

Bireysel ve Kolektif Sendika Özgürlüğü Çatışması Çerçevesinde Sendikanın Üyeliğe Kabul Özgürlüğü ve Sınırları

Pelin TUAÇ YILMAZ¹

ORCID: 0000-0003-3912-2569

DOI: 10.54752/ct.1715806

Öz: Anayasa'nın 51. maddesi ile güvence altına alınan bireysel sendika özgürlüğü kapsamında sendikaya üye olmak serbesttir. Sendika hakkının, bireyin sendika özgürlüğü yanında kolektif bir yanı da vardır. Her ne kadar Anayasa'nın 51. maddesinde kolektif sendika özgürlüğünden açıkça söz edilmemişse de sendika özgürlüğünün tarihî gelişimi ve maddenin amaca uygun yorumundan, maddenin bireysel sendika özgürlüğü ile birlikte kolektif sendika özgürlüğünü de güvence altına aldığı sonucuna varılmaktadır. Kolektif sendika özgürlüğü çerçevesinde, işçi ve işveren sendikalarının, kendilerini oluşturan üyelerinden ayrı sahip olduğu tüzel kişilikleri nedeniyle kendi varlıklarını koruyup geliştirme ve faaliyetlerini güvence altına alma özgürlükleri bulunmaktadır. Kolektif sendika özgürlüğü kapsamında sendikaların üyeliğe kabul etmeme özgürlüğü mevcuttur. 6356 sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu, üyelik başvurusunun haklı bir nedene dayanması suretiyle sendika tarafından reddedilebileceğini düzenleyerek sendikaların üye kabul etmeme

¹ Dr. Öğr. Üyesi Dokuz Eylül Üniversitesi, İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi, Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri Bölümü, İş ve Sosyal Güvenlik Hukuku Anabilim Dalı pepin.tuac@deu.edu.tr

TUAÇ YILMAZ, P., (2026) "Bireysel ve Kolektif Sendika Özgürlüğü Çatışması Çerçevesinde Sendikanın Üyeliğe Kabul Özgürlüğü ve Sınırları", Çalışma ve Toplum, Sayı: 88, C.1, s.375-410

Bu makale, Creative Commons Attribution 4.0 International License (CC-BY 4.0) şartları altında dağıtılan açık erişimli bir makaledir. Bu lisans, orijinal yazar ve kaynak belirtildiği sürece, herhangi bir ortamda sınırsız kullanım, dağıtım ve çoğaltmaya izin vermektedir. Bkz. <https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/>

Geliş Tarihi: 07.06.2025- Makale Kabul Tarihi: 22.12.2025

özgürlüğünün sınırını belirlemiştir. Sendikanın üyelik talebinin reddinde öne sürdüğü haklı nedenler kolektif sendika özgürlüğü ile bireysel sendika özgürlüğünün çatıştığı noktada incelenmesi gereken bir husustur. Üyelik başvurusunun reddinde nelerin haklı neden olabileceği, Anayasa Mahkemesi'nin 28.03.2024 tarihinde verdiği güncel karar ve konu ile ilgili Yargıtay kararları çerçevesinde incelenecektir.

Anahtar kelimeler: bireysel sendika özgürlüğü, kolektif sendika özgürlüğü, üyelğe kabul özgürlüğü, haklı neden

The Freedom to Accept Membership of A Trade Union Within The Conflict of Collective Freedom of Association and Individual Freedom of Association and Its Limits

Abstract: There is a right to membership of a trade union within the scope of individual freedom of association guaranteed by Article 51 of the Constitution. The freedom of association has a collective aspect in addition to individual freedom of association. Although collective freedom of association is not explicitly mentioned in Article 51 of the Constitution, the historical development freedom of association and the purposeful interpretation of the article lead to the conclusion that the article guarantees collective freedom of association as well as individual freedom of association. Within the framework of collective freedom of association, trade unions and employers associations have the freedom to protect their own existence and secure their activities due to their separate legal personality from the members that constitute them. Within the scope of collective freedom of association, trade unions and employers associations have the freedom to refuse membership. The Trade Unions and Collective Labor Agreements Law No. 6356 has set the limits of the freedom of unions to not accept members by regulating that a membership application may be rejected on a justified reason. The justified reasons put forward by the union for rejecting an application of membership are an issue that needs to be examined at the point where collective freedom of association and individual freedom of association conflict. The reasons that may be justified in rejecting a membership application will be examined within the framework of the current decision of the Constitutional Court dated 28.03.2024 and the decisions of the Supreme Court of Appeals.

