As unions

* Bu makale, 26-27 Ekim 2023 tarihlerinde Kamu Yönetimi Derneği tarafından düzenlenen ve ODTÜ Mezunları Derneği Vişnelik Tesis'i'nde gerçekleştirilen Cumhuriyet'in 100. Yılında Nasıl Bir Kamu Yönetimi temalı Uluslararası Kamu Yönetimi Kongresi'nin Hukuk ve Demokrasi oturumunda sunulan "Sendika Özgürlüğü Güvencesinin Geliştirilmesi Üzerine Öneriler: 6356 Sayılı Kanun'un 25. Maddesinin Yeniden Değerlendirilmesi" başlıklı bildirisinin genişletilmesi ve güncellenmesi ile oluşturulmuştur.

** Sorumlu Yazar: Naim Göktaş (Arş. Gör.), İstanbul Gelişim Üniversitesi, Uygulamalı Bilimler Fakültesi, Elektronik Ticaret ve Yönetimi Bölümü, İstanbul, Türkiye. E-posta: ngoktas@gelisim.edu.tr ORCID: 0000-0002-5378-3147

*** Orhan Ertuğrul Onur (Öğr. Gör.), Hitit Üniversitesi, Sosyal Bilimler Meslek Yüksekokulu, Mülkiyet Koruma ve Güvenlik Bölümü, Çorum, Türkiye. E-posta: orhanertugrulonur@hitit.edu.tr ORCID: 0000-0001-9453-3980

Atfı: Goktas N, Onur OE, "Güvencesiz Çalışmaya Karşı Sendika Özgürlüğü Güvencesini Geliştirme İhtiyacı: 6356 Sayılı Kanun'un 25. Maddesinin Yeniden Düzenlenmesi Üzerine Öneriler" (2024) 82(3) İstanbul Hukuk Mecmuası 855. <https://doi.org/10.26650/mecmua.2024.82.3.0010>



lose power and labourer is more and more condemned to poor working conditions, the right to join a union, which is regulated in key international conventions and is a constitutional right in Türkiye, has become a more important need in today's conditions. As stated in the ECtHR's judgement on the application of Tek Gıda-İş Trade Union, Article 25 of Turkish Law No. 6356 on the freedom of union is far from fulfilling its purpose. In this context, this study contributes to improving the guarantee of freedom of union in Türkiye. Adopting document analysis as its methodology and explaining the aspects of the article in question that constrict the freedom of union, this study suggests two separate standpoints in line with the ECtHR's judgement. The main suggestion of this study is to adapt the right to absolute reinstatement provided for workplace union representatives in Article 24 of Law No. 6356 to Article 25 of the same law. Although it does not provide this level of security, the secondary recommendation of this study is that employers should pay job security compensation to employees if the employer does not reinstate an employee whose employment contract has been terminated for union reasons. As trade unions have become weaker in recent years and workers face more precarious situations, the importance of this study lies in the fact that it makes suggestions for expanding individual freedom of unions and thus collective freedom of unions.

Keywords

Precarious Work, Job Security, Unionisation, Guarantee of Freedom of Association, Law No. 6356 (On Trade Unions and Collective Bargaining Agreements)

Extended Summary

Neoliberal policies have created major socioeconomic transformations. The norm of precarity in labour relations is set off by the neoliberal transformation process. Accordingly, during this period, legislation on working life was also shaped in line with the needs of capital. Non-standard forms of employment that foster precarity have rapidly taken their place in the legal systems of states. In Türkiye, for example, Turkish Labour Law No. 4857 provides a legal basis for precarious work and regulates the types of contracts and practises that give way to flexible work, such as part-time work, fixed-term work, temporary work, on-call work and equalisation of working hours. The construction of the precariousness law weakened the power of labour against capital, thus the conditions for unions to organise narrowed. In Türkiye, 15% of workers are unionised. Moreover, the rate of workers covered by collective bargaining agreements is approximately 8%, which drops to a very low level of 5% in the private sector. The gradual loss of trade union power is condemning workers to poor working conditions. For the realisation of decent working conditions, freedom of unionisation must be effectively guaranteed.

While freedom of unionisation is a fundamental right with a universal dimension regulated in the most fundamental international conventions, it is also a constitutional right in Turkey, where Law No. 6356 on Trade Unions and Collective Bargaining Agreements regulates the guarantee of freedom of unionisation. Article 25 of Law No. 6356 stipulates that an employer cannot discriminate on trade union grounds in recruitment, continuation of the employment relationship, or termination of employment, and that if an employer acts against the law, the employee who is subjected to trade union discrimination will be entitled to trade union compensation

in the amount of at least one year's wages. In addition, it is also stated in the article that an employee whose contract is terminated for union reasons may file a lawsuit for reinstatement in accordance with the provisions of job security and that an employee whose contract is finalised by the court to have been terminated for union reasons shall be entitled to a maximum of four months of idle time wages, provided that he/she applies for reinstatement, together with union compensation. In the same article, it is emphasised that in the event that an employer does not reinstate an employee, no job insecurity compensation can be awarded, and no application to the job is required for trade union indemnity.

The ECtHR delivered an important judgement on the inadequacy of the guarantee of freedom of union in Türkiye upon the application of Tek Gıda-İş Trade Union in 2017. According to a decision examining Tek Gıda-İş's organising process at the TUKAŞ Gıda enterprise, the failure to reinstate dismissed workers or to pay deterrent compensation for union-busting behaviour by the employer discouraged workers from joining the union. Thus, the union failed to reach the numerical majority required to conclude a collective bargaining agreement. The judgement also found that lengthy court proceedings were effective in the process of unionisation. For all these reasons, the ECtHR concluded that Article 11 of the European Convention on Human Rights was violated.

As emphasised in the ECtHR judgement, Article 25 of Law No. 6356 does not guarantee individual freedom of union. There are two problematic aspects to the current regulation. The first is that it is at the employer's discretion whether or not to reinstate an employee whose dismissal for union reasons is finalised by the court. Another problematic aspect of Article 25 of the Law is that an employer is not obliged to pay a job security compensation to an employee who applies for re-employment. The first step to amend the article is to make the right to reinstatement absolute for an employee whose contract was terminated on union grounds. The protection of workplace union representatives as regulated by Article 24 of the Law can serve as an example in this regard. If the rights regulated for the security of workplace union representatives are adapted to Article 25, which regulates the guarantee of freedom of association, the problem of the lack of an absolute right to reinstatement for employees dismissed for union reasons, which is also criticised in the ECtHR judgement, can be radically eliminated. Although it does not provide as much assurance as this proposal, which guarantees termination on union grounds, it can be presented as a secondary proposal in which the employer should pay job security compensation to the employee if the employee is not reinstated. In order for this to be realised, it would be sufficient to remove the sentence "However, in the event that the employee is not reinstated, the compensation specified in the first paragraph of Article 21 of Law No. 4857 shall not be awarded" in paragraph 5 of Article 25 from

the law. This amendment may also be a relative solution to the problem of setting compensation at a lower amount without considering factors such as the economic power of the employers and the low wages of the workers, which are also criticised in the ECtHR judgement.

Giriş

Neo-liberal politikalara geçilmesiyle birlikte sosyo-ekonomik alanda büyük dönüşümler yaşanmıştır. Bu dönüşüm süreci beraberinde devlet mekanizmasının işlevinde de önemli değişimler gerçekleşmiştir. Devletlerin kamusal hizmet sunma, piyasaya müdahale etme, geliri yeniden dağıtma gibi sosyal refah sağlayan uygulamaları giderek daralmıştır. Bunun yerine özelleştirme, finansallaştırma, kuralsızlaştırma gibi sermaye birikimini hızlandıran uygulamalar yaygınlaşmıştır. Söz konusu dönüşümler, hukukun sermaye yanlı olarak yeniden düzenlenmesi yoluyla hayata geçmiştir. Nitekim çalışma yaşamına ilişkin mevzuatlar da daha ziyade sermaye sahiplerinin ihtiyaçları doğrultusunda düzenlenmiştir¹.

Son yıllarda giderek yaygınlaşan güvencesiz istihdam biçimlerine karşılık gelen yeni sözleşme türleri, ülkelerin çalışma yaşamıyla ilgili mevzuatlarında düzenlenmiştir. Uluslararası Çalışma Örgütü (ILO), standart-dışı istihdam biçimleri olarak tanımladığı söz konusu çalışma pratiklerini ve bunlara dönük yasal düzenlemeleri ülke örnekleriyle düzenli olarak takip etmekte, sorunları belirleyip öneriler sunmaktadır². Türkiye özelinde de bilhassa 4857 sayılı İş Kanunu ile yeni sözleşme ve uygulama düzenlemeleri yapılarak bu türdeki istihdam biçimlerine yasal dayanak sağlanmış³, bunun sonucunda güvencesiz çalışma ilişkileri giderek artmıştır. Dolayısıyla son yıllarda çalışma yaşamına yönelik yapılan düzenlemelerle bir anlamda “güvencesizliğin hukuku” inşa edilmiştir⁴.

