

İŞ GÜVENCESİNİN SENDİKAL GÜVENCELERE ETKİSİ VE SENDİKAL GÜVENCELERİN SAĞLADIĞI HUKUKİ KORUMALAR ÜZERİNE BİR DEĞERLENDİRME

Atanur KARAAHMETOĞLU¹

Öz

Sendikal örgütlenmeler, emekçilerin hak mücadelesi için büyük öneme sahiptir. Bu nedenle işçilerin örgütlenmesi ve birlikte hareket etmesi gerekmektedir. Ancak, işçilerin birlikte hareket ederek örgütlenebilmesi her zaman mümkün olmamaktadır. Zira kimi zaman farklı çevreler işçilerin örgütlenmesini engellemek için çeşitli adımlar atabilmektedir. Özellikle işverenler işçilerin örgütlenmesini engellemek adına çeşitli argümanlar kullanabilmektedir. Bu nedenle işverenler işçilerin sendikal tercihlerine karışmakta veya işçileri sendikasızlaştırma yoluna gitmektedir. Hatta bazı işverenler sendikal tercihleri nedeniyle işten işçi çıkartmaktadır. Bu sebeplerle işçilerin sendikal hakları güvence altına alınmıştır. Zira sendikal güvencelerin temelinde sendikal hak ve özgürlükler yatmaktadır. Buna göre, sendikal hak ve özgürlüklerin kısıtlanması kabul edilemez. O halde sendikal nedenlerle işçilerin baskı altına alınması yanlıştır. Bir başkasının işçilerin sendikal tercihlerine müdahale etmesi söz konusu değildir. Bu kapsamda işçiler sendikaya üye olurken ve üyelikten ayrılırken özgürdür. Bu nedenle işe işçi alınırken, iş ilişkisinin devamında ve iş akdinin sona ermesinde sendikal nedenlerle işçilere ayrımcılık yapılması söz konusu değildir. Bu çalışmada sendikal güvencelerin işçilere nasıl bir koruma sağladığı, iş güvencesinin sendikal güvenceler üzerinde ne tür bir etkisinin olduğu sorularına cevap aranmıştır. Bu şekilde işçilere hukuki açıdan ne şekilde bir koruma sağlandığı üzerine bir araştırma yapılmıştır. Vaka sendikal güvencelerin sağladığı koruma hem hukuki açıdan hem de iş güvencesi açısından büyük öneme sahiptir.

Anahtar Kelimeler

Sendika
Sendikal Güvence
Sendika Hakkı
Sendika Özgürlüğü
İş Güvencesi

Makale Hakkında

Araştırma Makalesi
Gönderim Tarihi : 30.06.2022
Kabul Tarihi : 04.09.2022
E-Yayın Tarihi : 28.11.2022

¹ Arş. Gör., Kırklareli Üniversitesi, İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi, Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri Bölümü, e-posta: atanurkartal@hotmail.com, ORCID: 0000-0001-8306-3178.

AN ASSESSMENT ON THE EFFECT OF JOB ASSURANCE ON TRADE UNION ASSURANCE AND THE LEGAL PROTECTIONS PROVIDED BY THE UNION GUARANTEE

Abstract

Trade union organizations are of great importance for the rights struggle of the workers. For this reason, workers need to organize and act together. However, it is not always possible for workers to be organized by acting together. Because sometimes different circles take various steps to prevent workers from organizing. Especially, employers can use various arguments to prevent workers from organizing. For this reason, employers interfere with the union preferences of the workers or try to de-unionize the workers. In fact, some employers dismiss workers because of their trade union preferences. For these reasons, the union rights of the workers are guaranteed. Because trade union rights and freedoms are based on trade union guarantees. Accordingly, the restriction of trade union rights and freedoms is unacceptable. In that case, it is wrong to put workers under pressure for trade union reasons. It is out of the question for someone else to interfere with the union preferences of the workers. In this context, workers are free when joining and leaving the trade union. For this reason, it is not possible to discriminate on the basis of trade unions in the recruitment, continuation of the employment relationship and termination of the employment contract. In this study, an answer has been sought to the question of what kind of protection the trade union guarantees provide to the workers. In this way, research was conducted on the effect of trade union guarantees on the organization of workers. In the case, the protection provided by trade union guarantees is of great importance in terms of both legal and job security.

Keywords

Trade Union
Union Assurance
Trade Union Right
Freedom of Trade Union
Job Security

Article Info

Research Article
Received : 06.30.2022
Accepted : 09.04.2022
Online Published : 11.28.2022

Kaynakça Gösterimi: Karaahmetoğlu, A. (2022). İş Güvencesinin Sendikal Güvencelere Etkisi ve Sendikal Güvencelerin Sağladığı Hukuki Korumalar Üzerine Bir Değerlendirme. Toplum, Ekonomi ve Yönetim Dergisi, 3 (2), 1-24.

Citation Information: Karaahmetoglu, A. (2022). An Assessment on the Effect of Job Assurance on Trade Union Assurance and the Legal Protections Provided by the Union Guarantee. Journal of Society, Economics and Management, 3 (2), 1-24.

GİRİŞ

Sendikalar, demokrasinin vazgeçilmez bir ögesidir. Bu nedenle sendikalaşmanın engellenmemesi, bilakis desteklenmesi gerekir. Aksi halde demokrasiden bahsetmek söz konusu olmayacaktır. Sendikalar demokratik bir kuruluş olmakla birlikte, işçiler açısından da büyük öneme sahiptir. Zira sendikalaşan işçiler seslerini daha gür duyurabilir ve böylece hak ihlalleri de engellenebilir. Bu nedenle işçilerin serbestçe örgütlenebilmesi ve sendikal faaliyetlerde bulunması gereklidir. Dolayısıyla sendikal hak ve özgürlükler herhangi bir sebebe dayanarak kısıtlanmamalıdır. Nitekim, önemine binaen sendikal hak ve özgürlükler güvence altına alınmıştır. Bu nedenle sendikal güvenceler, sendikal hak ve özgürlüklerin korunması, sınırlandırılmaması ve hatta bunların geliştirilmesi anlamına gelmektedir. Zira güvencesiz bir ortamda işçilerin örgütlenmesi, sendikal haklarından faydalanması ve sendikal faaliyetlerde bulunması söz konusu değildir. Böylesi durumda işçilerin hak ve menfaatlerini savunduğu ve iş güvencesinin sağlandığı bir ortamın oluşması mümkün değildir.

Sendikal güvenceler, işçilerin sendikal nedenlerle işini kaybetmemesini esas alan bir amaca hizmet etmektedir. Bu şekilde işçilerin sendikal olması sebebiyle hak kaybına uğramaması ve sendikal faaliyetleri nedeniyle baskı altına alınmaması temel bir gaye olmuştur. Bu amaç doğrultusunda işçilerin özgür bir ortamda sendikal faaliyetlerini gerçekleştirebilmesi için hukuki düzenlemeler yapılmıştır. Böylelikle işçilerin sendikal nedenlerle işinden olmaması düşüncesi esas alınmıştır. İş güvencesinin temelinde de işçilerin işinin güvence altına alınması ve kolay bir şekilde işini kaybetmemesi düşüncesi bulunmaktadır. Ancak, iş güvencesinin söz konusu olması için belli şartların varlığı aranmıştır. Zira her durumda iş güvencesi söz konusu olmamaktadır. İşçiden ve işyerinden kaynaklanan bazı şartların bulunması gerekmektedir. Söz konusu şartların neler olduğu daha sonra ayrıntılı şekilde ele alınacaktır. O halde iş güvencesi kapsamında olan işçilerin sendikal güvencelerden daha etkin şekilde yararlanması gerekir. Ancak şu hususu belirtmek gerekir ki, iş güvencesi kapsamında olmayan işçilerin sendikal güvencelerden yararlanamayacağını söylemek mümkün değildir. İş güvencesi kapsamında olmayan işçiler de sendikal güvencelerden yararlanabilmektedir. Vaka sendikal güvenceler, tüm işçilere tanınan ve büyük önem atfedilen sendikal hak ve özgürlükleri esas alan bir yapıya sahiptir. Lakin iş güvencesi kapsamında olan işçilere sendikal güvenceler bağlamında sağlanan hukuki koruma iş güvencesi kapsamında olmayan işçilere nazaran bazı noktalarda farklılık göstermektedir.

Bu çalışmada sendikal güvencelerden ne anlaşılması gerektiği ve sendikal güvencelerin işçilere ne gibi bir koruma sağladığı, iş güvencesinin sendikal güvenceleri nasıl etkilediği sorularına cevap bulmak amaçlanmıştır. Literatürde sendikal hak ve özgürlükleri ele alan çalışmalar bulunmaktadır. Ancak, sendikal hak ve özgürlüklerin işçilere ne gibi güvenceler sağladığı, iş güvencesi açısından sendikal güvencelerin nasıl olduğu ve bu güvencelerin hukuki niteliği üzerinde çok durulmamıştır. Bu çalışmada hukuki açıdan sendikal güvencelerden ne anlaşılması gerektiği ve iş güvencesi açısından sendikal güvencelerin akıbeti üzerine bir inceleme yapılmıştır. Çalışmada ilk olarak sendikal güvenceler ele alınmış, sonrasında iş güvencesi açısından sendikal güvenceler incelenmiştir.

1. Sendikaların Tanımı ve Özellikleri

Genel olarak sendikalar, mensuplarının hak ve çıkarlarını öncelik edinen, bu uğurda mücadele edebilme gücüne sahip örgütler şeklinde tanımlanabilir (Demir, 2006b: 19). Bir tanıma göre sendikalar, çalışma ilişkileri dahilinde işçilerin veya işverenlerin ortak menfaatlerini korumak veya geliştirmek amacıyla hareket eden ve bu amaç doğrultusunda serbestçe kurulabilen özel hukuk tüzel kişiliğine sahip kuruluşlardır (Akyiğit, 2021: 503-505; İzmirlioğlu, 2010: 4). Bir başka tanıma göre sendikalar, en az yedi işçi veya işverenin bir araya gelmesi ile oluşan, üyelerinin ortak hak ve menfaatlerini korumak amacıyla faaliyet gösteren, demokratik esaslara dayanan özel hukuk tüzel kişileridir (Sümer, 2018: 188-189; Tunçomağ ve Centel, 2018: 270-271; Çekirdek, 2019: 36). Bir diğer tanıma göre sendikalar, işçi veya işverenlerin çıkarlarını korumak ve daha yüksek standartlara çıkartmak üzere kurulan ve bu yönde çalışan birliklerdir (Tüysüz, 2010: 7-8).

Görülüyor ki sendikalar, temsil ettiği grupların menfaatlerini gözeterek hareket eden örgütsel yapılardır (Akyiğit, 2013: 42; Bal, 2016: 19). Bu, sendikaların en temel özelliğidir. Zira sendikalar, bu amaç doğrultusunda faaliyet göstermektedir (Demir, 2006b: 19).

Bu kapsamda sendikaların önemli bir özelliği de üyelerine daha iyi bir hayat standardı sağlamaktır (Koç, 2007: 9). Bu şekilde sendikalar, sendikaya mensup kişilerin çıkarlarını korumak üzere hareket etmektedir.

Sendikaların bir özelliği de demokratik kuruluşlar olmasıdır. Zira sendikalar güçlü bir şekilde örgütlenerek işçi işveren ilişkilerinde bir denge sağlayabilmektedir. Bu nedenle sendikalar demokrasinin vazgeçilmez bir unsurudur (Şahlanan, 2013: 44-46).