Keywords: individual freedom of association, collective freedom of association, the freedom to accept membership, just cause

Giriş

Sendikaya üye kabul özgürlüğü incelenirken öncelikle sendika özgürlüğünden ne anlaşılması gerektiği ve bu özgürlüğün sınırları incelenmelidir. Sendika özgürlüğünün bireysel yönü olduğu gibi ve kolektif yönü de bulunmaktadır. Bireysel sendika özgürlüğü sendika kurma, üye olma ve olmama hakkı ile sendikadan ayrılma hakkını ve ayrılmaya zorlanamamayı ifade etmektedir. Anayasanın 51. maddesi bireysel sendika özgürlüğünü “*çalışanlar ve işverenler, ... önceden izin almaksızın sendikalar ve üst kuruluşlar kurma, bunlara serbestçe üye olma ve üyelikten serbestçe çekilme haklarına sahiptir. Hiç kimse bir sendikaya üye olmaya ya da üyelikten ayrılmaya zorlanamaz*” şeklinde ele almıştır. Anayasada yer alan söz konusu sendika özgürlüğünün esas itibarıyla bireyler için düzenlendiği açıktır. 6356 sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanununun 17. maddesinin 3. fıkrası da Anayasaya uygun olarak, “*Sendikaya üye olmak serbesttir. Hiç kimse sendikaya üye olmaya veya olmamaya zorlanmaz*” hükmüne yer vermiştir.

Kolektif sendika özgürlüğü; işçi ve işveren sendikalarının, kendilerini oluşturan üyelerinden ayrı sahip oldukları tüzel kişilikleri nedeniyle kendi varlıklarını koruyup, geliştirme ve faaliyetlerini güvence altına alma özgürlüklerini ifade etmektedir. Alman doktrininde olduğu gibi sendika özgürlüğü sadece çalışanların ortak mesleki, sosyal ve ekonomik hak ve çıkarlarını korumaları ile geliştirmelerini içermemektedir. Aynı zamanda sendika özgürlüğünün, bağımsız bir hukuk süjesi olan sendikanın kendi varlığını koruma ve kendine özgü faaliyetlerde bulunma hakkını da ifade eden bir “*çifte temel hak*” niteliğinde olduğu kabul edilmektedir. Bu sebeple, bireysel sendika özgürlüğü ancak kolektif sendika özgürlüğü ile birlikte bir anlam kazanmaktadır.

Çalışmamızın konusunu oluşturan sendikanın üyeliğe kabul özgürlüğü, bireysel sendika özgürlüğü ile kolektif sendika özgürlüğünü birlikte değerlendirerek incelenmesi gereken bir husustur. Sendikanın her başvurusu kabul yükümlüğünün olmaması, onun kendi varlığını korumasının doğal bir sonucudur. Üyeliğe engel oluşturacak önemli ve haklı nedenler bulunuyorsa, sendikanın işçi veya işvereni üyeliğe kabul etmeme hakkı bulunmaktadır. Aksine bir düşünce, kolektif sendika özgürlüğünün amacına ters düşebilecektir. Bunun yanında, bireyin sendika üyeliğine başvurusunun, şeklen tüzük hükümlerine uygun olsa bile, hakkaniyete aykırılık ve ayrımcılık teşkil edecek şekilde reddedilmesi, üyeliğe kabul özgürlüğü ilkesinin sınırını oluşturmaktadır.