Güvencesizliğin hukukunun inşa edilmesiyle birlikte emeğin sermaye karşısındaki bireysel gücü zayıflatılmış ve bunun ötesinde işçiler için güvence, istikrar, refah gibi kazanımlar sağlayabilen kolektif kurumlar niteliğindeki sendikaların örgütlenme koşulları da daraltılmıştır⁵. Bu nedenle, gelinen noktada insan onuruna yaraşır çalışma koşullarına zemin hazırlayacak politikaların benimsenmesi ve düzenlemelerin yapılması gereksinimi daha fazla ortaya çıkmıştır.

Türkiye’de söz konusu dönüşüm süreçlerinin yaşanmasıyla birlikte hâlihazırda sendikali ve toplu iş sözleşmesi kapsamında olan işçilerin oranının oldukça düşük olduğu dikkat çekmektedir. Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı’nın Ocak 2024

¹ Thomas I. Palley, ‘From Keynesianism to Neoliberalism: Shifting Paradigms in Economics’ in Alfredo Saad-Filho and Deborah Johnston (eds), *Neoliberalism: A Critical Reader* (Pluto Press 2005) 23

² International Labour Organization (ILO), ‘Publications on Non-Standard Forms of Employment’ (ilo.org n.d.) < <https://www.ilo.org/global/topics/non-standard-employment/publications/lang--en/nextRow--0/index.htm> > Erişim Tarihi 15 Şubat 2024

³ Aziz Çelik, ‘Yeni İş Yasasının Anlamı’ (2003/Eylül-Ekim) (48) Türkiye Barolar Birliği Dergisi 41, 56-57; İnci Kuzgun, ‘Türkiye’de Esnek İstihdam Biçimlerinin Düzenlenmesi’ (2004) 22 (2) Hacettepe Üniversitesi İİBF Dergisi 20; Muzaffer Koç, ‘4857 Sayılı İş Kanunu’ndaki Esneklik Düzenlemeleri ve Uygulama Problemleri’ (2016) 5 (7) İnsan ve Toplum Bilimleri Araştırmaları Dergisi 2171

⁴ Murat Özveri, ‘Güvencesiz Çalışmanın Hukuki Dayanakları’ (2012) 2 (33) Çalışma ve Toplum Dergisi 147, 156

⁵ Aziz Çelik, ‘Eğreti Emek-Parçalanmış Sınıf’ (2007/Mayıs) (217) Birikim Dergisi 122, 130; Hasan Ejder Temiz, ‘Eğreti İstihdam: İşgücü Piyasasında Güvencesizliğin ve İstikrarsızlığın Yeni Yapılanması’ (2004) 2 (2) Çalışma ve Toplum Dergisi 61, 64; Aysen Tokol, ‘Yeni Standart Dışı Çalışma Şekilleri’ (2021) 23 (1) İş, GÜÇ Endüstri İlişkileri ve İnsan Kaynakları Dergisi 7, 22

verilerine bakıldığında işçilerin %15'inin sendikalı olduğu görülmektedir⁶. Çalışma hayatında yaygın olan kayıt dışılık da hesaba katıldığında sendikalı işçi oranının esasen daha düşük olduğu bilinmektedir. Dahası, toplu iş sözleşmesi kapsamında çalışan işçilerin oranı ise yaklaşık %8 seviyesindeyken bu oran özel sektörde %5 gibi oldukça düşük bir düzeye kadar inmektedir⁷. Tüm bu olgulardan hareketle, Türkiye'de sendikalaşmanın önünü açacak yasal düzenlemelerin yapılmasına ziyadesiyle ihtiyaç olduğu net bir şekilde görülmektedir.

Bu çalışmada, ülkemizde sendika özgürlüğü güvencesinin geliştirilmesine katkı sağlamak amaçlanmıştır. Söz konusu amaç doğrultusunda doküman analizi yöntemi benimsenmiştir. 6356 sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu'nun (STİSK) sendika özgürlüğü güvencesini düzenleyen 25. maddesinin eksikliği ortaya koyulmuş ve bu eksikliği gidermek üzere önerilerde bulunulmuştur. Çalışmada öncelikle güvencesiz çalışma olgusu ele alınmış, sonra sendika özgürlüğü güvencesi ile ilgili kavramsal çerçeve çizilmiş ve bu husustaki uluslararası sözleşmelere değinilmiştir. Ardından Kanun'un ilgili maddesinin fıkraları aktarılmış ve madde daha anlaşılır kılınmıştır. Sonrasında Avrupa İnsan Hakları Mahkemesi'nin (AİHM) Tek Gıda-İş Sendikası'nın başvurusu üzerine vermiş olduğu karar önemli bir emsal olarak incelenmiştir. Son olarak ise ilgili maddeye yönelik sorunlar açıklanmış ve etkili bir sendika özgürlüğü güvencesi için maddenin değiştirilmesine dönük çözüm önerileri sunulmuştur.

I. Güvencesiz Çalışma

Neo-liberal yeniden yapılanma süreci çalışma ilişkilerinde güvencesizliği giderek norm hâline getirmiştir. Bu dönemde benimsenen birikim rejimi, sermayeyi ulusal ve/veya küresel düzeyde hızla genişletmek üzerine kurulmuştur. Bu bağlamda işgücünün hem mümkün olduğunca düşük maliyetle kullanılması hem de sürekli değişen piyasa koşullarına olabildiğince uyumlu kılınması sermaye için büyük önem arz etmiştir. Bundan dolayı 1970'li yıllardan itibaren çalışma yaşamında tipik, düzenli, standart istihdam biçimleri yerine atipik, eğreti, standart-dışı denilen istihdam biçimlerine yönelim olmuştur. Diğer bir ifadeyle emek piyasasında görece refah sağlayan, tam zamanlı, sürekli işler azalırken düşük ücretli, kısmi zamanlı, geçici işler yaygınlaşmıştır⁸.

İşverenlerin işçileri istedikleri zamanda, miktarda ve tarzda çalıştırabilmelerini sağlayan bu yeni istihdam biçimleri "esneklik" kavramı altında farklılaşan fakat "güvencesizlik" kavramı ekseninde aynılanan yönleriyle açıklanmaktadır⁹. Öyle ki

⁶ Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı (ÇSGB), 'İşçi Sayıları ve Sendikaların Üye Sayıları Hakkında Tebliğler (2024 Ocak Ayı İstatistiği)' (cs.gb.gov.tr t.y.) < <https://www.cs.gb.gov.tr/istatistikler/calisma-hayati-istatistikleri/sendikal-istatistikler/isci-sayilari-ve-sendikalarin-uye-sayilari-hakkinda-tebligler/> > Erişim Tarihi 16 Şubat 2024

⁷ DİSK Araştırma Merkezi (DİSK-AR), *AKP Döneminde ve Başkanlık Rejiminde İşçiler Neler Kaybetti? (2002-2023)* (DİSK Yayınları Mayıs 2023) 35-36

⁸ Guy Standing, *The Precariat: The New Dangerous Class* (Bloomsbury Academic 2011) 27, 31, 32

⁹ Metin Özügürlü, 'TEKEL Direnişi: Sınıflar Mücadelesi Üzerine Anımsamalar' iç Gökhan Bulut (ed) *Tekel Direnişinin İşğinde Gelenekselden Yeniye İşçi Sınıfı Hareketi* (Nota Bene Yayınları 2010) 46-47

her bir işyerinde bu istihdam biçimlerinin kurulu organizasyon yapısına uygun olanı tercih edilmekte fakat genele bakıldığında bunların hangisi tercih edilirse edilsin emek gücü için değişmeyen olgunun güvencesizlik olduğu görülmektedir.

Güvencesizlik kavramı, en genel ifadesiyle, iş güvencesi ve sosyal koruma mekanizmalarından yoksun olmak ve bu sebeple çalışma ve hayat koşulları açısından sürekli belirsizlik içerisinde yaşamak anlamına gelmektedir¹⁰. Boyutlarına bakıldığında ise kavram daha geniş çerçevede anlaşılır olmaktadır. Güvencesizliğin boyutları arasında işin kaybedilme riskinin yüksek olması, bireysel ve toplu pazarlık imkânının düşük olması, sosyal güvenlik haklarından iş sağlığı önlemlerine dek birçok koruma mekanizmasının kısıtlanması ve ücretlerin oldukça düşük tutulması gibi durumlar sıralanmaktadır¹¹.

Neo-liberal dönemde güvencesiz istihdam biçimleri yaygınlaşırken bunun hukuktaki karşılığı olan yeni sözleşme ve uygulama tipleri de ülkelerin çalışma mevzuatlarında hızla yerini almıştır. Gelineen noktada güvencesiz çalışma pratikleri, küresel düzeyde yükselen bir olgu hâline gelmiştir. Öyle ki ILO, kilit çalışanlar olarak tanımladığı sağlık, gıda, güvenlik, ulaştırma gibi sektörlerdeki çalışanlar arasında dâhi geçici sözleşme türlerinin, düzensiz mesai saatlerinin, düşük ücretlerin ve sendikasızlığın dünya genelinde oldukça yaygın olduğunu raporlamıştır. Raporda bu kesimlerin üçte birinin geçici sözleşmeyle çalıştığı, yine yaklaşık üçte birinin düşük ücret kazandığı ve yalnızca %16'sının sendikalı olduğu belirtilmiştir¹².