Hukukumuzda sendikalar hem işçi hem de işveren kuruluşlarını kapsayan bir üst yapı olarak kabul edilmektedir (Narmanlıoğlu, 2016: 28). Bu nedenle sendikaların bir diğer özelliği de hem işçi kanadına hem de işveren kanadına yönelik bir koruma sağlamasıdır (İzmirlioğlu, 2010: 4).

Önemle belirtmek gerekir ki, sendikalar sahip olduğu bu özellikler dolayısıyla sosyal niteliği de olan kuruluşlardır. Öyleyse sendikaların başka bir özelliği de sosyal niteliği ağır basan kuruluşlar olmasıdır (Selamoğlu, 2004: 40). Zira sendikalar, çalışma ilişkileri dahilinde üyelerinin hak ve menfaatlerini koruyarak, sosyal devlet anlayışının oluşmasına da hizmet etmektedir (Demir, 2018: 445).

Bu açıklamalara ek olarak üzerinde durulması gereken bir husus da sendikalar faaliyetlerini sürdürebilmek için finansman ihtiyacı duymaktadır. Zira sendikalar faaliyetlerini üyelerinden topladığı gelirlerle finanse edebilen kuruluşlardır (Koç, 2007: 9). Bu bağlamda, sendikaların bir diğer özelliği de üyelerinden topladığı gelirlerle ayakta durabilen kuruluşlar olmasıdır (Sur, 2009: 215-216).

2. Günümüzde Sendikaların Yapısı ve Üstlendiği Misyon

Sendikalar, çalışma yaşamında üyelerinin hak ve menfaatlerinin zarar görmemesi ve daha etkin mücadele edebilmeleri amacıyla oluşturulmuş örgütsel yapılardır (Akyiğit, 2021: 503-504; Demir, 2006b: 19). Bu nedenle sendikalar önemli bir misyon üstlenmiş örgütsel yapılardır. Ancak, sendikaların üstlendiği misyon zaman içinde değişime uğramıştır. Zira

sendikalar, ilk oluşum sürecinde emeği temsil eden kuruluşlar olmakla birlikte, zaman içinde sendikaların temel misyonu birliği ve beraberliği sağlamaktır (Aktay vd. 2013: 280).

Ayrıca belirtmek gerekir ki, sendikaların ilk çıkış noktası ile günümüzde geldiği nokta birbirinden uzaklaşmıştır. Zira sendikalar menşei itibarıyla mesleki amaçlarla teşekkül eden birlikler olarak ortaya çıkmıştır (Baycık, 2014: 211).

Günümüzde ise sendikalar, mesleki birlik vasfını kaybetme eğilimi içindedir. Nitekim günümüzde sendikalar işkolu esasına göre kurulmaya başlamıştır (Aydın, 2016: 64). Bu anlayış bizim mevzuatımıza da sirayet etmiştir.

Bu doğrultuda, mevzuatımızda 2821 sayılı Sendikalar Kanunu'nun (RG: T.07.05.1983, S.18040) yürürlükte olduğu dönemde Sendikalar Kanunu m.3/3 hükmünde "Meslek veya işyeri esasına göre işçi sendikası kurulamaz" hükmü uyarınca, meslek esasına dayalı sendika anlayışı yasaklanmıştır.

Bu anlayış, 6356 sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu'nun (RG: T.07.11.2011, S.28460) yürürlüğe girdiği dönemde de devam etmiş ve STİSK'nin 'tanımlar' başlıklı 2. maddesinin 8 bendinde '*sendika*: işçilerin veya işverenlerin çalışma ilişkilerinde, ortak ekonomik, sosyal hak ve çıkarlarını korumak ve geliştirmek için en az yedi işçi veya işverenin bir araya gelerek bir işkolunda faaliyette bulunmak üzere oluşturdukları tüzel kişiliğe sahip kuruluşlar' şeklinde bir sendika tanımı yapılmıştır. Dolayısıyla kanun koyucunun meslek esasına dayanan sendika anlayışını yasaklayıcı bir tutum izlediğini söylemek mümkün bulunmaktadır. Bu nedenle 6356 sayılı STİSK, sendikaların belli bir işkolunda faaliyette bulunması gerektiği anlayışını kabul etmiştir.

Görüldüğü üzere ilk oluşum sürecindeki sendikaların yapısı ile günümüzdeki sendikaların yapısı birbirinden farklıdır (Aktay vd. 2013: 280). Şu bir gerçektir ki, sendikalara atfedilen önem de zaman içinde artmıştır. Zira sendikalar, iş güvencesinin sağlanması ve işçilerin kendilerini daha güvende hissettikleri bir ortamda çalışabilmeleri açısından da önemli bir yere sahiptir (Özkaraca, 2013: 204-205).

Günümüzde sendikalar, iş güvencesine doğrudan etki edebilecek bir güce sahiptir. Bu nedenle sendikalar, iş güvencesinin ve güvencesiz çalışma şartlarının sorgulanması açısından önemli bir misyon üstlenmiştir (Aydın, 2022: 81-82). Ayrıca üstlendiği bu misyon nedeniyle sendikalara hukuki açıdan da büyük önem atfedilmiştir (Narmanlıoğlu, 2016: 2-3). Bu nedenle sendikal örgütlenmeler, hukuki açıdan kanunlarla düzenlenerek korunmuş ve Anayasa ile en üst düzeyde teminat altına alınmıştır (Demir, 2018: 445). Zira sendikalar üstlendiği misyonun bir gereği olarak demokrasiye hizmet eden kuruluşlardır. Bu nedenle sendikalar, hukuken güvence altına alınmış ve sendikal örgütlenmelerin kısıtlanmaması amaçlanmıştır (Şahlanan, 2013: 44-46).

3. Sendikal Güvenceler

Sendikal güvenceler, işçilerin sahip olduğu sendikal konumları veya sendikal faaliyetlerde bulunmaları nedeniyle işverenin ayrımcı işlem ve tutumlarına karşı işçilere sağlanan güvencelerdir (Akyiğit, 2021: 507-510). Sendikal güvenceler, işçilere sendikal açıdan bir koruma sağlamaktadır. Böylelikle işçilerin sendika üyeliğinin ve sendikal faaliyetlerinin güvence altına alınması amaçlanmakla birlikte, diğer yandan işçilerin sendikal feshe karşı

korunması amaçlanmaktadır (Astarlı, 2013: 161). Buna göre, hukuki açıdan sendikal güvenceden bahsedebilmek için iki temel prensip ortaya çıkmaktadır ki, bunlar; 'sendika hakkı' ve 'sendika özgürlüğü' kavramlarıdır. Temel insan haklarına dayanan bu iki kavram birbirini tamamlar niteliktedir ve bu nedenle büyük öneme sahiptir. (Uçkan, 2013: 58; Tunçomağ ve Centel, 2013: 254-255). Onun için en üst düzeyde Anayasal bir güvence getirilmiştir (Günay, 2017: 42; Özveri, 2012a: 60). Dolayısıyla işçilerin örgütlenebilmesi için sendikal hak ve özgürlüklerin en geniş şekilde tanınması ve güvence altına alınması gerekmektedir (Demir, 2013: 20; Narmanlıoğlu, 2016: 29).

Bu doğrultuda sendikal güvenceler işveren karşısında işçilere birçok fayda sağlamaktadır. Bu nedenle sendikal güvenceler, iş hayatında işçilere adeta koruyucu bir şemsiye açmaktadır. Zira iş hayatının temel bir halkası olan, sadece emeğini ortaya koyan ve yegane geçim kaynağı ücret olan işçiler en yüksek düzeyde sendikal güvencelere muhtaçtır (Urhan, 2005: 71-72). Bu bağlamda, işçilerin sendikal haklarına erişebilmesi, sendikal haklarını serbest iradeleriyle kullanabilmesi, insan haklarına saygılı devlet modelinin bir yansımasıdır (Tunçomağ ve Centel, 2013: 254-255; Narmanlıoğlu, 2016: 7-8; Uçkan, 2013: 58). Buna göre, haksız şekilde işçilerin hak ve çıkarlarının kısıtlanması insan hakları ile bağdaşmamaktadır. Vaka, sendika hakkı ve sendika özgürlüğü demokrasinin vazgeçilmez bir parçasıdır (Makas, 2013: 159). Bu nedenle demokrasi kültürü yerleşmiş toplumlarda sendikal örgütlenmenin sınırlandırılması mevzubahis dahi yapılmamaktadır (Aydın, 2016: 63; Selamoğlu, 2004: 40).

Bu anlayışın bir sonucu olarak ülkemizde Anayasa Mahkemesi, sendikal örgütlenmenin demokrasinin bir parçası olduğunu ve Devletin de sendikal örgütlenmeye saygı göstererek, sendikal hakları koruması gerektiği yönünde hüküm tesis etmiştir. AYM, sendikal hak ve özgürlüklerin kısıtlanmasının ya da ortadan kaldırılmasının demokrasi ile bağdaşmayan bir durum olduğunu ifade etmiştir (AYM, T.22.10.2014, E.2013/1, K.2014/161). Ancak şu husus da belirtilmelidir ki, sendikal yaşamda demokratik bir ortamın oluşması için, sendikaların da demokratik esaslar çerçevesinde hareket etmeleri büyük önem taşımaktadır (Akyiğit, 2021: 518). Dolayısıyla demokratik bir sendikal yaşamın oluşması için, diğer güç odaklarının sendikaları kısıtlamaması ve demokratik şekilde hareket etmesi gerekli olmakla birlikte, sendikaların da demokratik şekilde hareket etmesi gerekmektedir.

3.1. Sendika Hakkı Bağlamında Sendikal Güvenceler

Genel olarak sendika hakkı, bireylerin serbestçe sendika kurma ve istedikleri sendikaya üye olma hakkıdır. Buna göre işçiler serbestçe sendika kurma ve istedikleri sendikaya üye olma hakkına sahiptir (Tüysüz, 2020: 10). Önemle belirtmek gerekir ki sendika hakkı, demokratik bir haktır (Güneş, 2013: 65-66).

Sendikal hakların ilk ortaya çıkış sürecinde işçi kesiminin yaşadığı büyük mağduriyetler önemli rol oynamıştır. Zira yaşanan bu mağduriyetler işçi kesimlerini yeni bir arayışa itmiş ve işçiler sendikal mücadelelere girişmiştir. Ayrıca işçiler giriştikleri mücadelelerde yalnız bırakılmamış ve geniş çevrelerce desteklenmiştir (Akyiğit, 2021: 504-506). Bu nedenle sendikal hakların ortaya çıkışına zemin hazırlayan olayların arka planında esas olarak 'işçinin korunması ilkesi' yer almış, bu doğrultuda bir sendikal güvence olarak işçilere sendika hakkı tanınmıştır (Tuncay ve Kutsal, 2019: 5-7; Tunçomağ ve Centel, 2018: 256-258). Sendikal haklarını kullanan işçilere daha iyi bir korumanın sağlanabileceği düşüncesi

hakim olmuştur. Ancak, sendikal haklar hemen tanınmamıştır. İlk olarak sendikal açıdan işçilere yönelik yasaklayıcı bir tutum izlenmiş olmakla birlikte, daha sonra uzun mücadeleler sonucunda işçilere sendikal haklar tanınmıştır. Başlangıçta ulusal düzeyde yapılan yasal düzenlemelerle yasaklayıcı bir politika izlenmiş olmakla birlikte, Devletler kendi işçilerinin hak taleplerine karşı kayıtsız kalamamıştır. Bunun sonucu olarak işçilere sendikal haklar tanınmıştır (Özveri, 2012b: 17-18). Daha sonrasında, uluslararası alanda da sendikal haklar kabul görmüş ve birçok önemli metinde de yer bulmuştur. Buna göre, İnsan Hakları Evrensel Beyanamesi'nin (Universal Declaration of Human Rights-10.12.1948) 23. maddesinde, '...Herkesin menfaatlerinin korunması için sendikalar kurmaya ve bunlara katılmaya hakkı vardır' şeklinde sendika hakkı düzenlenmiştir (un.org,2020).