Çalışmamızda, öncelikle sendika özgürlüğü ve sendika hakkı kavramlarına yer verilecek olup, sendika hakkının haklar sınıflandırması içindeki yeri ve önemi vurgulanacaktır. Daha sonra sendika özgürlüğü, bireysel ve kolektif sendika özgürlüğü kapsamında incelenecek ve “*sendikaya kabul özgürlüğünün*” bireysel sendika

özgürlüğü ile kolektif sendika özgürlüğünün çatışması halinde nasıl değerlendirilmesi gerektiğine değinilecektir. Devamında, sendikanın üyeliğe kabul özgürlüğünün derneklerle ilgili düzenlemelerle birlikte hukukî olarak geldiği noktadan söz edilecektir. Sendika üyeliğine kabul yetkili organın ret gerekçesi olarak gösterdiği nedenlerin haklı olup olmadığı ise son kısımda tartışılacaktır. Haklı nedenler kısmında yapılacak tartışmada özellikle, Anayasa Mahkemesinin güncel bir kararı olan 28.03.2024 tarihli *Abdullah Şahin vd.* kararına değinilecektir.

Sendika Özgürlüğü İlkesi

Genel Olarak

Sendika özgürlüğünün dar ve geniş olmak üzere iki anlamı bulunmaktadır. Dar anlamda sendika özgürlüğü, serbestçe sendika kurma, sendikaya üye olma ve sendika üyeliğinden ayrılma veya sendikaya üye olmama haklarını kapsamaktadır (Tuncay, 1975:40; Aktay, 1993:33; Tuncay vd., 2023:28). Geniş anlamda sendika özgürlüğü ise, düşünce ve kanaat özgürlüğü başta olmak üzere, toplantı, kişiliğini geliştirme, haberleşme, gazete ve dergi çıkarma özgürlükleri gibi sendika özgürlüğü ile ilgili özgürlükleri de kapsamına almaktadır (Tuncay, 1975:40; Kapani, 1993:6-7)². Söz konusu özgürlükler olmadan sendika özgürlüğünü tek başına tanımak mümkün değildir.

Sendika Özgürlüğü ve Sendika Hakkı

Hukukumuzda ve yabancı hukuklarda “sendika hakkı” ve “sendika özgürlüğü” kavramları birbiri yerine kullanılmaktadır (Eren, 1974:245; Tuncay, 1975: 43; Eyrenci, 1984:3 vd.). Ayrıca uluslararası belgelerde de örgütlenme hakkı ya da sendika hakkı veya sendika özgürlüğü isimleri altında düzenlenmiştir³. Ancak “hak”

² Anayasa Mahkemesi sendika hakkına ilişkin verdiği eski tarihli bir kararında, demokratik düzenlerde sendikaların amacının üyelerinin ortak mesleki, sosyal ve ekonomik çıkarlarını korumak, aralarındaki yardımlaşmayı sağlamak olduğu, bu kapsamda toplantı, gösteri yapabileceklerini, bunun yasaklanmasının ise Anayasada yer alan sendika kurma hakkına aykırı olacağını ifade etmiştir. Anayasa Mahkemesi, 11.11.1969, 27/64 normkararlarbilgibankasi.anayasa.gov.tr, (01.11.2024)

³ İnsan Hakları Evrensel Bildirgesi 23/4. m; Ekonomik, Sosyal ve Kültürel Haklara İlişkin Uluslararası Sözleşme 8. m; İnsan Haklarının ve Temel Özgürlüklerin Korunmasına İlişkin Avrupa Sözleşmesi 11. m.; Avrupa Sosyal Şartı 5. m.; Gözden Geçirilmiş Avrupa Sosyal Şartı 5. m.; Sendika Özgürlüğüne ve Örgütlenme Hakkının Korunmasına İlişkin 87 sayılı ILO Sözleşmesi; Örgütlenme ve Toplu Pazarlık Hakkı Prensiplerinin Uygulanmasına İlişkin