Türkiye'de de neo-liberal politikalara geçilmesiyle birlikte benzer olgular görülmüştür. Güvencesiz çalışma biçimleri 1980'li yıllardan itibaren görünürlüğünü artırmış, 2000'li yıllarda ise ivme kazanmıştır. Zira 2003 yılında yürürlüğe giren 4857 sayılı İş Kanunu ile kısmi süreli çalışma, belirli süreli çalışma, ödünç iş ilişkisi, çağrı üzerine çalışma, çalışma sürelerinin denkleştirilmesi gibi esnek çalışmanın önünü açan sözleşme ve uygulama tipleri düzenlenerek çalışma yaşamında güvencesizliğin meşruiyeti sağlanmıştır¹³. Örneğin son yıllarda giderek yaygınlaşan belirli süreli iş sözleşmeleri işçilerin iş güvencesi hükümlerinden yararlanmasını engellemektedir¹⁴.

¹⁰ Hans De Witte, 'Job Insecurity and Psychological Well-Being: Review of the Literature and Exploration Fo Some Unresolved Issues' (1999) 8 (2) European Journal of Work and Organizational Psychology 156; Şebnem Oğuz, 'Tekel Direnişinin Işığında Güvencesiz Çalışma/Yaşama: Proletaryadan "Prekarya"ya mı?' (2011) 35 (271) Mülkiye Dergisi 7, 9

¹¹ Gerry Rodgers, 'Precarious Work in Western Europe: The State of The Debate' in Gerry Rodgers and Janine Rodgers (eds), *Precarious Jobs in Labour Market Regulation: The Growth of Atypical Employment in Western Europe* (ILO Publications 1989) 3

¹² ILO, *World Employment and Social Outlook: The Value of Essential Work* (ILO Publications 2023) xx-xxi, 75

¹³ Çelik (n 3) 58-62

¹⁴ Kanun'un 18. maddesinde yer alan "otuz veya daha fazla işçi çalıştıran işyerlerinde en az altı aylık kademi olan işçinin belirsiz süreli iş sözleşmesini fesheden işveren... geçerli bir sebebe dayanmak zorundadır" hükmünden anlaşılacağı üzere iş güvencesinden yalnızca belirsiz süreli iş sözleşmesiyle çalışan işçiler bahsi geçen diğer şartları da sağlamak suretiyle yararlanabilmekte, belirli süreli iş sözleşmesiyle çalışan işçiler ise güvenceden yoksun bırakılmaktadır. Bu konuda bkz İş Kanunu, Kanun Numarası: 4857, Kabul Tarihi: 22.5.2003, RG 10.6.2003/25134.

Anlatılan çerçevede, DİSK Araştırma Merkezi (DİSK-AR) tarafından yapılan “Türkiye İşçi Sınıfının Görünümü” başlıklı saha araştırması Türkiye’de çalışma yaşamının güvencesizliğine dair önemli bulgular sunmaktadır. Araştırma kapsamında örneklemedeki işçilere ‘çalışma hayatının en önemli sorunları’ çok cevaplı soru olarak yöneltilmiştir. Verilen cevaplarda “düşük ücret” (%77,4), “işsizlik” (%75,4), “sigortasız çalışma” (%46,7), “uzun çalışma saatleri” (%43,7) ve “iş kaybeme endişesi” (%39,1) ilk sıralarda yer almıştır¹⁵. İşçilerin bilhassa işsizlik, sigortasız çalışma ve iş kaybeme endişesine yaptıkları vurgu birlikte ele alındığında güvencesizliği çok yüksek düzeyde deneyimledikleri anlaşılmaktadır.

Tüm bu açıklamalar ışığında söylenebilir ki günümüzde güvencesizliği bizzat deneyimleyen, güvencesizlik riskiyle her an karşı karşıya olan geniş bir işçi kitlesi mevcuttur. İşsizler ile güvencesiz çalışanların varlığı, işçiler ile görece güvenceli çalışanların ücretlerini baskılamakta ve güvencelerini sarsmaktadır. Böylelikle, hukukun bir anlamda güvencesizliğin hukuku olarak yeniden inşa edilmesinin yansıması olarak “akışkan bir güvencesizlik” olgusu çalışma yaşamında hüküm sürmektedir¹⁶.

Çalışma yaşamında güvencesizlik arttıkça işçilerin işverenler karşısındaki bireysel pazarlık güçleri de hızla azalmaktadır. Buradan hareketle, kolektif sendikal hakların daha fazla yaygınlaşmasının işçilerin güvencelerini önemli ölçüde arttıracğını söylemek olanaklıdır. Dolayısıyla çalışma yaşamında güvence düzeyini yükseltmek için sendikaların güçlendirilmesi gerekmektedir. Bu yüzden sendika özgürlüğü güvencesinin geliştirilmesi büyük önem arz etmektedir.

II. Sendika Özgürlüğü Güvencesi

Sendikalar, işçilerin haklarını korumak ve çalışma koşullarını iyileştirmek amacıyla kurdukları birliklerdir¹⁷. İşçilerin çalışma ilişkileri içerisindeki oranı dikkate alındığında, sendikalar geniş toplum kesimlerinin potansiyel temsilcileri hâline gelmektedir¹⁸. Sendikaların hukuki meşruiyeti, sendika özgürlüğü kavramıyla karşılık

¹⁵ DİSK-AR, *Türkiye İşçi Sınıfının Görünümü: İşçilerin Çalışma ve Yaşam Koşulları ile Kanaat, Deneyim ve Tutumları Alan Araştırması* (DİSK Yayınları 2020) 67

¹⁶ Bauman, modern çağın güncel durumunu analiz ederken “akışkanlık” kavramını özellikle kullanır. Zira akışkanların katıların aksine belirli şekillerinin olmaması, mekânsal ve zamansal açıdan sabit konularının bulunmaması ve temas ettiklerinde katıların değişime uğratması ile modernitenin ulaştığı aşamada yaşamın birçok alanında belirsiz, geçici, esnek ilişkileri yaygınlaştırması arasında benzerlik kurar. Bu hususta bkz Zygmunt Bauman, *Akışkan Modernite*, (Çev. Sinan Okan Çavuş), (1. Baskı, Can Yayınları 2017) 25-26. Bauman, çalışma yaşamındaki güvencesizliği de bu minvalde yorumlar: “hiç kimse, bir sonraki ‘küçülme’, ‘yeniden yapılanma’ ya da ‘verim yükseltme’ dalgasından, pazarın sürekli ve düzensiz şekilde değişen taleplerinden ve ‘rekabet gücünü artırma’, ‘üretkenlik’ ve ‘verimlilik’ gibi hedeflerin tuhaf ama aynı zamanda karşı konulamaz, başa çıkması neredeyse imkansız baskısından muaf olacağını düşünmez (...) Dolayısıyla, zaten işten çıkarılmış olanlardan tutun, başkalarını işten çıkaranlara kadar herkes vazgeçilmez olmadığının, her an kapı önüne konulabilecek kadar değersiz olduğunun farkındadır. En prestijli pozisyonların bile geçici ve ‘bir sonraki bildiriye kadar’ olduğunun anlaşılması an meselesidir.” Alıntı için bkz Bauman (n 16) 236

¹⁷ Kadir Arıcı, *Türk İş Hukuku II – Toplu İş İlişkileri Hukuku*, (1. Baskı, Gazi Kitabevi 2022) 4; Ahmet Nizamettin Aktay ve Olgu Özdemir Ertürk, *Toplu İş Hukuku*, (3. Baskı, Seçkin Yayıncılık 2022) 25-27

¹⁸ Cahit Talas, *Sosyal Ekonomi* (6. Baskı, S Yayınları 1983) 171-172

bulmaktadır¹⁹. Sendika özgürlüğü; işçilerin sendika kurabilmelerini, sendikaya üye olabilmelerini, sendikal faaliyette bulunabilmelerini ve istedikleri zaman sendika üyeliklerine son verebilmelerini ifade etmektedir. Bu bağlamda sendika kurabilmek, sendikaya üye olabilmek ve sendikal faaliyette bulunabilmek pozitif sendika özgürlüğü kavramını; sendikaya üye olmamak veya var olan üyeliği sona erdirebilmek ise negatif sendika özgürlüğü kavramını açıklamaktadır. Birey temelli şekillenen bu haklar bireysel sendika özgürlüğü diye tanımlanır iken sendikaların tüzel kişilik olarak kurulabilmeleri, varlıklarını koruyabilmeleri, kendilerine özgü faaliyetlerde bulunabilmeleri ise kolektif sendika özgürlüğü diye tanımlanmaktadır²⁰. Hemen belirtmek gerekir ki bireysel ve kolektif sendika özgürlükleri, toplumsal koşullara göre birlikte gelişme ya da gerileme gösteren ayrılmaz olgulardır.