Avrupa İnsan Hakları Sözleşmesi'nin (European Convention of Human Rights-04.01.1950) 11. maddesinin 1. fıkrasında, 'Herkes barışçıl olarak toplanma ve dernek kurma hakkına sahiptir. Bu hak, çıkarlarını korumak amacıyla başkalarıyla birlikte sendikalar kurma ve sendikalara üye olma hakkını da kapsar...' şeklinde düzenlenmiştir (echr.coe.int, 2020). Ancak, Avrupa İnsan Hakları Mahkemesi 1976 tarihli İsveç Makinistleri Sendikası/İsveç Davası kararında toplu sözleşme hakkının sendika hakkının bir parçası olmadığı yönünde karar vermiştir. Bir başka ifadeyle AİHM, sendika hakkının kapsamını genişletmekten imtina etmiş ve sendika hakkının kapsamını daraltmıştır (hudoc.echr.coe.int,2020).

Uluslararası alanda Uluslararası Çalışma Örgütü ya da ILO (International Labour Organization-1919)da sendika hakkı anlayışına büyük önem vermiştir. Zira ILO, 87 sayılı Sözleşme kapsamında temel bir hak olan örgütlenme hakkına yönelik bir kısıtlamanın getirilemeyeceğini, bu nedenle hak ihlallerinin yapılamayacağını vurgulamıştır. Nitekim ILO söz konusu sözleşmede örgütlenme hakkını geniş yorumlamış hem işçi kesimi hem işveren kesimi hem de kamu görevlileri açısından sendikal örgütlenme hakkının varlığını kabul etmiştir (ilo.org, 2021).

Bu gelişmelerin etkisiyle günümüzde, sendika hakkı geniş bir mahiyete bürünmüş ve günümüzde sendika hakkı denilince toplu pazarlık ve grev hakkı da sendika hakkı kapsamında değerlendirmeye tabi tutulmuştur (Sur, 2013: 256). Kanaatimizce günümüzde sendika hakkının kapsamının genişlemesi oldukça isabetli olmuştur. Zira sendika hakkının toplu pazarlık ve grev hakkından bağımsız düşünülmesi söz konusu değildir. Toplu pazarlık ve grev hakkından yoksun olan sendikal haklar anlamsız hale gelmektedir. Ancak, günümüzde sendikalar Anayasal bir güvenceye sahip ve üyelerine toplu pazarlık ve grev hakkı bahşeden örgütsel yapılardır.

ILO normları esas alınarak 1982 Anayasası'nda ve 6356 sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu'nda sendika hakkını güvence altına almaya yönelik birtakım düzenlemeler yapılmıştır.

Sendika hakkı mevzuatımızda 1982 Anayasası'nın 51 vd. maddesiyle hüküm altına alınmıştır. Ayrıca, daha önce yürürlükte bulunan 1961 Anayasası'nın 46. maddesi nezdinde de sendika hakkı düzenlenmiştir. Bu şekilde ulusal mevzuatımızda sendika hakkı en üst düzeyde Anayasa ile güvence altına alınmıştır. Dolayısıyla, ülkemizde sendika hakkı gerek 1961 Anayasası'nda gerek 1982 Anayasası'nda düzenlenmiştir. Ancak, 1961 Anayasası'ndan önce sendika hakkı düzenlenmiş değildir. Ayrıca, 1961 Anayasası'nda toplu pazarlık ve grev

hakkı da açıkça kabul etmiştir. Bu anlamda 1961 Anayasası özgürlükçü bir Anayasa olarak da bilinmektedir. Zira sendikal haklar ilk defa 1961 Anayasası ile düzenlenmiştir.

Bu kapsamda 1961 Anayasası hazırlanırken toplumun birçok kesimi de düşünülerek hareket edilmiştir. Bu şekilde 1961 Anayasası'nda işçileri koruyucu bir tutum sergilenmiştir. Zira 1961 Anayasası yürürlüğe girmeden önce yürürlükte bulunan 1924 Anayasası'nda sendika hakkı düzenlenmiştir.

1924 Anayasası'nda toplanma ve dernek kurma hakkı düzenlenmiş olmakla birlikte, sendika ve toplu pazarlık hakkı ile ilgili bir düzenleme getirilmemiştir.

1982 Anayasası'nın 51. maddesinde, 'çalışanlar ve işverenler, üyelerinin çalışma ilişkilerinde, ekonomik ve sosyal hak ve menfaatlerini korumak ve geliştirmek için önceden izin almaksızın sendikalar ve üst kuruluşlar kurma hakkına sahiptirler.' şeklinde sendika hakkı düzenlenmiştir. Buna göre, sendikalar üyelerinin ekonomik ve sosyal hak ve menfaatlerini korumak adına anayasal görev ve yetkilerle donatılmıştır (Andaç, 2015: 605). Bu şekilde sendikalar üyelerinin çalışma ilişkilerinde, ekonomik ve sosyal hak ve menfaatlerini korumak ve daha iyi bir seviyeye getirmek amacıyla kurulmaktadır ve faaliyet göstermektedir. Bunu destekleyen bir düzenleme de Anayasa'nın 53. maddesinde bulunmaktadır. Ayrıca Anayasa'nın 53. maddesinde toplu iş sözleşmesi yapma hakkına da işaret edilmiştir.

Yine 2010 yılında 5982 sayılı kanunla Anayasa'nın 53. maddesinde yapılan değişikliklerle memurlara ve diğer kamu görevlilerine de toplu sözleşme yapma hakkı tanınmıştır. Bu şekilde sendikal hakların kapsamı genişlemiştir.

ILO normları esas alınarak hazırlanan 6356 sayılı STİSK da sendika hakkını koruyan bir anlayış benimsemiştir. Zira 6356 sayılı STİSK hazırlanırken, 2821 ve 2822 sayılı kanunların sendika hakkı açısından yetersiz kaldığı düşüncesi ile hareket edilmiştir. Bu nedenle STİSK hazırlanırken sendikal faaliyetlerin güçlendirilmesi ve özgür bir ortamda sendikaların faaliyet göstermesi amaçlanmıştır. Ayrıca, 6356 sayılı STİSK hazırlanırken Anayasa hükümleri doğrultusunda bir yol çizilmiştir. Bu şekilde yasada sendikal hak ve özgürlükler ile toplu sözleşme ve serbest toplu pazarlık hakkını; özgürlükçü ve demokratik toplum esasları temelinde yeniden düzenlemek hedeflenmiştir. Bu şekilde STİSK kapsamında işçilerin sendikal haklardan yararlanabilmesi için, sendika üyeliğinin kazanılması, kaybedilmesi ve işçinin serbest iradesiyle sendikal haklarını kullanmasına dönük düzenlemeler yapılmıştır.

STİSK m. 17 hükmü uyarınca, sendikaya üye olabilmek için, 15 yaşını doldurmak ve işçi sayılmak yeterli görülmüştür. Bu kapsamda, 15 yaşını dolduran işçiler, sendikaya üye olabileceği gibi, üyelikten ayrılacak ve söz konusu işlemleri yapabilecektir.

STİSK, sendika üyeliğini kolay bir prosedüre bağlamıştır. Buna göre, STİSK m. 17 hükmü uyarınca sendika üyeliğinin kazanılmasının 'e-Devlet kapısı' üzerinden yapılacağı düzenlenmiştir. Bunun yanında, STİSK'nin 19. maddesinde de istifa ya da çıkarılma ile sendika üyeliğinin sona ermesinin de 'e-Devlet kapısı' üzerinden yapılacağı hükme bağlanmıştır.

O halde 15 yaşını doldurmuş ve işçi sayılma şartlarını taşıyan işçiler serbest iradeleri ile sendikal haklarını kullanabilmektedir. Ayrıca bu işçiler, iş ilişkilerinin devamı müddetince,

işyerinin sevk ve idaresi altında yapılan işlemlerde, terfi, ücret, ikramiye, prim ve diğer haklar açısından sendikal güvence altındadır ve bu işçilerin sendikal haklarının kısıtlanması söz konusu değildir (Demir, 2016: 505-506). Yargıtay da işçinin bir sendikaya üye olması ya da işçinin mesai saatlerinde işverenin izni dahilinde veyahut işverenin izin olmaksızın mesai saatleri dışında sendikal faaliyetlerde bulunması nedeniyle işverenin iş akdini feshetmesi halinde, söz konusu feshin geçerli nedene dayanmayan bir fesih olacağını (Y.9.HD, T.02.11.2017 E.2016/34608, K.2017/17263), burada sendikal örgütlenme hakkını engelleme amacı olduğunu kabul etmiştir (Y.7.HD, T.20.10.2016, E.2016/30086, K.2016/17046).

3.2. Sendika Özgürlüğü Bağlamında Sendikal Güvenceler

Sendika özgürlüğü, işçilerin serbestçe sendika kurabilmeleri, istedikleri sendikaya üye olabilmeleri ve hatta istedikleri zaman sendika üyeliğinden ayrılabilmesi anlamına gelmektedir (Çekirdek, 2019: 43-44). Onun içindir ki, işverenin sendikal özgürlüklere müdahale etmesi, bir sınırlama getirmesi ve bu nedenle ayrımcılık yapması yasaklanmış ve yasa ile yaptırıma bağlanmıştır (Özkaraca, 2013: 200-201). Bu nedenle işverenin işe alımda, iş ilişkisi devam ederken ve iş ilişkisi sona ererken sendikal nedenlerle işçilere farklı muamele bulunması mümkün değildir. Bu durum eşitlik ilkesinin ihlali anlamına gelmektedir. Bunun için sendika özgürlüğü ilkesi önemine binaen 98 sayılı ILO Sözleşmesinin 1. maddesinde özel olarak düzenlenmiştir.

98 sayılı ILO Sözleşmesinin 1. maddesine göre,

1-İşçiler çalışma hususunda sendika özgürlüğüne hanel getirecek her türlü farklı bir durum yaratacak davranışlara karşı tam bir himaye altındadır.

2-Böyle bir himaye bilhassa,

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

b-Bir sendikaya üye olması yahut çalışma saatleri dışında veya işverenin muvafakati ile çalışma saatlerinde sendika faaliyetlerine iştirak etmesinden dolayı bir işçiyi işinden çıkarmak veya başka suretle ona zarar verme maksatları güden hareketlere karşılık gelen hususlarda uygulanacaktır (ilo.org, 2020).

Bu doğrultuda sendika özgürlüğü, çift yönlü bir özgürlük bahşetmektedir (Narmanlıoğlu, 2016: 9-10). Buna göre, sendika özgürlüğü hem bireysel hem de kolektif bir özgürlük bahşetmektedir.