ve “özgürlük” kavramları birbirinden farklı kavramlardır. Özgürlük insanın insan olmasından kaynaklanan, doğuştan kazanılan serbest hareket etme gücüdür. Özgürlük esas itibarıyla, herhangi bir baskıya tâbi olmadan serbestçe yapılabilen bir insan filidir (Gözler, 2022:64). Haklar ise, hukuk düzeni tarafından koruma altına alınan her çeşit insan filidir (Gözler, 2022:66). Bir diğer ifadeyle, hak, hukuken korunan ve korunmasını talep etme konusunda yetkili olan bireyin çıkarıdır (Tuncay, 1975: 43). Özgürlük daha geniş kapsamlı ve soyut olmakla beraber hak, özgürlüğün özelleştirilmiş ve somutlaştırılmış hali olarak anlaşılmaktadır (Tuncay, 1975:44; Kaboğlu, 1994:12-13; Tanör ve Yüzbaşıoğlu, 2004:117)⁴. Buradan hareketle, bir özgürlüğün birden çok haktan oluşabileceği ifade edilebilir. Sendikal özgürlük kavramından da çalışanların ortak ekonomik, sosyal ve kültürel olarak korumak ve geliştirmek amacıyla sendika kurma, sendikalara üye olma ve sendikadan ayrılma özgürlüğünün anlaşılması gerekmektedir. Ayrıca aşağıda inceleyeceğimiz gibi, sendika hakkı kapsamına ayrı bir hukuk süjesi olarak sendikanın kendi varlığını koruma ve serbestçe faaliyette bulunma hakları da girmektedir.

Sendika hakkı, sendika özgürlüğünün Anayasa ve kanunlar tarafından tanınan ve koruma altına alınan halidir. Sendika özgürlüğü, hukukumuzda Anayasanın 51. maddesinde “*Sendika Kurma Hakkı*” başlığı altında, “*çalışanlar ve işverenler, ... sendikalara serbestçe üye olma... haklarına sahiptir*” düzenlemesiyle açıkça koruma altına alınmıştır. Her ne kadar sendika özgürlüğü deyimine yer verilmese de söz konusu düzenlemenin aynı zamanda bir özgürlük olduğu genellikle kabul edilmektedir (Şahlanan, 2020:19; Çelik vd., 2023:868). Fakat sendika özgürlüğünü tüm yönleriyle düzenleyen söz konusu Anayasa maddesinin kenar başlığının sendika özgürlüğünün sadece bir yönü olan “*sendika kurma hakkı*” başlığını taşıması eleştiri konusudur (Tuncay, 1975:44; Şahlanan, 2020:20). Bunun yerine, maddenin kenar başlığının “*sendika hakkı*” veya “*sendika özgürlüğü temel hakkı*”⁵ olarak ifade edilmesi kanaatimizce de daha isabetli olurdu (Tuncay, 1975:44). Öğretide bazen “*sendika özgürlüğü*” bazen “*sendika hakkı*” diye anılan sendika özgürlüğü/hakkı, temelde vatandaş-yabancı ayrımı yapmadan herkesin yararlanabileceği, toplu sözleşme ve grev hakkını da içeren bir *insan hakkı* olarak benimsenmektedir

98 sayılı ILO Sözleşmesi; Kamu Kesiminde İstihdam Şartlarının Belirlenmesi Konusunda 151 sayılı ILO Sözleşmesi.

⁴ Eren’e göre, “bugün yalın bir hürriyetten daha çok, gerçek bir sendika hakkı niteliğini kazanmıştır. Zira bu hürriyet, hukuken teminat altına alınmış, buna karşı yönelebilecek ihlallere karşı korunmuş, böylece etkinliği (müessiriyeti) sağlanmıştır. Sendika hürriyeti, sendika hakkına dönüşmüştür” (Eren, 1974:252).

⁵ Şahlanan’ın kullanmayı tercih ettiği kavramdır. (Şahlanan, 2020:19 vd.)

(Akyiğit, 2024:44; Ekmekçi ve Yiğit, 2025:33; Arıcı, 2022:16-22; Engin, 2015:139; Gülmez, 2008:138). Çalışmamızda, Anayasa ve kanunlardaki düzenlemelerden söz ederken “sendika hakkı” kavramını kullanmayı, temel ilkeleri açıklarken “sendika özgürlüğü” kavramını kullanmayı tercih edeceğiz.