Sendika özgürlüğü; en önemli uluslararası sözleşmelerde düzenlenmiş, evrensel boyutu olan temel bir hak niteliğindedir. ILO'nun 87 No'lu Sözleşmesi'nde sendika özgürlüğü ve sendikalaşma hakkı, 98 No'lu Sözleşmesi'nde ise örgütlenme ve toplu pazarlık hakkı belirlenmiştir²¹. İnsan Hakları Evrensel Bildirgesi'nin 23. maddesinde sendika kurma ve sendikaya üye olma hakkı tanınmıştır²². Avrupa İnsan Hakları Sözleşmesi'nin (AİHS) 11. maddesinde dernek kurma hakkının sendika kurma ve sendikaya üye olma haklarını da içerdiği belirtilmiştir²³. Gözden Geçirilmiş Avrupa Sosyal Şartı'nın 1. bölümünün 5. ve 6. maddelerinde ise çalışanların ve işverenlerin ekonomik ve sosyal çıkarları doğrultusunda örgütlenme özgürlüğüne ve toplu pazarlık hakkına sahip olduğu vurgulanmıştır²⁴. Sendika özgürlüğü, bu temel sözleşmelerin dışındaki pek çok uluslararası belgede de düzenlenmiş ve beraberinde ulusal mevzuatlarda da yer edinmiştir. Türkiye Cumhuriyeti Anayasasının 51. maddesinde çalışanların ve işverenlerin serbestçe sendika kurma, sendikaya üye olma ve sendika üyeliğinden ayrılma haklarının olduğu ifade edilerek sendika özgürlüğü güvencesi tanımlanmıştır.

Uluslararası sözleşmelerde ve Anayasada düzenlenmiş olması çok önemli bir kazanım olmakla birlikte sendika özgürlüğü güvencesinin uygulanması ancak ilgili

¹⁹ Sayım Yorğün, 'Anayasa Mahkemesinin 6356 Sayılı Yasaya İlişkin Kararının Sendikal Özgürlükler Boyutuyla Değerlendirilmesi' (2016) 3 (50) Çalışma ve Toplum Dergisi 1171, 1173

²⁰ Metin Kutsal, 'Sendika Hürriyeti' (1962) (13) Sosyal Siyaset Konferansları Dergisi 99, 105-110; Bülent Tanör ve Necmi Yüzbaşıoğlu, 1982 Anayasasına Göre Türk Anayasa Hukuku (6. Baskı, Beta Yayınları 2004) 169; Tankut Centel ve A. Murat Demircioğlu, *İş Hukuku* (17. Baskı, Beta Yayınları 2013) 211-213; Nuri Çelik, Nurşen Canıklıoğlu, Talat Canbolat ve Ercüment Özkaraca, *İş Hukuku Dersleri* (35. Baskı, Beta Yayınları 2022) 826-827; Erçan Akyiğit, *Toplu İş Hukuku*, (4. Baskı, Seçkin Yayıncılık 2022) 38-40; Müjdat Şakar, *İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku* (15. Baskı, Beta Yayınları 2024) 160

²¹ ILO, 'Conventions and Recommendations' (ilo.org n.d.) < <https://www.ilo.org/global/standards/introduction-to-international-labour-standards/conventions-and-recommendations/lang--en/index.htm> > Erişim Tarihi 20 Şubat 2024

²² Birleşmiş Milletler/United Nations (UN) 'Universal Declaration of Human Rights' (un.org n.d.) < <https://www.un.org/en/about-us/universal-declaration-of-human-rights> > Erişim Tarihi 20 Şubat 2024

²³ Council of Europe, 'European Convention on Human Rights' (echr.coe.int n.d.) < <https://www.echr.coe.int/european-convention-on-human-rights> > Erişim Tarihi 20 Şubat 2024

²⁴ Council of Europe, 'European Social Charter (Revised)' (coe.int n.d.) < <https://www.coe.int/en/web/conventions/full-list?module=treaty-detail&treaty-num=163> > Erişim Tarihi 20 Şubat 2024

kanun çerçevesinde somutlaştırılabilir. Ulusal hukuk düzeninin uluslararası hukuk kaideleriyle çelişmemesi gerektiği teoride kabul edilse dahi kimi zaman pratikte çelişkiler görülebilmekte, uluslararası düzeyde tanınmış olan bir hak ulusal düzeyde kullanılamaz hâle gelebilmektedir. Bu bağlamda Anayasanın 90. maddesinde milletlerarası antlaşmaların kanun hükmünde olduğu ve temel hak ve özgürlükler söz konusu olduğunda milletlerarası antlaşmalar ile kanunlar çeliştiğinde ortaya çıkabilecek olan uyuşmazlık hâllerinde milletlerarası antlaşma hükümlerinin esas alınacağı belirtilmiştir. Türkiye Cumhuriyeti, Gözden Geçirilmiş Avrupa Sosyal Şartı'nın 1. bölümünün 5. ve 6. maddelerine çekince koymakla birlikte yukarıda vurgu yapılan uluslararası belgelere taraftır²⁵. Buna karşın sendika özgürlüğü güvencesinin etkin kullanımına ilişkin kanundan kaynaklı sorunlar yaşanmaktadır. Bu nedenle 6356 sayılı Kanun'un sendika özgürlüğü güvencesini düzenleyen ilgili maddesinin değerlendirilmesi büyük önem arz etmektedir.

III. 6356 Sayılı Kanun'da Sendika Özgürlüğü Güvencesi ve 25. Maddeye İlişkin Sorunlar

A. Kanun'da Sendika Özgürlüğü Güvencesi

Sendika özgürlüğü güvencesi Kanun'un 25. maddesinde düzenlenmiştir. İlgili madde "sendika özgürlüğünün güvencesi" başlığını taşımakta ve dokuz fıkradan oluşmaktadır.

Maddenin birinci, ikinci ve üçüncü fıkralarında; işe alım, iş ilişkisinin devamı ve işin sona ermesi aşamalarında işçilerin pozitif ve negatif sendika özgürlükleri tanımlanmış ve işverenlerin sendikal nedenle ayrımcılık yapmaları ve iş sözleşmesini feshetmeleri yasaklanmıştır. Nitekim, işverenlerin bu hükümlere aykırı davranmaları hâlinde sendikal tazminat ödemek zorunda oldukları da dördüncü fıkrada ifade edilmiştir²⁶.

Beşinci fıkrada, olası bir sendikal fesih durumunda fesih sonrasındaki sürece ilişkin hükümler ortaya koyulmuştur. Buna göre, iş sözleşmesi sendikal nedenle

²⁵ Bu hususta bkz RG 09.04.2007/26488.

²⁶ Yargıtay'ın, sendikal tazminat talebini fesihle sınırlayan yerel mahkeme hükmünü bozduğu ve iş ilişkisi devam ederken sendikal tazminat istenebileceğini ifade ettiği kararı için bkz Yargıtay 9 HD, E. 2016/9512 K. 2019/17896 10.10.2019.

feshedilen işçi işe iade davası açabilir²⁷. Sözleşmesinin sendikal nedenle feshedildiği mahkeme tarafından tespit edilen işçi, sendikal tazminata²⁸ ve bunun yanı sıra işe başlama başvurusu yapmak şartıyla en çok dört aya kadar olan boşta geçen sürelerle ilişkin ücrete hak kazanır. Sendikal tazminat için işe başlama başvurusu yapma koşulu yoktur²⁹. Ayrıca, işe başlama başvurusu yapan işçiye işverenin olumsuz tutumunda iş güvencesi tazminatına hükmedilemez.

Maddenin altıncı ve yedinci fıkralarında sendikal nedenle ayrımcılık davalarında tarafların ispat yükümlülükleri belirlenmiştir. İşçi iş sözleşmesinin sendikal nedenle feshedildiği iddiasıyla dava açtığında işveren feshin nedenini ispat etmek zorundadır. Fakat, işverenin ileri sürdüğü nedenin gerçeği yansıtmadığını iddia eden işçi bu defa feshin sendikal nedene dayandığını kendisi ispat etmekle mükelleftir³⁰. İşçi fesih dışında sendikal nedenle ayrımcılık yapıldığı iddiasında ise öncelikle bunu ispatla yükümlüdür. Ancak, işçinin sendikal nedenle ayrımcılık yapıldığına dair kuvvetli göstergeler sunmasının akabinde bu defa işveren davranışının nedenini ispat etmek mecburiyetindedir.

Sevizinci fıkrada bu maddedeki hükümlere aykırı olan sözleşme hükümlerinin geçersiz olduğu belirtilerek madde hükümlerinin mutlak emredici niteliği ortaya

²⁷ 6356 sayılı Kanun'un meclis görüşmeleri sırasında, meclise verilen değişiklik önergesiyle sendikal tazminat talepli dava hakkından iş güvencesi kapsamında olmayan çalışanların faydalanmasını önüne geçilmiştir. Kanun'un yürürlüğe girmesi sonrasında ise Yargıtay, önemli bir karar vererek, sendika özgürlüğünün Anayasa ile güvence altına alındığını ve sendika özgürlüğü güvencesinden tüm çalışanların yararlanması gerektiğini hüküm altına almıştır. Bu konuda bkz Yargıtay 9 HD, E.2013/13993 K. 2014/10049 25.03.2014; Yargıtay 9 HD, E.2014/31309 K.2014/30175 20.10.2014. Ayrıca bkz Murat Özveri, Türkiye İşçi Hukuku – Cilt 2 (E. Ceren Özveri Eğitim ve Dayanışma Vakfı 2023) 1367-1369. Yargıtay'ın görüşleriyle uyumlu olarak Anayasa Mahkemesi, 22 Ekim 2014 tarihinde verdiği kararla, 25. maddenin 4. fıkrasında yer alan “fesih dışında” ifadesini ve 5. fıkradaki “18. madde” ibaresini iptal etmiştir. Bu kararla, sendikal tazminat gerektiren hâllere sendikal fesih de dâhil edilmiş ve sendikal tazminat talepli davanın iş güvencesine sahip işçilerle sınırlanması engellenmiştir. Bu hususta bkz Anayasa Mahkemesi (AYM), E.2013/1 K.2014/161, 22.10.2014, RG. 11.11.2015/29529. Ayrıca Anayasa Mahkemesi'nin bu kararı; iş güvencesine sahip olmayan işçilere, yalnızca sendikal nedenle işe iade davası açma hakkının yolunu açmıştır. Bu konudaki değerlendirme için bkz Ömer Ekmekçi, ‘Anayasa Mahkemesi'nin İptal Kararından Sonra Sendikal Tazminata Hak Kazanma Koşulları ve Ortaya Çıkan Bazı Sorunlar’, (Mayıs 2016) 30 (3), Çimento İşveren Dergisi, 8-21.