O halde, bireyler bir yandan bireysel özgürlükler dahilinde sendikal faaliyetlerini gerçekleştirebileceği gibi, diğer taraftan kolektif özgürlükler dahilinde örgütlenme hakkını kullanabilirler (Okur, 2013: 70-71).

STİSK m. 25/1 hükmünde, 'İşçilerin işe alınmaları; belli bir sendikaya girmeleri veya girmemeleri, belli bir sendikadaki üyeliği sürdürmeleri veya üyelikten çekilmeleri veya herhangi bir sendikaya üye olmaları veya olmamaları şartına bağlı tutulamaz.' şeklinde sendikal güvence sağlanmıştır.

Türk Hukuku'nda sendika kurabilme ve sendika üyesi olabilme özgürlüğü pozitif (olumlu) sendika özgürlüğü (Çelik vd., 2020: 728; Narmanlıoğlu, 2016: 11), sendika

üyeliğinden çıkabilme özgürlüğü ise negatif (olumsuz) sendika özgürlüğü şeklinde karşılık bulmuştur (Özveri, 2012b: 60-61; Çelik vd., 2020: 728).

Olumlu ve olumsuz sendika özgürlüğünü güvence altına alan STİSK'nin 25. maddesinin (1), (2) ve (3). fıkralarında hizmet sözleşmesinin devamı müddetince sendikaya üye olan işçiler ile sendikaya üye olmayan işçiler veya başka bir sendikaya üye işçiler arasında herhangi bir ayırım yapılamayacağı hükme bağlanmıştır. Dolayısıyla hukukumuzda işçiler arasında sendikal nedenlerle ayırmacılık yapılması yasaklanmıştır (Günay, 2017: 353).

İşverenin sendikal nedenlerle işe işçi alımında, iş ilişkisinin devamında ve iş ilişkisinin sona ermesinde ayırmacılık yapması söz konusu değildir (Özkaraca, 2013: 200-201). Bu nedenle işverenin işçilerin sendikal faaliyetlerini engellememesi gerekir. Zira işçiler istedikleri zaman istedikleri sendikaya üye olabilir veya üyelikten çıkabilir. Zira işçilerin sendikal hakları 6356 sayılı STİSK'nin yürürlüğe girmesi ile güvence altına alınmıştır.

Bu doğrultuda, işçiler sendika özgürlüğüne sahiptir ve bu nedenle işçilere baskı yapılması söz konusu değildir (Karabacak, 2018: 49). Zira sendika özgürlüğü kapsamında işçiler sendikal güvence altındadır. (Urhan, 2005: 62). STİSK'nin 'sendika özgürlüğünün güvencesi' başlığını taşıyan 25. maddesine göre işçilerin sendika üyesi olmaları veya olmamaları, çalışma saatleri dışında veya işverenin izin vermesi halinde çalışma saatlerinde işçi kuruluşlarının faaliyetlerinde yer almaları veya sendikal faaliyetlere katılmaları nedeniyle işten çıkarılmaları veya ayırmacılığa maruz kalmaları yasaklanmıştır. Dolayısıyla işe girişte ve iş akdinin devamında işçilerin sendikal faaliyetleri kısıtlanmamalıdır. Aksi halde sendikal güvenceden bahsetmek mümkün olmayacaktır.

Söz konusu açıklamalardan hareketle gerek uluslararası alanda gerek Türkiye Cumhuriyeti mevzuatında sendika hakkı ve özgürlüğüne hukuki bir güvence verilmiştir. Türkiye Cumhuriyeti'nde bu güvence, kaynağını Anayasa'dan almaktadır. Vaka, sendika hakkı ve sendika özgürlüğünün temeli insan haklarına dayanmaktadır.

O halde sendika hakkı ve sendika özgürlüğünün kısıtlandığı ya da ortadan kaldırıldığı bir ortamda insan haklarına saygıdan bahsetmek söz konusu değildir. Böyle bir ortamda demokrasiden bahsetmek de mümkün olmayacaktır. Zira demokrasinin bir gereği olarak sendikal hak ve özgürlüklerin sınırlandırılmaması hatta sendikal hak ve özgürlüklerin korunması ve geliştirilmesi gerekmektedir. Bu şekilde sendikal güvenceden bahsetmek mümkün olacaktır.

4. İş Güvencesi ve Sendikal Güvencelere Etkisi: Sağlanan Hukuki Korumalar

4.1. İş Güvencesi

4.1.1. İş Güvencesine Genel Bir Bakış

İş hukuku sistematığı içinde işçi işveren arasında ortaya çıkan uyuşmazlıkların sona erebilmesi, ekonomik açıdan işverene bağlı olan işçilerin emeğinin korunabilmesi ve iş barışının tesis edilebilmesi adına uygulamaya konan çeşitli tedbirler bulunmaktadır. Bu tedbirlerin başında iş güvencesi gelmektedir (Yiğit, 2012: 196). Bu şekilde işçi ile işveren arasındaki iş ilişkisinin korunması ve işçiye iş yönünden bir güvencenin sağlanması mümkün olmaktadır (Makas, 2003: 101).

İş güvencesi, işçinin işini güvence altına alan bir sistemdir (Şakar, 2020: 189). Bu şekilde işverenin işçinin sözleşmesini keyfi şekilde feshetmemesi ve işçinin işverenin yapacağı feshe karşı korunması imkanı doğmaktadır (Centel, 2020: 11-12).

Verilen bu güvence ile bir işverene bağımlı çalışan, kendisinin ve ailesinin geçimini ancak aldığı ücret ile temin eden işçilerin çalışma hakkının gasp edilmemesi, işverenin işçiye yönelik haksız tasarruflarının engellenmesi sağlanmaktadır (Çağlar, 2010: 3; Bakan ve Büyükeşe, 2004: 36-37). Böylelikle işçinin mevcut çalışma şartlarının korunması ve bu yönde de bir güvencenin getirilmesi mümkün olmaktadır (Kwabiah vd.,2016: 20-21).

4.1.2.İş Güvencesi Kavramı

İş güvencesi temelde işçinin işini korumaya yönelik ortaya çıkan bir kavramdır (Mwangangi ve Nahashon, 2018: 1005; Yılmaz, 2011: 1-2; Erdem Optur, 2005: 3). Bununla birlikte, iş güvencesi kavramı, 'çalışma hakkının korunması', 'feshe karşı koruma', 'iş ilişkisinin sürekliliğinin sağlanması' gibi şekillerde de ifade edilebilmektedir (Yavuz, 2010: 4).

İş güvencesi kavramının kapsam itibarıyla ikiye ayrıldığını söylemek mümkündür. Dar anlamda iş güvencesi özü itibarıyla işçinin feshe karşı korunmasını, geniş anlamda iş güvencesi ise işverenin fesih hakkına yönelik tüm sınırlamaları ve oluşan zararın giderilmesi açısından alınan tüm önlemleri ifade etmektedir (Çağlar, 2010: 3).

Belirtmek gerekir ki, iş güvencesi kavramı, farklı şekillerde ifade edilebilen bir kavram olmakla birlikte, ekseriyetle çalışma hakkının korunması şeklinde ele alınmaktadır (Görmüş, 2004: 2).

4.1.3.İş Güvencesinin Amacı

İş güvencesi, işçilerin işini kolay bir şekilde kaybetmesini engellemek amacıyla oluşturulan bir mekanizmadır (Evren, 2013: 21-22; Vardar, 2021: 6-7). Bu şekilde hem bireyin hem de toplumun menfaati korunmaktadır (Süzek, 2020: 592-593). İşçinin işine bir güvence getirilerek bireysel ve toplumsal menfaatlerin korunması amaçlanmaktadır (Eyrenci vd., 2017: 196).

İş güvencesi ile işçinin yegane geçim kaynağı olan ücretinin korunması, iş sürekliliğinin sağlanması amaçlanmaktadır. Ayrıca iş güvencesi ile işçinin iradesi dışında işini kaybetmesi halinde oluşabilecek sosyal ve ekonomik zorluklara karşı işçinin korunması da hedeflenmektedir (Yiğit, 2012: 201).

Hemen belirtelim ki, iş güvencesi işçiye iş yönünden bir koruma getirmeyi amaçlamakla birlikte, işverenin fesih hakkının tamamen ortadan kaldırmayı değil, sınırlandırılmayı amaçlamaktadır (Aras, 2015: 430).

4.1.4.İş Güvencesinin Niteliği

İş güvencesi işçi ile işveren arasındaki iş ilişkisine süreklilik sağlayan, koruyucu yönü ön plana çıkan normatif nitelikte düzenlemeler ihtiva etmektedir (Çağlar, 2010: 3). Ayrıca, iş güvencesi ile işverene bir sınırlama getirmektedir. Bu nedenle iş güvencesi düzenlemeleri sınırlayıcı niteliktedir (Centel, 2020: 11-12). Bunun yanında iş güvencesi kapsamında işverene bir sınırlama getirilerek bireysel ve toplumsal menfaatler gözetildiği için iş güvencesi

hükümleri kamu düzenine ilişkin mutlak emredici (buyurucu) nitelikte düzenlemeler getirmektedir (Narter, 2018: 33).

İş güvencesi ile işverenin geçerli nedene dayanmaksızın herhangi bir neden ortaya koymadan feshine bir kısıtlama getirilmiş ve işverenin buna riayet etmemesinin sonucu da parasal bir tazminata bağlanmıştır. Bu şekilde iş güvencesinin yaptırım yönü de bulunmaktadır (Yavuz, 2010: 7).

4.1.5. İş Güvencesinin Sağladığı Koruma

İş güvencesi işçinin kolay şekilde işini kaybetmemesini sağlayan bir yapıya sahiptir (Sanyal vd., 2018: 204). Ancak, iş güvencesi işçinin hiçbir surette iş akdinin feshedilemeyeceği anlamına gelmeyip, haklı ve objektif bir neden olmaksızın keyfi şekilde iş akdinin feshedilemeyeceği anlamına gelmektedir. Zira mutlak bir güvencenin olduğu kati bir güvencenin sağlanması mümkün bulunmamaktadır (Yavuz, 2010: 5).

İşveren, iş güvencesi kapsamındaki işçilerin sözleşmesini ancak geçerli nedenin varlığı halinde feshedebilmektedir (Manav, 2009: 7). Bir başka ifadeyle işverenin geçerli bir sebebe dayanması gerekmektedir (Demir, 2006a: 350-351).

İşverenin geçerli nedene dayanmadan işçinin sözleşmesini feshetmesi halinde yapılan fesih geçersiz fesih olmaktadır (Baycık, 2006: 115-116). Ancak, geçerli sebebin varlığı tek başına yeterli değildir. Geçerli sebep bulunsa dahi, işveren fesih için gerekli şartları yerine getirilmeden işçinin sözleşmesini feshetmişse yapılan bu fesih aynı şekilde geçersiz fesih olmaktadır (Akyiğit, 2021: 324-325).

Belirtmek gerekir ki işverenin, aldığı ücretten başka geçim kaynağı olmayan işçi karşısında daha üstün bir konumda olması nedeniyle çalışma hayatına devletin müdahalesi kaçınılmaz hale gelmiştir. Zira devletin temel hedeflerinin başında iş yaşamında işçi ve işveren arasında bir denge kurma ve sosyal adaleti sağlama düşüncesi bulunmaktadır. Bu nedenle çalışanlar açısından iş güvencesinin getirilmesi devlet adına bir zorunluluk olmuştur (Yavuz, 2010: 14). Böylelikle iş güvencesinin sağlanması ve istihdamın korunması yönünde adımlar atılmıştır (Clark ve Vinay, 2005: 30-31).