Klasik Hak- Sosyal Hak Ayırımı

Sendika hakkı, 1982 Anayasasında, 1961 Anayasasında olduğu gibi, “*Temel Hak ve Ödevler*” başlığını taşıyan ikinci kısmının, “*Ekonomik ve Sosyal Haklar ve Ödevler*”i düzenleyen üçüncü bölümünde yer almaktadır. Zayıf konumda bulunan işçi sınıfının örgütlenerek yürüttükleri mücadeleler sonucunda elde ettikleri sendika hakkının sosyal haklar kapsamında yer aldığı açıktır (Tanör, 2000:230). Çalışanların, ortak ekonomik ve sosyal hak ve çıkarlarını korumak ve geliştirmek amacıyla sendika kurma ihtiyacı, karakteristik özelliği bakımından, “*kendi kendine yardım*” mekanizmasından doğmuştur (Narmanlıoğlu, 2016:8; Sur, 2024:5). Dolayısıyla sendikalar toplumun ekonomik ve sosyal düzeninde çok önemli bir rol oynamaktadır. Bu sebeple, sendika özgürlüğü sosyal ve ekonomik özgürlükler arasında yer almaktadır. Hatta Tuncay’ın ifadesi ile “*sendika özgürlüğü sosyal hukuk devletinin onsuz düşünülmesi mümkün olmayan bir mütemmim cüzüdüdür*”⁶.

Anayasa sistematğinde yer aldığı bölümden bağımsız olarak sendika hakkının, temel (klasik) hak olarak kabulü tartışmalı bir konudur. Anayasa hükmü sendika özgürlüğünün biçimini oluştururken, sosyal devlet ilkesi de kapsamını belirlemektedir (Eyrenci, 1984:40). Buna göre, sendika özgürlüğü ve hakkı insanın kişiliğine bağlı, devletin karışmama ödevinin olduğu, insanın maddi ve manevi kişiliğini geliştirmesini sağlayan bir özgürlük ve hak olması nedeniyle klasik hak özelliği de taşımaktadır. Ayrıca, kişi güvenliği hakkı, düşüncüyü ifade özgürlüğü, toplanma, dernek kurma, haberleşme hakkı gibi diğer klasik haklarla bağlantılı olması da sendika hakkının klasik hak özellikleri taşıdığını göstermektedir (Tuncay vd. 2023:31; Aktay ve Özdemir Ertürk, 2024:36; Uşan, 2024:230; Çelik vd., 2023:868; Arıcı, 2022:40; Şahlanan, 2020:20; Tunçomağ ve Centel, 2018:260; Esener ve Bozkurt Gümrükçüoğlu, 2017:39; Narmanlıoğlu, 2016:9; Aktay, 1993:37; Eyrenci, 1984:41; Eren, 1974:245; Tuncay, 1975:41). Nitekim Anayasa Mahkemesi, 1961 Anayasası döneminde verdiği bir kararında sendika hakkının ikili karakterini şu ifadelerle vurgulamıştır: “*sendika kurma özgürlüğü bir yandan demokrasiye dayalı*

⁶ Bkz. Tuncay, 1975, sayfa 41, dn. 9. Ayrıca Anayasa Mahkemesi 6356 sayılı Kanun yürürlüğe girdikten sonra bazı maddelerinin iptali için açılan davada şu ifadelere yer vermiştir: “*Çalışanların ve işverenlerin ortak ekonomik ve toplumsal çıkarlarını korumak ve geliştirmek amacıyla kurdukları sendikalar, demokratik sosyal hukuk devletinin vazgeçilmez öğelerinden birini oluşturmaktadır*”, Anayasa Mahkemesi, 22.10.2014, 1/161, R.G.11.11.2015, No: 29529.

*düzeni oluşturan kişiliğe bağlı hak ve ödevlerdendir. Öte yandan da toplumsal yaşantıyı çağdaş uygarlık düzeyine erişirme amacını güden sosyal ve iktisadi hak ve ödevlerdendir”*⁷. Dolayısıyla, Anayasa kararlarında ve doktrinde genel kabul gördüğü üzere ve kanaatimizce de sendika hakkı hem sosyal hak hem de klasik hak sayıldığından ikili bir karaktere sahiptir.