²⁸ Sendikal ayrımcılığa maruz kalan bir işçi, sendikal tazminata ek olarak mevzuatta düzenlenmiş olan ayrımcılık tazminatı veya kötüniyet tazminatını talep edemez. Bu konuda bkz Ercan Akyığıt, ‘Yeni Sistemde Sendika Üyeliği ve Güvencesi’ (2013) 2 (37) Çalışma ve Toplum Dergisi 41, 80-81.

²⁹ Aslı Naneci Arıcı, ‘İşçi Sendika Özgürlüğünün Korunması’ (2023) 18 (2) Erciyes Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi 544; Şerife Çırcır Özpöçüoğlu, ‘Sendika Özgürlüğü Güvencesi’ (2022) 3 (1) Toplum, Ekonomi ve Yönetim Dergisi 51

³⁰ Yargıtay içtihatlarına göre işverenin geçerli veya haklı nedeni ispat edememesi, tek başına işçinin iş sözleşmesinin sendikal nedenle feshedildiği anlamına gelmez. Yargıtay kararlarında, sözleşmenin feshinde sendikal fesih karinelerinin varlığı ayrıca araştırılmaktadır. Bu hususta bkz Yargıtay 9 HD, E.2016/34331 K.2018/780 22.01.2018. Bu nedenle sendikal fesih iddiasındaki uyumsuzluk davası, somut olaya göre geçersiz veya haksız feshin sonuçlarını doğurabilirken sendikal fesih sonuçlarını yaratmayabilir.

koyulmuştur³¹. Dokuzuncu ve son fıkrada ise işçinin iş kanunları ve diğer kanunlara göre sahip olduğu haklarının korunduğu vurgulanmıştır.

B. AİHM'nin Türkiye'deki Sendika Özgürlüğü Güvencesi Düzenlemesi ile İlgili Kararı

AİHM, Türkiye'de sendika özgürlüğü güvencesi düzenlemesinin yetersizliğine dair önemli bir karar vermiştir³². Söz konusu karar, Tek Gıda-İş Sendikası'nın başvurusu üzerine verilmiştir. Sendika başvurusunda, Türkiye'deki kanunların ve mahkemelerin; sendikal nedenle işçilerin işten çıkarılmasına ve bunun sonucunda işyerlerinin sendikasızlaştırılmasına engel olmadığını ileri sürmüştür.

Başvuruya konu olan olay ise TUKAŞ Gıda'ya ait üç fabrikada 2003 yılında başlayan sendikal örgütlenmedir. Bu işletmede, toplu iş sözleşmesi bağlatmak için gereken sendika üye sayısının sağlandığı gerekçesiyle sendika tarafından Şubat 2004'te yetki tespiti başvurusu yapılmıştır. Daha sonra bakanlık 3 ay sonra olumlu yetki tespiti gerçekleştirmiştir. İşveren ise olumlu yetki tespitine itiraz etmiş ve kanun gereği yetki süreci durmuştur. Mahkemede, merkez ofis çalışanlarının sendikal örgütlenme için gereken sayının hesaplanmasına dahil edilip edilmeyeceği sorunu ihtilaf konusu olmuştur. Merkez ofis çalışanlarının ticaret, büro, eğitim ve güzel sanatlar işkolu kapsamında olmasına, bu nedenle gıda sanayii işkolunda faaliyet gösteren sendikanın bu çalışanları üye yapamamasına rağmen mahkeme, merkez ofisi işyerine bağlı eklenti olarak tanımlamış ve buna uygun olarak bu çalışanların da yetki tespiti için şart olan hesaplamada değerlendirilmesi gerektiğine hükmetmiştir³³. Sendikanın temyiz başvurusu üzerine Yargıtay ilk derece mahkemenin kararını onaylamış ve böylece yetki tespiti iptal edilmiştir.

³¹ Kanun'un 25. maddesinin sekizinci fıkrasında madde hükümlerinin değiştirilemeyeceğine yönelik bir cümle bulunmamaktadır. Yine bu fıkrada sadece ilk yedi fıkradaki hükümlerin aksine düzenlemeler yapılamayacağı belirtilmiştir. Ayrıca bu maddenin dördüncü fıkrasında sendikal tazminat miktarı ifade edilirken "bir yıldan az olmamak üzere" ibaresi vurgulanmıştır. Bu nedenlerden kaynaklı olarak kanunda öngörülmesi olan sendikal tazminat miktarının taraflarca artırılması olanaklıdır. Bu konuda bkz. Ercüment Özkaraca, '6356 Sayılı Kanunda Sendikal Güvenceler' (2013) 3 (38) Çalışma ve Toplum Dergisi 173, 210. Bu konuda Yargıtay ise işe başlatmama tazminatında uygulanan kıdem sürelerinin sendikal tazminatta da uygulanmasının, yani 6 ay ile 5 yıl arasında kıdemi olan işçi için 1 yıllık, 5 yıl ile 15 yıl arasında kıdemi olan işçi için 1 yıl 1 aylık, 15 yıldan fazla kıdemi olan işçi için 1 yıl 2 aylık ücreti tutarında sendikal tazminatın belirlenmesinin hakkaniyete uygun bir çözüm olduğunu belirtmektedir. Bkz. Yargıtay 7 HD E.2015/9209 K.2015/5525 25.03.2015. Yargıtay'ın üst sınır belirlemesi ayrı bir tartışma konusunu teşkil etmekle birlikte yargı kararlarında sendikal tazminat tutarının ekseriyetle alt sınırdan belirlendiği görülmektedir. Bu konuda bkz. Seda Özgül Ekiz, 'Bireysel Sendika Özgürlüğünün Güvencesi ve Yargıtay Kararları Işığında Özgürlüğe Aykırılığın Tespiti' (Nisan 2024) 15 (58) Türkiye Adalet Akademisi Dergisi 338-340

³² *Tek Gıda İş Sendikası v Turkey* App no. 35009/05 (ECHR, 4 April 2017).

³³ Ergin ve Ertan karar incelemesinde, yetki tespitinde ve yetki tespitine itiraz davalarında merkez ofisin durumunu ayrıntılı bir şekilde değerlendirmiştir. Bu incelemede; merkez ofis çalışanlarının 10 nolu işkolunda olmadığı gerekçesiyle işçi sendikasının olumlu yetki tespit yazısına itiraz eden işverenin, sendikanın yetki yazısı gelmeden önce bu çalışanların girdiği işkolunun tespiti talebinde bulunmamasının açık bir şekilde dürüstlük kuralının ihlali olduğuna, işçi sendikalarının ilgili bakanlık ve Sosyal Güvenlik Kurumu kayıtlarına göre örgütlenme çalışmaları yürüttüğüne, işkolu tespiti davasının toplu iş sözleşmesi yetkisi sürecinde bekletici neden sayılmadığı hukuk düzeninde işkolu tespitine bile konu olmamış merkez ofis çalışanlarının durumunun yetki sürecini durdurmasının çelişmesine, Yargıtay kararları doğrultusunda merkez ofisin işyerine bağlı eklenti sayılması için amaçta ve yönetimde birlik ilkelerine ek olarak coğrafi uzaklık ölçütünün de dikkate alınması gerektiğine vurgu yapılmıştır. Değerlendirme için bkz. Hediye Ergin ve Emre Ertan, 'Toplu İş Sözleşmesi Yetkisinin Tespitinde ve Yetki Tespitine İtiraz Davasında Merkez Ofisin Durumu' (2023) 3 (78) Çalışma ve Toplum Dergisi 2043-2068.

Yetki tespiti ile ilgili mahkeme süreçleri yukarıda açıklandığı gibi ilerlerken, 2004 yılı başından itibaren işveren sendikalı işçilere baskı yaparak işçileri sendika üyeliğinden ayrılmaya zorlamıştır. İşverenin bu hukuk tanımaz tutumuna boyun eğmeyen işçiler ise ekonomik nedenler ya da düşük performans gerekçeleriyle işten çıkartılmıştır. İşten çıkarılan işçilerin işe iade talepli dava açması üzerine mahkeme, sözleşme feshinin sendikal nedenlerle yapıldığına hükmetmiş ve işverenin işten çıkartılan işçilere sendikal tazminat ödemesi gerektiğine karar vermiştir. Yargıtay da ilk derece mahkemelerinin kararlarını onamıştır. TUKAŞ, mahkemenin hükmettiği sendikal tazminatı davacı işçilere ödemiş ve işçileri işe geri almamıştır.