İş güvencesine yönelik yasal düzenlemeler modern iş hukuku sisteminin gelişiminde önemli bir yere sahip olmuştur. Bu nedenle Batı ülkeleri, bu konunun önemini erken fark etmiş ve bu yönde yasal düzenlemeler yapılmıştır. Bu gelişmelerin üzerine Türkiye Cumhuriyeti'nde geç de olsa iş güvencesine yönelik yasal düzenlemelerin yapılması gerektiği düşüncesi kabul görmüştür (Aras, 2015: 431).

Bu doğrultuda ILO tarafından 02.06.1982 tarihinde kabul edilen Hizmet İlişkisine İşveren Tarafından Son Verilmesi Hakkında 158 sayılı ILO Sözleşmesine Türkiye Cumhuriyeti de 09.06.1994 tarihinde taraf olmuş ve 27.10.1994 tarihinde Resmi Gazete'de ilan edilmiştir (RG: T.27.10.1994, S.22094).

158 sayılı ILO Sözleşmesi'nin onaylanması iç hukukta iş güvencesine yönelik kanuni düzenlemelerin yapılmasını zorunlu hale getirmiştir. Bu nedenle ilk olarak 4773 sayılı yasa kabul edilmiş (RG: T.15.08.2002, S.24847), akabinde bazı değişikliklerle 4773 sayılı kanun ile getirilen düzenlemeler 22.05.2003 tarihli 4857 sayılı İş Kanunu'nda yer almıştır (RG: T.10.06.2003, S.25134).

Böylelikle ilk defa Türkiye Cumhuriyeti'nde bir iş kanununda iş güvencesi konusu düzenlenmiştir. Zira daha önce yürürlükte bulunan iş kanunlarında iş güvencesi düzenlenmiş değildi. İş güvencesi, 4857 sayılı İş Kanunu'nun 18. vd. maddelerinde hüküm altına alınmıştır. Dolayısıyla İş K. yürürlüğe girmeden önce işveren feshine karşı işçileri koruyucu etkili bir mekanizma bulunmamaktaydı (Süzek, 2020: 590). Ancak, işçilerin iş güvencesi hükümlerinden yararlanabilmesi için belli şartlar aranmaktadır. Bu şartları sağlayan işçiler iş güvencesinden faydalanabilmektedir.

Bu doğrultuda bir işçinin iş güvencesi kapsamında olan bir işçi olabilmesi için; işyerinde fesih tarihi itibarıyla en az 30 işçinin bulunması, işçinin işyerinde en az 6 ay kıdeminin olması, işçinin belirsiz süreli iş sözleşmesi ile çalışıyor olması, işçinin belli koşulları taşıyan işveren vekili sıfatını taşıması gerekmektedir.

Buna göre, işçinin işletmenin bütününü sevk ve idare eden işveren vekili veya yardımcısı sıfatına haiz olmaması veya işyerinin bütününü sevk ve idare eden ve işe işçi alma ve işten çıkartma yetkisi ile donatılmış işveren vekili sıfatını taşıması gerekmektedir (Göktaş, 2008: 29). Ayrıca belirtmek gerekir ki, belirsiz süreli iş sözleşmesi ile çalışan işçinin sözleşmesini işverenin bildirimli fesih yoluyla feshetmesi için, işverenin yazılı fesih bildiriminde bulunması gerekir. Ancak, işverenin yazılı fesih bildiriminde bulunması yeterli değildir. İşverenin fesih bildiriminde fesih nedenini açık ve kesin olarak belirtmesi gerekmektedir.

Fesih nedenin, işçinin yeterliliğinden veya davranışlarından ya da işletmenin, işyerinin yahut işin gereklerinden kaynaklanan bir neden olması gerekmektedir. Ayrıca, işveren sözleşmeyi işçinin yetersizliği veya olumsuz davranışlarına dayanarak feshedecekse, fesihden önce işçinin savunmasını almış olmalıdır. İşveren işçinin sözleşmesini feshetme yoluna gidecekse feshin son çare olması gerekmektedir. Bir başka ifadeyle işverenin son çare ilkesine uyması gerekmektedir.

Söz konusu açıklamalardan hareketle işveren işçinin sözleşmesini feshetmemek için her yola başvurmuş olmalıdır. Buna göre işveren işyerinde başka bir bölümde işçiyi çalıştırma imkanına sahipse önce işçiyi orada çalıştırmakla yükümlüdür. İşverenin bu yola başvurduktan sonra işçinin yetersizliği ya da olumsuz davranışlarının devamı halinde, işverenin işçinin sözleşmesini feshetmesi gerekir (Tulukçu, 2017: 243-245).

İşçinin yetersizliği ya da olumsuz davranışları, işçinin kişiliğinden kaynaklanan nedenlerdir (Demir, 2006a: 375-376). Ancak, işçinin savunması alınmadan davranışı veya yetersizliği gerekçe gösterilerek sözleşmesinin feshi veya yukarıdaki koşullara uyulmadan yapılan fesih, usulsüz fesih olacaktır (Özcan, 2016: 133).

Anlaşılaçağı üzere, geçerli nedenler haklı nedenle fesih nedenleri ağırlığında olmayan ancak işçinin iş görme borcunu ve işyerinin normal seyrini olumsuz olarak önemli ölçüde etkileyen nedenlerdir (Kaplan, 2020: 215).

O halde geçerli nedenler, belirli veya belirsiz süreli iş akdinin derhal feshi için aranan haklı nedenleri oluşturan nedenler olmayıp; ancak iş akdinin bildirimli fesihle sona erdirilmesini meşru kılan nedenlerdir şeklinde ifade edilebilir (Yavuz, 2010: 34).

İşveren iş güvencesi kapsamında olan işçilerin sözleşmesini geçerli nedenle feshedebilmektedir. Ortada geçerli bir neden yokken işveren iş güvencesi kapsamındaki işçinin sözleşmesini feshettiğinde, işçi işe iade talebinde bulunabilmektedir (Gerek, 2015: 2). Ancak, iş sözleşmesini işçi feshetmişse, işçi işe iade talebinde bulunmamaktadır (Narmanlıoğlu, 2016: 504).

İş güvencesi kapsamında olan işçinin sözleşmesi işveren tarafından feshedildiğinde, işçi feshin geçerli nedene dayanmadığını veya fesih bildiriminde sebep gösterilmediğini iddia etmekte ise işe iade sürecini başlatabilmektedir. Bu durumda zorunlu arabuluculuk gündeme gelecektir. Buna göre, işçinin feshin geçersizliği iddiasıyla işe iade sürecinde ilk olarak arabulucuya gitmesi gerekmektedir. Feshin geçersizliğini iddia eden işçinin fesih bildiriminin tebliğ tarihinden itibaren 1 ay içinde işe iade talebiyle arabulucuya başvurması zorunludur. Arabuluculuk görüşmeleri sırasında işçi ile işveren anlaşamazsa işçi son tutanağın düzenlendiği tarihten itibaren iki hafta içinde iş mahkemelerinde dava açabilmektedir.

Yargıtay'a göre, işe iade süreci sonunda işçinin işe iadesine karar verilmesi halinde işverenin 1 ay içinde işçiyi işe başlatması gerekmektedir. Bu nedenle işveren işçiyi işe başlatmak üzere davette bulunmaktadır. Ayrıca, Yargıtay işverenin işçiyi işe başlatmak üzere gönderdiği davette samimi olması gerektiğini ifade etmiştir (Y9HD, T.08.05.2019, E.2017/18305, K.2019/10306).

Görülüyor ki, iş güvencesinin temelinde işçinin emeğinin korunması, keyfi şekilde işten çıkartılmasının engellenmesi düşüncesi yatmaktadır. Ancak, her durumda iş güvencesi söz konusu olmamakta, iş güvencesinin söz konusu olabilmesi için mevzuatın öngördüğü şartların sağlanması gerekmektedir (Yavuz, 2010: 19-20).

İş güvencesi ile ilgili yapılan bu açıklamalar doğrultusunda iş güvencesinin sendikal güvencelere etkisini ele almak isabetli olacaktır. Bu şekilde iş güvencesinin sendikal güvencelerin sağlanmasında nasıl bir hukuki yaptırım öngördüğünü ortaya koymak amaçlanmıştır. Zira STİSK ve İş K haklı bir sebep olmaksızın sendikal nedenlerle işçiyi işten çıkartan işverene tazminat ödeme yükümlülüğü getirmiştir. Bu şekilde yaptırım getirilerek sendikal güvencelerin sağlanması amaçlanmıştır.

4.2. İş Güvencesinin Sendikal Güvencelere Etkisi ve Sağlanan Hukuki Korumalar

İlk olarak 4773 sayılı kanunun ve akabinde 4857 sayılı İş Kanunu'nun yürürlüğe girmesi ile belirli şartlar kapsamında işçilere iş güvencesi sağlanmış, getirilen bu güvence sendikal güvenceleri de etkilemiştir. Zira sendikal haklarını kullanan ve sendikal nedenlerle iş akdine son verilen işçiler açısından iş güvencesi kapsamında olanlar ile iş güvencesi kapsamında olmayanlar şeklinde bir ayırım söz konusu olmuştur.

Öncelikle belirtmek gerekir ki, işverenin sendikalı olan işçilerle sendikalı olmayan işçiler arasında veya işverenin işaret ettiği sendikaya üye olan işçiler ile diğer işçiler arasında ya da sendikal faaliyette bulunan işçiler ile sendikal faaliyette bulunmayan işçiler arasında veyahut sendikal faaliyetlerine son veren işçilerle sendikal faaliyetlerini sonlandırmayan işçiler arasında ayırım yapması söz konusu değildir (Özkaraca, 2013: 204-205). Bu nedenle işçiler arasında ayırım yapılması halinde, örneğin sendikal faaliyette bulunan işçinin işten çıkartılması halinde işverenin sendikal tazminat ödemesi gerekmektedir (Sur 2013: 333). Bu

durumda sendikal tazminatın belirlenmesi açısından iş güvencesi kapsamında olan işçiler ile iş güvencesi kapsamında olmayan işçilere hangi hükümlerin uygulanacağını belirlemek isabetli olacaktır.

STİSK m. 25/4 hükmünde sendikal nedenlerle iş akdine son verilen işçinin sendikal tazminat talebinde bulunabileceği düzenlenmiştir. Bu kapsamda, İşK.m.18 vd. hükümleri uyarınca belirsiz süreli iş sözleşmesi ile çalışan, en az 6 ay kıdemi bulunan, çalıştığı işyerinde en az 30 işçi bulunan, işyerinde belli pozisyonlarda görevlendirilmiş işveren vekili konumunda olmayan, dolayısıyla iş güvencesi kapsamında olan işçiler de sendikal nedenlerle işten çıkartılmışsa sendikal tazminat talebinde bulunabilmektedir. Bu bağlamda sendikal nedenler ile iş akdine son verilen işçinin sendikal tazminat talebinde bulunabilmesi için iş güvencesi kapsamında olup olmamasının bir önemi yoktur (Narter, 2018: 309). Ancak, iş güvencesi kapsamında olan işçiler kötü niyet tazminatı yerine sendikal tazminat talep edebilmektedir. Zira sendikal tazminat mahiyeti itibarıyla kötü niyet tazminatının özel bir şeklidir. Bu nedenle yargılama sürecinde işverenin bir yandan sendikal tazminata bir yandan da kötü niyet tazminatına mahkum edilmesi söz konusu olmayacaktır. Kötü niyet kavramı, en geniş haliyle 'objektif iyi niyet kurallarının' ihlali anlamına gelmektedir (Süzek, 2020: 579).