Sendika özgürlüğü ve hakkının söz konusu ikili karakterine karşılık, dernek kurma hakkı, Anayasanın ikinci kısmının “*Kişinin Hakları ve Ödevleri*” başlıklı ikinci bölümünde yer almıştır. Dolayısıyla dernek kurma hakkı temel haklar arasında düzenlenmiştir. Bununla beraber, “*Sendika kurma hakkı*” başlığını taşıyan Anayasanın 51. maddesi de önceden izin almaksızın sendika ve üst kuruluş kurma hakkını çalışanlara ve işverenlere tanıyarak, sendika kurma hakkının dernek kurma hakkı gibi kişisel temel hak özellikleri taşıdığını göstermektedir (Esener ve Bozkurt Gümrükçüoğlu, 2014:38; Şahlanan, 2020:20; Eyrenci, 1984:40).

Birden çok özgürlükten meydana gelen sendika özgürlüğü Anayasada sendika kurma, sendikalara üye olma ve sendikadan ayrılma hakkını içermesine rağmen Anayasanın 51. madde başlığının “sendika kurma hakkı” olarak değil de “sendika özgürlüğü hakkı” veya “sendika hakkı” biçiminde ifade edilmesi kanaatimizce daha isabetli olurdu. Çünkü madde metninde sendika kurma hakkı yanında, sendikaya üye olma ve sendika üyeliğinden ayrılma haklarına da yer verilmektedir.

Çifte Temel Hak Özelliği

Anayasa ve kanunlarda sendika hakkı olarak somutlaşan sendika özgürlüğü, aynı zamanda ayrı bir hukuk süjesi olan sendikanın kendi varlığını koruma ve kendine özgü faaliyetlerde bulunma haklarını da kapsamaktadır. Alman doktrininde olduğu gibi sendika özgürlüğü sadece çalışanların ortak meslekî, sosyal ve ekonomik hak ve çıkarlarını korumalarını ve geliştirmelerini içermemektedir (Hromadka ve Maschmann, 2020: §12, Rn.34; Däubler vd. 2022:Rn. 49). Ayrıca Alman Anayasası m. 9 III hükmünün amacından, yalnızca bireylerin sendikal özgürlüğünün değil sendikaların da temel hak sahibi olduğu anlamı çıkmaktadır (Däubler vd. 2022:Rn. 49). Bunun yanında sendika özgürlüğü, sendikanın kişilerden bağımsız bir hukuk süjesi olarak kendi varlığını koruyup, geliştirme ve kendine özgü faaliyetlerde bulunma hakkını da ifade eden bir “çifte temel hak” niteliğindedir (Akyiğit, 2024:44; Tuncay vd. 2024:31; Aktay ve Özdemir Ertürk, 2024:36; Uşan, 2024:230; Çelik vd.,2023: 868; Arıcı, 2022:42; Şahlanan, 2020:20; Tunçomağ ve Centel, 2018:260; Esener ve Bozkurt Gümrükçüoğlu, 2017:39; Karaç, 2025:125;

⁷ Anayasa Mahkemesi, 08-09.02.1972, 48/3

(<https://normkararlarbilgibankasi.anayasa.gov.tr/ND/1972/3, 21.12.2024>).

Narmanlıoğlu, 2016: 9; Aktay, 1993:37; Eren, 1974:245; Tuncay, 1975:45; Eyrenci, 1984:41).

Özellikle sendika hakkını düzenleyen Anayasanın 51. maddesi ile toplu iş sözleşmesi ve grev hakkı ve lokavtı düzenleyen 53. ve 54. maddeler birlikte değerlendirildiğinde, kendi kendine yardım mekanizmasına uygun olarak, çalışanların hak ve çıkarlarının kolektif düzeyde saptamalarının kurumsal olarak güvence altına alındığı görülmektedir. Anayasanın koruma amacına uygun olarak hak ve çıkarların kolektif olarak saptanıp izlenmesi ve kendi kendine yardım mekanizmasının gerçekleşmesi ancak bir sendikanın varlığı ve faaliyetleri ile mümkün olmaktadır (Arıcı, 2022:40; Narmanlıoğlu, 2016:10; Eyrenci, 1984:41). Dolayısıyla bireysel sendika özgürlüğü ancak kolektif sendika özgürlüğü ile birlikte bir anlam kazanmaktadır. *Ulucan'ın da ifade ettiği gibi, "Bireysel sendika özgürlüğünün çıkış noktası, örgütün varlığı ve faaliyetleri, amaçlanan sonuçlarıdır. Bu nedenle örgütlenme (sendika) özgürlüğü ve hakkını bireysel çıkış noktasından örgütlü kolektif çıkar savunmasına doğru yönelen bir süreç olarak düşünmek gerekir"* (Ulucan, 1981:35).