Sendikanın örgütlenme süreci ve bu süreç içerisinde açığa çıkan ihtilafın iş hukukta ele alınışı yukarıda ifade edildiği gibi gelişmiştir. AİHM ise dosyayı iki başlıkta ele almıştır. Bunlardan biri, merkez ofis çalışanlarının çoğunluk tespitine dahil edilmesi sonucu sendikaya yetki belgesinin tanınmaması konusudur. Diğeri ise bu çalışmanın da temasını oluşturan işçilerin işten çıkartılması sonucu işyerlerinin sendikasızlaştırılması konusudur. Çalışmamızla ilgisi olan konu başlığında; AİHM, Türkiye'deki mevzuatın sendika hakkını güvence altına almada yetersiz olduğunu ortaya koyan bir karar vermiştir. Bu karara göre; işten çıkartılan işçilerin işe geri alınmaması veya işverenin sendika kırıcı davranışı nedeniyle caydırıcı tazminat ödememesi işçilerin sendikaya üye olmasında cesaret kırıcı bir tutuma neden olmuş ve böylece sendika toplu iş sözleşmesi bağlatmak için gereken sayısal çoğunluğa ulaşamamıştır. Ayrıca kararda uzun dava süreçlerinin de sendikasızlaşma sürecinde etkili olduğu tespit edilmiştir³⁴. AİHM, tüm bu nedenlerden kaynaklı Avrupa İnsan Hakları Sözleşmesi'nin 11. maddesinin ihlal edildiğine kanaat getirmiştir.

C. Kanun'un 25. Maddesine İlişkin Sorunlar

AİHM kararında da vurgulandığı üzere, 6356 sayılı Kanun'un 25. maddesi bireysel sendika özgürlüğünü güvence altına almaktan uzaktır. Mevcut düzenlemenin temelde iki sorunlu yanı bulunmaktadır. Bunlardan ilki, sendikal nedenle işten çıkarıldığı mahkemece kesinleşen işçinin işe yeniden başlayıp başlamamasının işverenin inisiyatifinde olmasıdır. Yani anayasal hakkı işverence gasp edilen işçinin mutlak işe iade hakkının olmamasıdır³⁵. Kanun'un 25. maddesinin diğer problemleri yanı sıra sendikal sebeple sözleşmesi feshedilen çalışanların iş güvencesi hükümlerinden tam anlamıyla yararlanamamasıdır. Bu olgu; işe yeniden başlamak için başvuru yapan işçiyi, işverenin işe almadığında iş güvencesi tazminatı ödemek zorunda olmaması

³⁴ Uzun dava süreçleri, işçilerin anayasal sendika hakkını kullanılamaz hâle getirmektedir. Bu konuda sendikaların başvuruları üzerine Anayasa Mahkemesi farklı tarihlerde kararlar vermiştir. Bu kararların ortak yanı; yetki tespitine itiraz davalarının makul sürede sonuçlandırılmamasının, Anayasa'nın 51. maddesinde güvence altına alınmış sendika hakkının ihlali anlamına geldiği üzerinedir. Kararlar için bkz Anayasa Mahkemesi (AYM), B. 2016/13531, 15.12.2020; Anayasa Mahkemesi (AYM), B. 2016/13328, 19.11.2020, RG. 17/02/2021/31398; Anayasa Mahkemesi (AYM), B. 2020/34550, 15.02.2024, RG. 13.06.2024/32575.

³⁵ Murat Özveri, *Sendikal Haklar: 6356 Sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Yasası* (Birleşik Metal-İş Yayınları 2012) 93.

nedeniyle ortaya çıkmaktadır. Böylece kanun nedeniyle işe başlatmama tazminatına hükmedilemediğinden işveren için haksız yere sözleşmesini feshettiği işçiyi işe başlatması ya da başlatmaması arasında hiçbir farklılık bulunmamakta ve işveren adeta işçiyi geri almamaya teşvik edilmektedir³⁶.

Bireysel sendika özgürlüğünün güvence altına alınması yani işçinin anayasal hakkını kullanırken endişe duymaması, kolektif sendikal hakların kullanımının önünü de açacaktır. Böylece kolektif sendika özgürlüğü de güçlenecek ve ülkemiz çalışma ilişkilerinin bir gerçekliği haline gelen sendikasız ve toplu iş sözleşmesiz çalışma olgusu da tersine çevrilmeye başlayabilecektir. Bu nedenle 6356 sayılı Kanun'un 25. maddesinin yeniden ele alınması ve sorun doğuran yanlarının çalışanların çıkarlarına uygun olarak değiştirilmesi güncel bir ihtiyaçtır ve aynı zamanda zaruretlerdir.

IV. Etkili Bir Sendika Özgürlüğü Güvencesi İçin Kanun'un 25. Maddesine İlişkin Düzenleme Önerileri

6356 sayılı Kanun'un 25. maddesinin bireysel sendika özgürlüğünü etkin bir biçimde güvence altına alabilmesi için atılması gereken ilk adım, sendikal nedenle sözleşmesi feshedilen işçinin işe iade hakkının mutlak hâle getirilmesidir. Bu şekilde yapılacak bir değişiklikle, çalışanın işe yeniden başlayıp başlamaması işverenin takdirinde olmaktan çıkacak ve sendika özgürlüğü hakkı etkin bir şekilde korunabilecektir. Kanun'un 24. maddesinde düzenlenen işyeri sendika temsilcilerinin güvencesi bu konuda örnek teşkil edebilir. Bu maddeye göre; sözleşmesi haksız yere sonlandırılan işyeri sendika temsilcisinin mahkemece işe iadesine karar verilirse, temsilcilik süresini aşmamak kaydı ile fesih tarihi ile kesin karar tarihi arasındaki ücret ve diğer hakları ödenir ve işe başlamak için başvuru yapan işçiyi işveren işe geri almak zorundadır. İşveren temsilciyi işe başlatmazsa kanunen iş ilişkisinin devam ettiği kabul edilir ve temsilcilik süresince ücret ve diğer hakları ödenmeye devam eder³⁷. İşyeri sendika temsilcilerinin güvencesi için düzenlenmiş bu haklar, sendika özgürlüğü güvencesini düzenleyen 25. maddeye de uyarlanırsa, AIHM kararında da eleştirilen sendikal nedenle işten atılan çalışanın mutlak işe iade hakkı olmaması sorunu kökten ortadan kaldırılabilecektir. Bu yönde bir değişiklik olursa, sendikal sebeple sözleşmesi sonlandırılan ve işe geri dönmek istemeyen işçi de 25. maddenin 4. fıkrasındaki hükme göre işe iade talebi olmadan sendikal tazminat isteminde bulunabilir. Böylece işe iade talebi de gerçek anlamına kavuşacak ve işe iade davası,

³⁶ Muhittin Astarlı, 'Avrupa İnsan Hakları Mahkemesinin Sendika Hakkının Etkili Korunmasına İlişkin Tek Gıda-İş Sendikası/ Türkiye Kararı ve Türk Hukuku Bakımından Çıkarımlar' (2019) 2 (61) Çalışma ve Toplum Dergisi, 1237, 1248-1249.

³⁷ İşyeri sendika temsilcisinin güvencesinin eksikliğine dair öğretilerde çeşitli görüşler bulunmaktadır. İşyeri sendika temsilcilerinin temsilcilik süresi biter bitmez bu güvenceden yararlanamaması ve bu nedenle işverenlerin uzlaşmazlık içerisinde olduğu temsilciyi görev süresi sonrasında hemen işten çıkarabilmesi bu maddeye yönelik eleştirilerin başında gelmektedir. Bu nedenle temsilcilik süresi sonrası makul bir süre daha temsilcinin güvenceden faydalanmaya devam edebilmesi, işyeri sendika temsilcisinin güvencesini daha fazla artıracaktır. Bu hususta bkz Nazlı Çoban 'İşyeri Sendika Temsilcisinin Feshe Karşı Korunması' (2020) 78 (1) Ankara Barosu Dergisi 93, 112-113.

işten çıkartıldığı işyerinde işine sendikalı bir şekilde çalışmaya devam etmek isteyen işçilerin tercihi olacaktır.