Buna örnek olarak, işverenin 6 aylık kıdem şartı hariç iş güvencesine ilişkin diğer şartları sağlayan işçinin sözleşmesini, işçinin 6 aylık kıdemini tamamlamasına kısa bir süre kala feshetmesi halinde işverenin yaptığı fesih kötü niyetli fesih olmaktadır (Gerek, 2015: 9-10). Ancak, iş güvencesi hükümlerine tabi olan işçinin sendikal nedenle işten çıkartılması halinde işçinin kötü niyet tazminatı talep etmesi söz konusu olmamaktadır (Süzek, 2020: 578).

Yargıtay'a göre, sendika üyeliği ya da sendikal faaliyetlerde bulunması nedeniyle işverenin iş güvencesi kapsamında olan işçisinin sözleşmesini feshetmesi durumunda, işçinin sendikal tazminat talep etmesi gerekmektedir (Y.9.HD, T.14.03.2007, E.2006/21685, K.2007/6653; Y.9.HD, T.01.10.2010, E.2008/34805, K.2010/266447; Y.9.HD. T.25.05.2011, E.2009/14308, K.2011/15448, Y.9.HD. T.27.02.2014, E.2011/53638, K.2014/6340; Y.9.HD. T.06.02.2008, E.2007/21774,k.2008/13454;).

Bu doğrultuda, iş güvencesi kapsamında olan ve sendikal nedenle iş akdine son verilen işçi sendikal tazminat talep edebilmektedir. Ancak, şu hususu belirtmek gerekir ki, işçi mutlaka sendikal tazminat talep etmek zorunda değildir. Zira iş sözleşmesi sendikal nedenle feshedilen iş güvencesi kapsamındaki işçi sendikal tazminat talep etmeyip, işe iade talebinde de bulunabilir. Buna göre, işçi sendikal tazminat talebinde ya da işe iade talebinde bulunabilmektedir (Süzek, 2020: 586).

Belirtmek gerekir ki, işçilere sendikal nedenlerle ayrımcılık yapılması söz konusu değildir. Aksi halde işveren eşitlik ilkesini ihlal etmiş olacaktır (Özkaraca, 2013: 204-205). Zira işçiler serbestçe sendikal faaliyette bulunabileceği gibi, istediği sendikaya da serbestçe üye olabilmektedir. Bu sebeple işverenin işçinin sözleşmesini feshetmesi halinde yapılan bu fesih sendikal nedenle yapılan fesih olmaktadır (Sur, 2013: 333). Ayrıca, işverenin sendikal nedenle işçinin sözleşmesini feshetmesi halinde yapılan fesih haksız fesih olmaktadır. Bu nedenle iş güvencesi kapsamında olmasa dahi işverenin sendikal nedenlerle işçisini işten çıkartması söz konusu değildir. Zira iş güvencesi kapsamına giren ya da girmeyen sendikal nedenler ile iş akdine son verilen tüm işçiler sendikal tazminat talebinde bulunabilmektedir (Narter, 2018:

309). Bu durumda sendikal nedenlerle ayrımcılık yapılmış ve işçi işten çıkartılmışsa işçinin 1 yıllık ücretinden az olmamak üzere işçi sendikal tazminat isteyebilmektedir. Ancak, iş güvencesinin kapsamına girmeyen ve sendikal nedenle işten çıkartılan işçiler işverenden sendikal tazminat yerine kötü niyet tazminatı talep edebilmektedir. Zira İşK.m.17/6 hükmünde İşK.m.18 ile m. 21 hükümlerine tabi olmayan işçilerin kötü niyet tazminatı talep edebileceği düzenlenmiştir.

4857 sayılı İşK.m.17/6 hükmüne göre, ...18 inci maddenin birinci fıkrası uyarınca bu Kanunun 18, 19, 20 ve 21 inci maddelerinin uygulanma alanı dışında kalan işçilerin iş sözleşmesinin, fesih hakkının kötüye kullanılarak sona erdirildiği durumlarda işçiye bildirim süresinin üç katı tutarında tazminat ödenir. Fesih için bildirim şartına da uyulmaması ayrıca dördüncü fıkra uyarınca tazminat ödenmesini gerektirir...(mevzuat.gov.tr, 2021).

Yargıtay'a göre; işverenin sendikal nedenle işçinin sözleşmesini feshetmesi söz konusu değildir. İş sözleşmesinin sendikal nedenle feshedildiği iddiasıyla açılan davada işverenin feshin nedenini ispat yükümlülüğü bulunmaktadır. Bir başka ifadeyle sendikal nedenle yapılan fesihlerde ispat yükü işverenin üzerindedir. Ancak, işçinin fesih nedeninin işverence ileri sürülen nedene dayanmadığını iddia etmesi halinde, feshin sendikal nedene dayandığını işçinin ispat etmesi gerekmektedir (Y.9.HD. T.02.11.2017, E.2016/34608, K.2017/17263).

Bahse konu açıklamalardan hareketle 4857 sayılı İşK.'nın 18. maddesi ile 22. maddeleri arasında iş güvencesi düzenlenmiştir. Ayrıca, iş güvencesi kapsamında olan işçinin sendikal tazminat talep etmesi de mümkündür (Süzek, 2020: 578).

Bu kapsamda İşK.m.18 vd. hükümleri uyarınca belirsiz süreli iş sözleşmesi ile çalışan, en az 6 ay kıdemi bulunan, çalıştığı işyerinde en az 30 işçi bulunan, işyerinde belli pozisyonlarda görevlendirilmiş işveren vekili konumunda olmayan, dolayısıyla iş güvencesi kapsamında olan işçiler de sendikal nedenlerle işten çıkartılmışsa sendikal tazminat talebinde bulunabilmektedir. STİSK m. 25/4 hükmü uyarınca sendikal nedenlerle iş akdine son verilen işçinin sendikal tazminat talebinde bulunabileceği düzenlenmiştir. Ancak, iş güvencesi kapsamında olan işçiler kötü niyet tazminatı almayıp onun yerine sendikal tazminat talebinde bulunabilirler. Bu durumda sendikal nedenlerle ayrımcılık yapılmış ve işçi işten çıkartılmışsa işçinin 1 yıllık ücretinden az olmayacak şekilde sendikal tazminata hükmedilmesi yerinde olacaktır. Ancak, sendikal nedenlerle iş sözleşmesi feshedilen iş güvencesi kapsamındaki işçinin sendikal tazminat talep etmeyip, işe iade talebinde bulunması da mümkündür. Bir başka ifadeyle işçi sendikal tazminat talebinde ya da işe iade talebinde bulunabilmektedir (Süzek, 2020: 586).

Anlaşılabacağı üzere, işçilere sendikal nedenlerle ayrımcılık yapılması söz konusu değildir. Aksi halde işveren eşitlik ilkesini ihlal etmiş olacaktır (Özkaraca, 2013: 204-205). Bu nedenle sendikal nedenlerle işçiler arasında ayrımcılık yapılması halinde, örneğin işçinin sendika üyeliği veya sendikal faaliyet nedeniyle işten çıkartılması durumunda işçinin sendikal tazminat talep etmesi mümkün olacaktır (Sur 2013: 333). Ayrıca, iş güvencesi kapsamına girsin ya da girmesin sendikal nedenler ile iş akdine son verilen işçi sendikal tazminat talebinde bulunabilmektedir (Narter, 2018: 309).

SONUÇ

Sendikal güvenceler temelde sendika hakkı ve sendika özgürlüğü ilkesine dayanmaktadır. Bu nedenle işçilerin serbestçe sendikal haklarını kullanması ve özgürce sendikal faaliyetlerde bulunması esastır. O halde sendikal hak ve özgürlüklere yönelik sınırlayıcı müdahalelerin kabul edilmesi söz konusu değildir. Ancak, uygulamada işçilerin sendikal hak ve özgürlükleri kullanımını noktasında bazı sorunlar yaşanabilmektedir. İşçilerin sendikal haklarını serbestçe kullanması her zaman mümkün olmamaktadır. Zira işverenlerin sendikalaşmayı önlemek üzere birtakım girişimleri olabilmektedir. Buna göre, işverenler işçilerin sendikal tercihlerine müdahale edebilmekte ve işçilere baskı yapabilmektedir. İşverenlerin bu uygulamaları işçiler açısından olumsuz sonuçlar doğurmakta, işçiler gerektiği gibi örgütlenememekte, hak arama mücadelesine girişmemektedir. İşçiler açısından bir diğer olumsuzluk ise, işverenlerin sendikal nedenlerle ayrımcılık yapmasıdır. Nitekim işverenler işe işçi alımında, iş ilişkisinin devamında ve iş ilişkisinin sona ermesinde sendikal nedenlerle ayrımcılık yapabilmektedir. Bu kapsamda işçiler sendikal hak ve özgürlüklerden etkin şekilde faydalanamamaktadır. Bu nedenle işçilerin güvenceli bir ortamda sendikalaşması büyük önem taşımaktadır. Bunun için işçilere sendikal açıdan bir güvence getirilmiştir. Böylelikle işçilerin özgürce sendikalaşması, herhangi bir baskı olmadan sendikal faaliyetlerde bulunması ve bu nedenle işini kaybetmemesi amaçlanmıştır.

Bu doğrultuda, işverenin sendikal nedenlerle işçiler arasında ayrımcılık yapması söz konusu değildir. İşverenin işe işçi alımında, iş ilişkisinin devamı sırasında ve iş akdinin sona erdirilmesinde sendikal nedenlerle ayrımcılık yapmaması gerekir. Zira işveren sendikal nedenlerle işçiler arasında ayrımcılık yaptığında, sendikal nedenlerle işçilerini işten çıkartması halinde işveren sendikal tazminat ödeme yükümlülüğü altına girmektedir. Bir başka ifadeyle işveren sendikal nedenlerle iş akdini feshettiğinde sendikal tazminat ödemek zorundadır.

Ayrıca belirtmek gerekir ki, iş güvencesi doğrudan sendikal güvence anlamına gelmemektedir. İş güvencesi, İş K'de özel olarak düzenlenen, iş için güvence getirmeyi amaçlayan bir mekanizmadır. Ancak, iş güvencesinin söz konusu olabilmesi için belli şartların gerçekleşmesi gerekmektedir. Buna göre, işyerinde fesih tarihinde en az 30 işçinin olması, işçinin o işyerinde en az 6 aydır çalışması, işçinin belli şartları taşıyan işveren vekili sıfatına haiz olmaması, işçinin belirsiz süreli iş akdi ile çalışması gerekmektedir.

Sendikal nedenlerle iş akdine son verilen işçi; iş güvencesinin kapsamına girsin veya girmesin sendikal tazminat talebinde bulunabilmektedir. Ancak, iş güvencesinin kapsamına giren işçiler kötü niyet tazminatı talep edememektedir. Zira sendikal tazminat da özelliği itibarıyla bir kötü niyet tazminatı türüdür.