Sendika özgürlüğünün "*çifte temel hak*" özelliği Yargıtay'ın pek çok kararında vurgulanmıştır⁸. Sendikal nedenle yapılan feshin haksız fiil teşkil ettiğine dair önemli bir kararına göre, *"Bireysel sendika özgürlüğü, kolektif sendika özgürlüğünün temelidir ve bu ikisi bir bütünü oluşturur. Çalışanların örgütlenmesi önündeki tüm engeller, toplu sözleşme düzeninin varlığını tehdit eder. ... Yaptırım belirlenirken, sendikal nedenle yapılan feshin, ilk bakışta iş sözleşmesi ve işçi üzerinde etkisini gösteren fakat temelde sendikaya ve nihayet toplu sözleşme düzenine yönelik bir haksız fiil olduğunu gözden kaçırmamak gerekir... Anayasanın 51. maddesinin incelenmesinden de sendika özgürlüğünün klasik ve en önemlisi sosyal bir temel hak olduğu ortaya çıkmaktadır. Anılan maddenin içeriğinden sendika özgürlüğünün bireysel ve toplu sendika özgürlüğünü kapsayan çifte temel hak özelliği anlaşılmaktadır"*⁹.

Bireysel Sendika Özgürlüğü

Sendika hakkının bireysel ve kolektif yönü bulunmaktadır. Sendika hakkının bireysel yönü, sendika kurma hakkını, üye olma ve olmama hakkını, sendikadan ayrılma hakkını ve ayrılmaya zorlanamamayı ifade etmektedir. Kolektif yönü ise, sendikanın ayrı bir tüzel kişilik olarak sahip olduğu hak ve yükümlülükleri

⁸ Yargıtay 9. HD., 02.11.2017, 34608/17263; Yargıtay 7. HD., 27.01.2016, 36060/1476; Yargıtay 7. HD., 12.05.2016, 4133/10845; Yargıtay 22. HD., 16.04.2015, 9847/13917; Yargıtay 7. HD., 08.09.2015; 11644/14223; Yargıtay 9. HD., 15.12.2015, 31368/35481; Yargıtay 9. HD., 15.09.2014, 21141/26665; Yargıtay 9. HD., 09.10.2013, 29945/25574; Yargıtay 9. HD., 11.05.2009; 15921/13019 (Legalbank Elektronik Hukuk Bankası).

⁹ Yargıtay 7. HD., 25.03.2015, 9204/5520 (kazanci.com (24.02.2025)).

belirtmektedir. Anayasanın 51. maddesi bireysel sendika özgürlüğü açısından ele alınmıştır. Söz konusu hükümde yer alan, “*çalışanlar ve işverenler, ... önceden izin almaksızın sendikalar ve üst kuruluşlar kurma, bunlara serbestçe üye olma ve üyelikten serbestçe çekilme haklarına sahiptir. Hiç kimse bir sendikaya üye olmaya ya da üyelikten ayrılmaya zorlanamaz*” şeklindeki kurallar sendika özgürlüğünün esas itibarıyla bireyler için söz konusu edildiğini göstermektedir (Tuncay, 1975:45).