Yukarıda ifade edilen çözüm önerisi, sendikal nedenli fesihlere karşı gerçek bir güvence niteliğindedir. Bu düzeyde bir güvence sağlamasa da işverenin işçiyi işe başlatmadığı durumda iş güvencesi tazminatı ödemesi gerekliliği ikincil bir öneri olarak sunulabilir. Bu durumun gerçekleşmesi için, 25. maddenin 5. fıkrasında yer alan “Ancak işçinin işe başlatılmaması hâlinde, ayrıca 4857 sayılı Kanun’un 21 inci maddesinin birinci fıkrasında belirtilen tazminata hükmedilmez” cümlesinin kanundan çıkarılması yeterli olacaktır. Kanun metninde yer alan bu ifadenin gerekçesi olarak işverenin bir fiilinden kaynaklı iki ayrı yaptırıma maruz kalmaması gösterilmektedir³⁸. Bu gerekçe, sendikal olduğu için bir işçinin işten çıkarılması ile mahkemece haklılığı kesinleşen işçinin işe iade talebinin kabul edilmemesini aynı fiil olarak tanımlamaktadır. Bu bakış açısı iki nedenden kaynaklı hatalıdır. İlk neden, sendikal tazminatın iş ilişkisinin sona ermesi ile sınırlanamayacağına dayanmaktadır. Teoride, iş ilişkisi devam ederken sendikal ayrımcılığa maruz kalan bir işçinin de işvereninden sendikal tazminat alabilme ihtimali bulunmaktadır. Ya da işe sendikal olduğu için alınmayan bir işçi de kanuna dayanarak sendikal tazminat isteminde bulunabilir. Kapsamı bu şekilde geniş olan sendikal tazminat, 4857 sayılı Kanun’un 21. maddesinde düzenlenmiş iş sözleşmesinin haksız ya da geçersiz nedenle feshedilmesi karşısında iş güvencesi hükümlerinden faydalanan işçinin işe başlatılmaması tazminatı ile eşdeğer nitelikte görülemez. İkinci neden ise sendikal ayrımcılığın ceza hukuku açısından da suç teşkil etmesi ile ilgilidir. Türk Ceza Kanunu’nun 118. maddesine göre bir kimsenin sendikal haklarını kullanmasını ya da sendikal kuruluşun faaliyetlerde bulunmasını engelleyen kişiler hapis cezası ile cezalandırılır. Ceza hukukunda suç olan bir davranışın gerçekleştirilmesi ile işe başlatmamasının bedeli olarak işverenin tazminat ödemesini aynı fiil olarak görmek akla yatkın bir olgu değildir. Bu iki nedenin de belirgin bir şekilde gösterdiği üzere, daha etkin bir güvence getirilmese bile kanundaki bir cümlenin çıkartılması ile sendikal ayrımcılığa maruz kalmış işçilerin işe başlatılmadığı durumda; İş Kanunu’nun ilgili maddesine göre tazminat alabilmesi akla ve hukuka uygun olmalıdır. Bu değişiklik; AİHM kararında da eleştirilen işverenlerin ekonomik gücü, işçilerin ücretlerinin düşüklüğü gibi faktörler dikkate alınmadan tazminatın alt tutarda belirlenmesi sorununa da nispeten çözüm olabilir.

Sonuç

Sendika özgürlüğü kavramı; işçilerin sendika kurabilmeleri, sendikaya üye olabilmeleri, sendikal faaliyette bulunabilmeleri ve diledikleri zaman sendika

³⁸ M. Engin Sanal, ‘Bireysel Sendika Özgürlüğünün Türkiye’de 2821 ve 6356 Sayılı Yasalarda Sendikal Nedenle İş Sözleşmesinin Feshi Bağlamında Güvencesi’ (2015) 2 (69) Sosyal Siyaset Konferansları Dergisi 99, 117.

üyeliklerine son verebilmeleri gibi faaliyetleri içermektedir. Evrensel ve anayasal bir hak niteliğinde olan sendika özgürlüğü güvencesinden ülkemizde 6356 sayılı Kanun'un 25. maddesinin sorunlu yapısından dolayı tam anlamıyla yararlanılamamaktadır. Hak ve özgürlüklerin ancak mevzuat kapsamındaki tüm yasal düzenlemelerin uyumlu olması hâlinde anlamlı ve işlevsel olabileceği dikkate alındığında söz konusu sorunlu yapının düzeltilmesi gerekmektedir. Nitekim bu çalışmada bahsi geçen kanunun ilgili maddesinin bu bağlamda yeniden değerlendirilmesi konu edinilmiştir.

Çalışmada, kanunun ilgili maddesindeki iki temel problem görünür kılınmıştır. Bunlardan biri, iş sözleşmesi sendikal nedenle feshedildiği mahkemece kesinleşen işçinin işe tekrar alınıp alınmamasının işverenin inisiyatifine bırakılmasıdır. Kısacası işçinin mutlak işe iade hakkından mahrum kalmasıdır. Diğeri ise iş sözleşmesi sendikal nedenle feshedildiği anlaşılıp işe tekrar başlamak için başvuru yapan işçinin işe başlatılmaması durumunda, işverenin işe başlatmama tazminatı ödemek zorunda olmamasıdır. Başka bir ifadeyle işçinin iş güvencesi hükümlerinden yoksun bırakılmasıdır. Sendikal fesihlerde işçiyi tekrar işe almak ile almamak arasında bir fark gözetilmediğinden, yasal düzenleme işverenin işçiyi işe almamasının önünü açmaktadır.

Bu problemleri gidermek ve dolayısıyla işçinin sendika özgürlüğü güvencesini geliştirmek için çalışmada iki öneri sunulmuştur. Birincil öneri, kanunun ilgili maddesinin yine Kanun'un 24. maddesinde düzenlenen işyeri sendika temsilcisinin güvencesi örnek alınarak değiştirilmesidir. Böylelikle iş sözleşmesi sendikal nedenle feshedilen işçi, işyeri sendika temsilcisine benzer olarak, işe tekrar alınıp alınmaması hususunun işverenin inisiyatifinden çıkartılması sayesinde eğer isterse işe başlayabilecektir. Akabinde fesih tarihi ile işe başlama tarihi arasındaki süreye ilişkin ücret ve diğer haklarını alabilecektir. İşe başlatılmazsa iş ilişkisi sürüyor kabul edilerek ücret ve diğer haklara sahip olmaya devam edecektir. Öte yandan, iş sözleşmesi sendikal nedenle feshedilen işçi eğer istemezse işe başlamayacak ve işe iade talebinde bulunmaksızın sendikal tazminata hak kazanabilecektir.

Yukarıda ifade edilen çözüm önerisi, sendikal nedene dayalı fesihlere karşı gerçek bir güvence sağlayacaktır. Aynı düzeyde bir güvence sağlamasa dahi iş sözleşmesi sendikal nedenle feshedilen işçiyi işe tekrar almayan işverenin işe başlatmama tazminatı ödemesi ikincil bir öneri olarak sunulabilir. Neticede her iki önerinin de AİHM'nin Tek Gıda-İş Sendikası'nın başvurusu üzerine vermiş olduğu kararda yer alan iş sözleşmesi sendikal nedenle feshedilen işçinin mutlak işe iade hakkı olmaması ve işçi karşısında sermaye gücüne sahip olan işverenin en alt tutarda tazminat ödüyör olması yönündeki eleştirilerini dikkate alan nitelikte olduğu çalışmada vurgulanmıştır.

Bu çalışmaya benzer şekilde sendikal güvencelerin geliştirilmesi için çözüm önerileri sunan bilimsel çalışmaların artması, iş hukuku mevzuatının emek yanlı

olarak yeniden düzenlenmesine yol açabilir. Bu tür düzenlemelerin hayata geçmesiyle birlikte bireysel ve kolektif sendika özgürlükleri güçlenebilecek ve güvenceli, sendikalı ve toplu iş sözleşmeli çalışma ilişkileri yaygınlaşabilecektir. Böylelikle, toplum içerisinde işçilerin oranı düşünüldüğünde sosyal refah düzeyinin yükseleceği net bir şekilde söylenebilir.

Hakem Değerlendirmesi: Dış bağımsız.

Çıkar Çatışması: Yazarlar çıkar çatışması bildirmemiştir.

Finansal Destek: Yazarlar bu çalışma için finansal destek almadığını beyan etmiştir.

Yazar Katkısı: Çalışma Konsepti/Tasarımı: xx.; Veri Toplama: xx.; Veri Analizi /Yorumlama: xx.; Yazı Taslağı: xx.; İçerigin Eleştirel İncelemesi: xx.; Son Onay ve Sorumluluk: xx

Peer-review: Externally peer-reviewed.

Conflict of Interest: The authors have no conflict of interest to declare.

Grant Support: The authors declared that this study has received no financial support.

Author Contributions: Conception/Design of study: xx.; Data Acquisition: xx.; Data Analysis/ Interpretation: xx.; Drafting Manuscript: xx.; Critical Revision of Manuscript: x.; Final Approval and Accountability: xx.