Ayrıca, işverenin aynı anda iki tazminata mahkum edilmesi söz konusu değildir. Böylesi bir durum hakkaniyetle de örtüşmemektedir. Dolayısıyla işveren, iş güvencesinin kapsamına giren veya girmeyen herhangi bir işçiyi sendikal nedenlerle işten çıkarttığı takdirde sendikal tazminat ödemekle yükümlüdür. Bu nedenle işverenin sendikal nedenlerle ayrımcılık yapması söz konusu değildir.

Sonuç olarak, sendikal açıdan işçilerin manevra kabiliyetinin engellenmesi, sendikal güvencelere sınırlama getirilmesi mümkün değildir. Zira işçilerin meşru bir temele dayanan

sendikal güvencelerin sağladığı korumadan yararlanması ve bu kapsamda sendikal hak ve özgürlükleri kullanması esastır.

Araştırma ve Yayın Etiği Beyanı

Bu çalışma içerisinde sunduğum verileri, bilgileri ve dokümanları, akademik ve etik kurallar çerçevesinde elde ettiğimi, tüm bilgi, belge, değerlendirme ve sonuçları bilimsel etik ve ahlak kurallarına uygun olarak sunduğumu, bu çalışmada yararlandığım eserlerin tümüne uygun atıfta bulunarak kaynak gösterdiğimi, kullanılan verilerde herhangi bir değişiklik yapmadığımı, çalışmanın özgün olduğunu bildiririm. Aksi bir durumda aleyhime doğabilecek tüm hak kayıplarını kabullendiğimi beyan ederim.

Yazarların Makaleye Katkı Oranları

Bu çalışma tek yazar tarafından hazırlanarak ortaya konulmuştur.

Çıkar Beyanı

Bu çalışmanın hazırlanmasında çıkar çatışması yaşanacak herhangi bir durum bulunmamaktadır.

KAYNAKÇA

- Aktay, N., K. Arıcı, E. T. Senyen Kaplan (2013). *İş Hukuku*. Ankara: Gazi Kitapevi.
- Akyiğit, E. (2018). "Yeni Sistemde Sendika Üyeliği ve Güvencesi". *Çalışma ve Toplum*, 37 (2), 41-90.
- Akyiğit, E. (2021). *İş Hukuku*. Ankara: Seçkin Yayıncılık.
- Andaç F. (2015). Maden İşyerlerinde İş Sağlığı ve Güvenliği ve Sorunlu Sendikalaşma. *International Conference on Eurasian Economies*. (Ed. Selahattin, Sarı, Alp H., İ. Gencer, Sözen). Kazan: Eurasian Economists Association, 09-11 September.
- Aras, T. (2015). "İş Güvencesinden Yararlanmanın Koşulları ve Emredicilik". *TBB Dergisi*, 0 (119), 429-456.
- Astarlı, M. (2013). "6356 Sayılı Yeni Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu'nun Sendikal Güvenceler Konusunda Getirdiği Değişiklikler ve Hukuki Sonuçları". *Gazi Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi*, XVII(1-2), 141-184.
- Aydın, A. (2022). "Sendikalar ve İş Güvencesi: Güvencesiz Sendikacılığa Doğru Mu?". *Emek ve Toplum*, 11 (29), 74-89.
- Aydın, M. (2016). "1982 Anayasası'nda Sendika Kurma Hakkı ve Sınırlanması". *İstanbul Medipol Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi*, 3 (2), 61-100.
- AYM T.22.10.2014, E.2013/1, K.2014/161. <http://www.resmigazete.gov.tr/eskiler/2015/11/20151111-10.pdf>.(12.07.2020).
- Bakan, İ. ve T. Büyükbeşe (2004). "Çalışanların İş Güvencesi ve Genel İş Davranışları İlişkisi: Bir Alan Çalışması". *Erciyes Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 0 (23), 35-59.
- Bal, Ç. (2016). *İşçi Sınıfının Oluşumunda Sendikalaşma Süreci*. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Süleyman Demirel Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Isparta.
- Baycık, G. (2006). "İş Akdini Fesih Sebebinin Değiştirilmesi". *AÜHFD*, 55(1), 115-134.

- Baycık, G. (2014). "6356 Sayılı Kanun'un Uygulanması Bakımından Sendikal Örgütlenme Düzeyi ve İşkolunun Belirlenmesi". *İnönü Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi*, 5 (2), 209-258.
- Case of Swedish Engine Drivers' Union v. Sweden, 06.02.1976, Application No: 5614/72, p.39-40. [http://hudoc.echr.coe.int/eng#{"itemid":\["001- 57 52 "\]}\(19.08.2020\).](http://hudoc.echr.coe.int/eng#{)
- Centel, T. (2020). *İş Güvencesi*. İstanbul: Legal Yayıncılık.
- Clark, A. ve E. P. Vinay (2005). *Job Security and Job Protection*. IZA Discussion, Germany.
- Coşkun, M. (2015). *17-24 Nisan Soma Saha Raporu*. Vahit Yılmaz, Mesut Coşkun, Gülşah Aygün, Süleyman Kahraman, Duygu Topalhan, Sinan Özer, Ayşe Şeyma Özdöşemeci, Leyla Vural, Didem Bayram, Melike Ergen, İmran Yaşar, Özge Kantaş, Ankara Üniversitesi Siyasal Bilgiler Fakültesi, Ankara.
- Çağlar, F. (2010). *İş Güvencesi Kavramı ve İş Güvencesinin Etkilerini Çalışanların Algulamaları Üzerine Bir Araştırma*. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, İstanbul Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Çekirdek, M. (2019). "Türk İş Hukukunda Sendikal Güvenceler". *Selçuk Üniversitesi Adalet Meslek Yüksekokulu Dergisi*, 2 (2), 33-64.
- Çelik, N., N. Caniklioğlu ve T. Canbolat (2020). *İş Hukuku Dersleri*. İstanbul: Beta Yayıncılık.
- Çil, Ş. (2014). *İş Hukuku Yargıtay İlke Kararları*. Ankara: Yetkin Yayınevi.
- Demir, F. (2006a). *Sorularla Bireysel İş Hukuku Cilt I*. Ankara: Türkiye Barolar Birliği Yayınları.
- Demir, F. (2006b). *Sorularla Toplu İş Hukuku Cilt II*. Ankara: Türkiye Barolar Birliği Yayınları.
- Demir, F. (2013). "Sendikaların Kuruluşu ve İşleyişi". *Çalışma ve Toplum*, 39(4), 17-42.
- Demir, F. (2018). *İş Hukuku ve Uygulaması*, İzmir: Albi Yayıncılık.
- Demircioğlu, M. ve T. Centel (2016). *İş Hukuku*. İstanbul: Beta Yayıncılık.
- Erdem, Optur, G. (2005). *4857 Sayılı İş Yasasının İş Güvencesi Hükümleri ve İnsan Kaynakları Yönetimi Uygulamaları Üzerindeki Etkilerini Belirlemeye Yönelik Bir Araştırma*. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, İstanbul Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Evren, Ö. K. (2013). *İş Güvencesi El Kitabı*. Ankara: Seçkin Yayıncılık.
- Eyrenci, Ö., S. Taşkent ve D. Ulucan (2017). *Bireysel İş Hukuku*. İstanbul: Beta Yayınevi.
- Gerek, N. (2014). "İş Kanunu ile Bazı Kanununun ve Kanun Hükmünde Kararnamelerde Değişiklik Yapılması ile Bazı Alacakların Yeniden Yapılandırılmasına Dair 6552 Sayılı Kanun'un Düşündürdükleri". *TÜHİS İş Hukuku ve İktisat Dergisi*, 25(3-4-5-6), 1-20.
- Gerek, N. (2015). "İşveren Tarafından Gerçekleştirilen Haksız Fesih-Usulsüz Fesih-Kötü Niyetli Fesih". *Karatahta/İş Yazıları Dergisi*, 2015/2, 1-17.
- Göktaş, S. (2008). "İş Sözleşmesinin İşverence Feshi ve İş Güvencesi". *Ankara Barosu Dergisi*. 0 (1). 16-43.
- Görgün, T. (2014). "Soma'da Sendikal Hareketlerin Sıkıntıları". *Elektrik Mühendisliği Odası(EMO)*, 2014/451, 23-26.
- Görmüş, A. (2004). "İş Güvencesi". *İş Güç Dergisi*, 6 (1), 1-10.
- Günay, C. İ. (2017). *Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu Şerhi*. Ankara: Yetkin Yayınları.
- Güneş, H. (2013). "Sendikal Haklar ve Ülkemizde Kamu Görevlileri Sendikacılığının Gelişimi". *ÇSGB Çalışma Dünyası Dergisi*, 1 (1), 62-79.
- [https://www.echr.coe.int/Pages/home.aspx?p=home\(12.09.2020\).](https://www.echr.coe.int/Pages/home.aspx?p=home(12.09.2020))

- https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_ILO_CODE:C087 (18.11.2021).
- https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_ILO_CODE:C098(17.10.2020).
- <https://www.mevzuat.gov.tr/mevzuatmetin/1.5.4857.pdf> (13.02.2021).
- <http://www.un.org/en/universal-declaration-human-rights/>(03.08.2020).
- İzmirlioğlu, A. (2010). *Sendikaların Yargılama Alanına İlişkin Faaliyetleri*. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Dokuz Eylül Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İzmir.
- Karabacak, E. (2018). *Türk İş Hukukunda Alt İşveren Uygulaması ve Toplu İş Hukukunda Ortaya Çıkardığı Sorunlar*. Ankara: Türk Metal Sendikası Araştırma ve Eğitim Merkezi Yayınları-22.
- Kamu Denetçiliği Kurumu (2014). *Soma Maden Kazasından Hareketle Kömür Madenciliğinde İş Sağlığı ve Güvenliği Özel Raporu*. Ankara.
- Koç, Y. (2007). Türkiye'de Sendikacılık: Sorunlar ve Çözüm Önerileri. *Türkiye'de Sendikal Kriz ve Sendikal Arayışlar*. (Der. F. Sazak). Ankara: EPOS Yayınları.
- Kwabiah, A., V. A. Hodibert ve A. Robert (2016). "Job Security, Job Satisfaction and Organizational Commitment as Correlates of Job Performance among Workers in Takoradi, Ghana". *Africa Development and Resources Research Institute (Adrr) Journal*,7(3), 18-30.
- Makas, R. (2003). "İş Güvencesinin Muhtemel Ekonomik ve Sosyal Etkileri". *Öneri Dergisi*, 5 (19), 101-107.
- Makas, R. (2013). "6356 Sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu'nda Sendikaların Kuruluş Esasları". *TAAD*, 4 (15), 155-188.
- Manav, A. E. (2009). *İş Hukukunda Geçersiz Fesih ve Geçersiz Feshin Sonuçları*. Ankara: Turhan Kitapevi.
- Mütevellioğlu, N. (2013). *İşsiz Kalma Korkusu, Sendikaların İşlevselliği ve Sendikal Örgütlenme Hakkı*, V. Sosyal Haklar Uluslararası Sempozyumu, İstanbul: Petrol-İş.
- Mwangangi, N. B. ve Nahashon, L. (2018). "Effect of Job Security on Organizational Performance in Manufacturing Companies in Kenya". *International Journal of Business Management & Finance*, 1(59), 1002-1012.
- Narmanlioğlu, Ü. (2014). *İş Hukuku Ferdi İş İlişkileri*. İstanbul: Beta Yayınevi.
- Narmanlioğlu, Ü. (2016). *İş Hukuku II Toplu İş İlişkileri*. İstanbul: Beta Yayıncılık.
- Narter, S. (2018). *İş Güvencesi İşe İade Davaları ve Tazminatlar*. Ankara: Adalet Yayınevi.
- National Union of Rail, Maritime and Transport Workers/United Kingdom, 08.04.2014, 31045/10 [http://hudoc.echr.coe.int/eng#{"fulltext":\["31045/10"\],"languageisocode":\["TUR"\],"app no":\["31045/10"\]](http://hudoc.echr.coe.int/eng#{)(14.12.2020).
- Okur, Z. (2013). "6356 Sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu Bakımından Sendika Üyeliğinin Kazanılması ve Sona Ermesi". *Çalışma ve Toplum*, 39(4), 69-110.
- Özcan, D. (2013). *İş Hukukunda Fesih ve İş Güvencesi*. Ankara: Adalet Yayınevi.
- Özkaraca, E. (2013). "6356 Sayılı Kanun'da Sendikal Güvenceler". *Çalışma ve Toplum*, 38(3), 173-216.
- Özveri, M. (2012a). *Toplu İş İlişkileri Yasa Tasarısı ve Sendikal Haklar*. İstanbul: Birleşik Metal İş Yayınları.
- Özveri, M. (2012b). *Sendikal Haklar ve 6356 Sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Yasası*. İstanbul: Birleşik Metal İş Yayınları.