Bibliyografya/Bibliography

- Aktay A N ve Özdemir Ertürk O, *Toplu İş Hukuku*, (3. Baskı, Seçkin Yayıncılık 2022).
- Akyiğit E, *Toplu İş Hukuku*, (4. Baskı, Seçkin Yayıncılık 2022).
- Akyiğit E, 'Yeni Sistemde Sendika Üyeliği ve Güvencesi' (2013) 2 (37) *Çalışma ve Toplum Dergisi* 41-90.
- Arıcı K, *Türk İş Hukuku II – Toplu İş İlişkileri Hukuku*, (1. Baskı, Gazi Kitabevi 2022).
- Astarlı M, 'Avrupa İnsan Hakları Mahkemesinin Sendika Hakkının Etkili Korunmasına İlişkin Tek Gıda-İş Sendikası/Türkiye Kararı ve Türk Hukuku Bakımından Çıkarımlar' (2019) 2 (61) *Çalışma ve Toplum Dergisi*, 1237-1258.
- AYM, E.2013/1 K.2014/161, 22.10.2014.
- AYM, B. 2016/13531, 15.12.2020.
- AYM, B. 2016/13328, 19.11.2020.
- AYM, B. 2020/34550, 15.02.2024.
- Bauman Z, *Akışkan Modernite*, (Çev. Sinan Okan Çavuş), (1. Baskı, Can Yayınları 2017).
- Centel T ve Demircioğlu A M, *İş Hukuku* (17. Baskı, Beta Yayınları 2013)
- Council of Europe, 'European Convention on Human Rights' (echr.coe.int n.d.) < <https://www.echr.coe.int/european-convention-on-human-rights> > Erişim Tarihi 20 Şubat 2024.
- Council of Europe, 'European Social Charter (Revised)' (coe.int n.d.) < <https://www.coe.int/en/web/conventions/full-list?module=treaty-detail&treaty-num=163> > Erişim Tarihi 20 Şubat 2024.
- Çelik A 'Eğreti Emek-Parçalanmış Sınıf' (2007/Mayıs) (217) *Birikim Dergisi* 122-133.
- Çelik A 'Yeni İş Yasasının Anlamı' (2003/Eylül-Ekim) (48) *Türkiye Barolar Birliği Dergisi* 41-71.
- Çelik N, Caniklioğlu N, Canbolat T ve Özkaraca E, *İş Hukuku Dersleri* (35. Baskı, Beta Yayınları 2022).
- Çırcır Öztöpcüoğlu Ş, 'Sendika Özgürlüğü Güvencesi' (2022) 3 (1) *Toplum, Ekonomi ve Yönetim Dergisi* 40-57.

- Çoban N, 'İşyeri Sendika Temsilcisinin Feshe Karşı Korunması' (2020) 78 (1) Ankara Barosu Dergisi 93-153.
- ÇSGB, 'İşçi Sayıları ve Sendikaların Üye Sayıları Hakkında Tebliğler (2024 Ocak Ayı İstatistiği)' (csqb.gov.tr t.y.) < <https://www.csqb.gov.tr/istatistikler/calisma-hayati-istatistikleri/sendikal-istatistikler/isci-sayilari-ve-sendikalarin-uye-sayilari-hakkinda-tebligler/> > Erişim Tarihi 16 Şubat 2024.
- De Witte H, 'Job Insecurity and Psychological Well-Being: Review of the Literature and Exploration Fo Some Unresolved Issues' (1999) 8 (2) European Journal of Work and Organizational Psychology 155-177.
- DİSK-AR, *AKP Döneminde ve Başkanlık Rejiminde İşçiler Neler Kaybetti? (2002-2023)* (DİSK Yayınları Mayıs 2023).
- DİSK-AR, *Türkiye İşçi Sınıfının Görünümü: İşçilerin Çalışma ve Yaşam Koşulları ile Kanaat, Deneyim ve Tutumları Alan Araştırması* (DİSK Yayınları 2020).
- Ekmeççi Ö, 'Anayasa Mahkemesi'nin İptal Kararından Sonra Sendikal Tazminata Hak Kazanma Koşulları ve Ortaya Çıkan Bazı Sorunlar' (Mayıs 2016) 30 (3) Çimento İşveren Dergisi 8-21.
- Ergin H ve Ertan E, 'Toplu İş Sözleşmesi Yetkisinin Tespitinde ve Yetki Tespitine İtiraz Davasında Merkez Ofisin Durumu' (2023) 3 (78) Çalışma ve Toplum Dergisi 2043-2068.
- ILO, 'Conventions and Recommendations' (ilo.org n.d.) < <https://www.ilo.org/global/standards/introduction-to-international-labour-standards/conventions-and-recommendations/lang--en/index.htm> > Erişim Tarihi 20 Şubat 2024.
- ILO, 'Publications on Non-Standard Forms of Employment' (ilo.org n.d.) < <https://www.ilo.org/global/topics/non-standard-employment/publications/lang--en/nextRow--0/index.htm> > Erişim Tarihi 15 Şubat 2024.
- ILO, *World Employment and Social Outlook: The Value of Essential Work* (ILO Publications 2023).
- İş Kanunu, Kanun Numarası: 4857, Kabul Tarihi: 22.5.2003, RG 10.6.2003/25134.
- Koç M, '4857 Sayılı İş Kanunundaki Esneklik Düzenlemeleri ve Uygulama Problemleri' (2016) 5 (7) İnsan ve Toplum Bilimleri Araştırmaları Dergisi 2169-2192.
- Kutal M, 'Sendika Hürriyeti' (1962) (13) Sosyal Siyaset Konferansları Dergisi 99-116.
- Kuzgun İ, 'Türkiye'de Esnek İstihdam Biçimlerinin Düzenlenmesi' (2004) 22 (2) Hacettepe Üniversitesi İİBF Dergisi 17-31.
- Naneci Arıcı A, 'İşçi Sendika Özgürlüğünün Korunması' (2023) 18 (2) Erciyes Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi 511-572.
- Oğuz Ş, 'Tekel Direnişinin Işığında Güvencesiz Çalışma/Yaşama: Proletaryadan "Prekarya"ya mı?' (2011) 35 (271) Mülkiye Dergisi 7-24.
- Özgül Ekiz S, 'Bireysel Sendika Özgürlüğünün Güvencesi ve Yargıtay Kararları Işığında Özgürlüğe Aykırılığın Tespiti' (Nisan 2024) 15 (58) Türkiye Adalet Akademisi Dergisi 327-354.
- Özkaraca E, '6356 Sayılı Kanunda Sendikal Güvenceler' (2013) 3 (38) Çalışma ve Toplum Dergisi 173-216.
- Özğurlu M, 'TEKEL Direnişi: Sınıflar Mücadelesi Üzerine Anımsamalar' iç Gökhan Bulut (ed) *Tekel Direnişinin Işığında Gelenekselden Yeniye İşçi Sınıfı Hareketi* (Nota Bene Yayınları 2010) 45-62.
- Özveri M, 'Güvencesiz Çalışmanın Hukuki Dayanakları' (2012) 2 (33) Çalışma ve Toplum Dergisi 147-172.

- Özveri M, *Sendikal Haklar: 6356 Sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Yasası* (Birleşik Metal-İş Yayınları 2012)
- Özveri M, *Türkiye İşçi Hukuku – Cilt 2* (E. Ceren Özveri Eğitim ve Dayanışma Vakfı 2023).
- Palley TI ‘From Keynesianism to Neoliberalism: Shifting Paradigms in Economics’ in Alfredo Saad-Filho and Deborah Johnston (eds), *Neoliberalism: A Critical Reader* (Pluto Press 2005).
- RG Milletlerarası Andlaşma 09.04.2007/26488.
- Rodgers G, ‘Precarious Work in Western Europe: The State of The Debate’ in Gerry Rodgers and Janine Rodgers (eds), *Precarious Jobs in Labour Market Regulation: The Growth of Atypical Employment in Western Europe* (ILO Publications 1989) 1-16.
- Sanal ME, ‘Bireysel Sendika Özgürlüğünün Türkiye’de 2821 ve 6356 Sayılı Yasalarda Sendikal Nedenle İş Sözleşmesinin Feshi Bağlamında Güvencesi’ (2015) 2 (69) Sosyal Siyaset Konferansları Dergisi 99-133.
- Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu, Kanun Numarası: 6356, Kabul Tarihi: 18.10.2012, RG 7.11.2012/28460.
- Standing G, *The Precariat: The New Dangerous Class* (Bloomsbury Academic 2011).
- Şakar M, *İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku* (15. Baskı, Beta Yayınları 2024).
- Talas C, *Sosyal Ekonomi* (6. Baskı, S Yayınları 1983).
- Tanör B ve Yüzbaşıoğlu N, *1982 Anayasasına Göre Türk Anayasa Hukuku* (6. Baskı, Beta Yayınları 2004).
- Tek Gıda İş Sendikası v Turkey App no. 35009/05 (ECHR, 4 April 2017).
- Temiz H E, ‘Eğreti İstihdam: İşgücü Piyasasında Güvencesizliğin ve İstikrarsızlığın Yeni Yapılanması’ (2004) 2 (2) Çalışma ve Toplum Dergisi 55-80.
- Tokol A, ‘Yeni Standart Dışı Çalışma Şekilleri’ (2021) 23 (1) İŞ, GÜÇ Endüstri İlişkileri ve İnsan Kaynakları Dergisi 5-24.
- UN, ‘Universal Declaration of Human Rights’ (un.org n.d.) < <https://www.un.org/en/about-us/universal-declaration-of-human-rights> > Erişim Tarihi 20 Şubat 2024.
- Yargıtay 9 HD, E.2013/13993 K. 2014/10049 25.03.2014.
- Yargıtay 9 HD, E.2014/31309 K.2014/30175 20.10.2014.
- Yargıtay 7 HD, E.2015/9209 K.2015/5525 25.03.2015.
- Yargıtay 9 HD, E.2016/34331 K.2018/780 22.01.2018.
- Yargıtay 9 HD, E. 2016/9512 K. 2019/17896 10.10.2019.
- Yorğun S, ‘Anayasa Mahkemesinin 6356 Sayılı Yasaya İlişkin Kararının Sendikal Özgürlükler Boyutuyla Değerlendirilmesi’ (2016) 3 (50) Çalışma ve Toplum Dergisi 1171-1202.