- Sanyal, S., M. W. Hisamve Z. Baomar (2018). "Loss Of Job Security And Its Impact On Employee Performance – A Study In Sultanate Of Oman". *International Journal of Innovative Research & Growth*, 7 (6), 1-12.
- Selamoğlu, A. (2004). "Örgütlenme Sorunu ve Sendikal Yaşamda Değişim Anlayışı". *Çalışma ve Toplum*, 1(1), 39-54.
- Senyen, Kaplan, E. T. (2020). *Bireysel İş Hukuku*. Ankara: Gazi Kitapevi.
- Sur, M. (2009). "Toplu İş İlişkileri". *Yargıtay'ın İş Hukukuna İlişkin Kararlarının Değerlendirilmesi 2006*. Ankara, İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Türk Milli Komitesi.
- Sur, M. (2013). "Uluslararası Normlar ve 6356 Sayılı Kanun'un Toplu İş Sözleşmeleri ve Grev Hakkındaki Hükümleri". *Dokuz Eylül Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi*, 15(Özel Sayı), 253-278.
- Sur, M. (2013). "6356 Sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanununun Uluslararası Normlar Açısından Değerlendirilmesi". *Çalışma ve Toplum*, 4(39), 317-356.
- Sümer, H. H. (2018). *İş Hukuku*. Ankara: Seçkin Yayıncılık.
- Süzek, S. (2020). *İş Hukuku*. İstanbul: Beta Yayıncılık.
- Şahlanan, F. (2013). 6356 Sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanununun Sendikalara İlişkin Hükümlerinin Değerlendirilmesi. *İş Hukukunda Güncel Sorunlar-3*. (Ed. A. Güzel ve D. Ugan Çatalkaya). Ankara: Seçkin Yayıncılık.
- Şakar, M. (2020). *İş Hukuku Uygulaması*. İstanbul: Beta Yayınevi.
- Şakar, M. (2018). *İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku*. İstanbul: Beta Yayıncılık.
- Terzioğlu, A. (2017). "Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu Bakımından İşçi Sendikası Üyeliğinin Kazanılması ve Kaybedilmesi". *Journal of Economics and Political Researches*, 2(4), 84-96.
- Tiryaki, H. (2017). *İşe İade Davalarında İş Sözleşmesinin Feshinde Geçerli ve Geçersiz Nedenler*. Ankara: Bilge Yayınevi.
- Tulukçu, N. B. (2017). *İş Güvencesi-İşe İade*. Ankara: Seçkin Yayıncılık.
- Tuncay, A. C. ve F. B. Savaş, Kutasal (2017). *Toplu İş Hukuku*. İstanbul: Beta Yayıncılık.
- Tuncay, A. C. ve F. B. Savaş, Kutasal (2019). *Toplu İş Hukuku*. İstanbul: Beta Yayıncılık.
- Tunçomağ, K. ve T. Centel (2018). *İş Hukukunu Esasları*. İstanbul: Beta Yayınevi.
- Türkiye Maden İşçileri Sendikası (2010). *Madencilik Sektöründeki Sorunların Araştırılarak Alınması Gereken Önlemlerin Belirlenmesi Amacıyla Kurulan Meclis Araştırma Komisyonuna Sunulan Türkiye Maden İşçileri Sendikası'nın Görüşleri*.
- Tüysüz, C. (2010). *Uluslararası Belgelerde Sendika Hakkı*. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, İstanbul Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Uçkan, B. (2013). *Türkiye'de Kamu Görevlileri Sendikacılığı*. İstanbul: Legal Yayıncılık.
- Urhan, B. (2005). "Türkiye'de Sendikal Örgütlenmede Yaşanan Güven ve Dayanışma Sorunları". *Çalışma ve Toplum*, 1 (4), 57-88.
- Vardar, M. (2021). *İş Güvencesinde İşyeri Büyüklüğü*. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, İstanbul Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Y9HD, T.08.05.2019, E.2017/18305, K.2019/10306.<http://www.kazanci.com/kho2/ibb/giris.htm>.(12.11.2020).
- Y.9.HD, T.02.11.2017, E.2016/34608, K.2017/17263.<http://kazanci.com.tr/gunluk/9hd-2016-34608.htm>(17.10.2020).

- Y.7.HD, T.20.10.2016, E.2016/30086, K.2016/17046.<http://www.kazanci.com.tr/gunluk/7hd-2016-30086.htm>(26.11.2020).
- Y.9.HD. T.02.11.2017, E.2016/34608, K.2017/17263.<http://www.kazanci.com/kho2/ibb/giris.htm> (19.11.2020).
- Y.9.HD. T.27.02.2014, E.2011/53638, K.2014/6340. <http://www.kazanci.com/kho2/ibb/giris.htm> (14.12.2020).
- Y.9.HD. T.06.02.2008, E.2007/21774, K.2008/13454. <http://www.kazanci.com/kho2/ibb/giris.htm> (07.01.2021).
- Y.9.HD, T.14.03.2007, E.2006/21685, K.2007/6653.<http://www.kazanci.com/kho2/ibb/giris.htm> (11.02.2021).
- Y.9.HD, T.01.10.2010, E.2008/34805,K.2010/266447.<http://www.kazanci.com/kho2/ibb/giris.htm> (19.01.2021).
- Y.9.HD, T.25.05.2011, E.2009/14308, K.2011/15448. <http://ismahkemesi.com/2015/09/sendikal-tazminat-ile-ilgili-yargitay-kararlari/>(17.01.2021).
- Yavuz A. (2010). *Türk İş Hukuku'nda Genel İş Güvencesinin Kapsamı ve Koşulları*. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, İstanbul Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Yılmaz, M. (2011). *İş Güvencesi Kapsamında Olan ve Olmayan İşçilerin Belirsiz Süreli İş Sözleşmesinin Feshinden Doğan Haklarının Karşılaştırılması*.Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, İstanbul Kültür Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Yiğit, Y. (2012). "Türk İş Hukuk Açısından İş Güvencesi Uygulamasında En Az Altı Aylık Kıdeme Sahip Olma Koşulu". *Selçuk Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi*, 20 (2), 195-241.

EXTENDED ABSTRACT

In this study, it is aimed to find answers to the questions of what should be understood from the trade union guarantees, what kind of protection the trade union guarantees provide to the workers, and how job security affects the trade union guarantees. In this way, an examination has been made on what should be understood from trade union guarantees in terms of law and the fate of trade union guarantees in terms of job security.

In terms of general features, trade unions are an indispensable part of democracy. For this reason, unionization should not be hindered and supported. Otherwise, there will be no talk of democracy.

Although trade unions are democratic organizations, they are also of great importance for workers. Because, thanks to the trade union, workers can be better organized and thus, violations of rights are prevented. For this reason, workers must organize freely and engage in trade union activities. Therefore, trade union rights and freedoms cannot be restricted for any reason.

For these reasons, trade union rights and freedoms are guaranteed. Accordingly, trade union guarantees mean protecting and not limiting trade union rights and freedoms. In fact, trade union guarantees aim at the development of trade union rights and freedoms. Because in an insecure environment, it is out of question for workers to organize, benefit from their trade union rights and engage in trade union activities.

Trade union guarantees serve a purpose based on the loss of jobs of workers due to trade union reasons. In this way, it is a fundamental goal that workers do not lose their rights due to being

unionized and not be pressured due to their trade union activities. For this purpose, legal arrangements have been made so that workers can carry out their trade union activities in a free environment.

The basis of job security is the idea of securing the job of the workers and not losing their job easily. However, certain conditions have been sought for job security to be in question. Because there is no job security in every situation. There must be certain conditions arising from the worker and the workplace.

In this direction, workers who are covered by job security should benefit more effectively from union guarantees. However, it should be noted that it is not possible to say that workers who are not covered by job security cannot benefit from union guarantees. Workers who are not covered by job security can also benefit from union guarantees.

In this context, union guarantees are the union rights and freedoms granted to all workers. However, the legal protection provided to workers covered by job security in the context of union security differs from workers not covered by job security.

Within the framework of these explanations, it is out of question for the employer to discriminate the workers for trade union reasons. The employer should not discriminate for trade union reasons in hiring workers, during the continuation of the employment relationship and during the termination of the employment contract. Because if the employer discriminates the workers for union reasons and dismisses his/her workers for trade union reasons, the employer is under the obligation to pay trade union compensation.

In addition, job security does not directly mean union security. Job security is a mechanism specifically regulated in the Labor Law that aims to bring security for work. However, certain conditions must be met for job security to be in question.

Accordingly, there must be at least 30 workers at the workplace on the date of termination, the employee must have worked at that workplace for at least 6 months, the employee must not have the title of employer's representative meeting certain conditions, and the worker must work with an indefinite-term employment contract.

However, workers covered by job security cannot claim compensation for bad faith. Because trade union compensation is also a type of bad faith compensation in terms of its nature. In addition, it is not legal for the employer to award two compensations at the same time. Such a situation does not coincide with fairness. Therefore, the employer is obliged to pay union compensation if any worker who is covered by job security or not covered by job security is dismissed for union reasons.

As a result, it is not possible to prevent workers and limit union guarantees from a union point of view. Because it is essential for workers to benefit from the protection provided by trade union guarantees based on a legitimate basis and to use their union rights and freedoms in this context.

However, it is not always possible for workers to freely exercise their trade union rights. Because employers may have some initiatives to prevent unionization. Accordingly, employers can intervene in the trade union preferences of the workers and put pressure on the workers. These practices of employers cause some negativities for workers. Another disadvantage for workers is that employers discriminate for union reasons. Because employers

can discriminate in recruitment, continuation of the employment relationship and termination of the employment relationship due to trade union reasons. In this context, workers cannot effectively benefit from trade union rights and freedoms. For this reason, it is of great importance for workers to unionize in a secure environment. Therefore, a guarantee has been brought to the workers in terms of trade unions.