6356 sayılı Kanunun 17. maddesinin 3. fıkrasında, sendika özgürlüğü ilkesine yer verilmiştir¹⁰. Söz konusu hükme göre, “*Sendikaya üye olmak serbesttir. Hiç kimse sendikaya üye olmaya veya olmamaya zorlanmaz*”. Sendikaya üye olma hakkının korunması, üyeliğe engel sebepleri olmasına rağmen, sendikaların başvuran herkesi üyeliğe kabul etme zorunluluğunun bulunup bulunmadığı konusunu da kapsamaktadır. Nitekim bu husus, çalışmamızın konusunu oluşturan temel tartışma noktasıdır.

Anayasa Mahkemesi sendika özgürlüğünün hem bireysel hem de kolektif yanı bulunduğunu ve ikisinin birlikte bir anlam ifade ettiğini belirttiği bir kararında sendika hakkının, “*çalışanların ve çalışanların sadece istedikleri sendikaları kurmaları ve bunlara üye olmaları yolunda bir hakla sınırlı*” kalmadığını, “*aynı zamanda oluşturdukları tüzel kişiliklerin varlığının ve bu tüzel kişiliklerin kendine özgü faaliyetlerinin garanti altına alınmasını da*” içerdığını ifade etmiştir. Kararın devamında sendika hakkı kapsamına, “*Üyelerinin ekonomik, sosyal ve kültürel ortak menfaatlerini korumak ve geliştirmek amacıyla kurulan sendikalar ve bunların üst kuruluşlarının, iş uyuşmazlığı çıkarması, toplu görüşme ve toplu sözleşme yapması, grev ve lokavt kararı vermesi ve uygulaması*”nın da girdiğini belirtmiştir¹¹.

Anayasanın 51. maddesi özünde, sendika kurma ve üyelik hakkının kullanılmasında çalışanların olumlu bir edimde bulunma özgürlüğünü ifade etmektedir. Diğer yandan, söz konusu hüküm çalışanların bu hakkı kullanmaya zorlanamayacağını belirterek, onların olumsuz bir davranış içine girebilme özgürlüğünü de temelinde barındırmaktadır. O halde bireysel sendika özgürlüğünün olumlu ve olumsuz şekilde iki görünüşü bulunmaktadır (Eren, 1974: 245; Tuncay, 1975: 45).

Olumlu Sendika Özgürlüğü

Olumlu sendika özgürlüğü, çalışanların ortak mesleki ekonomik ve sosyal durumlarını koruyup geliştirmek amacıyla serbestçe sendika kurma, kurulmuş olan

¹⁰ Ayrıca belirtmek gerekir ki, bireysel sendika özgürlüğünün korunması 6356 sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanununun 25. maddesi ile somut bir içerik kazanmıştır. Kolektif sendika özgürlüğünün korunmasına ilişkin bir düzenleme ise 6356 sayılı Kanunda bulunmamaktadır.

¹¹ Anayasa Mahkemesi, 27.12.2023, 96/222; Anayasa Mahkemesi, 22.10.2014, 1/161, (<https://normkararlarbilgibankasi.anayasa.gov.tr/ND/2023/222>).

sendikalara üye olma ve üyesi bulunduğu sendikada kalma haklarını ifade etmektedir (Tuncay, 1975:45-46; Eyrenci, 1984:41; Akyiğit, 2024:45; Ekmekçi ve Yiğit, 2025:33; Tuncay vd. 2023:32; Aktay ve Özdemir Ertürk, 2024:36-37; Uşan, 2024:230; Çelik vd., 2023:869-870; Arıcı, 2022:42; Şahlanan, 2020:23; Tunçomağ ve Centel, 2018:261; Esener ve Bozkurt Gümrükçüoğlu, 2017:40-41; Karaç, 2025:127; Narmanlıoğlu, 2016:11; Yiğit, 2013:37). Olumlu sendika özgürlüğü Anayasanın 51. maddesinde, “*Çalışanlar ve işverenler önceden izin almaksızın sendikalar... kurma, bunlara serbestçe üye olma ...haklarına sahiptir. Hiç kimse ... üyeliğinden ayrılmaya zorlanamaz.*” şeklinde düzenlenmiştir. Aynı şekilde 6356 sayılı Kanunun 17. maddesinin 3. fıkrasında, “*Sendikaya üye olmak serbesttir. Hiç kimse sendikaya üye olmaya ... zorlanamaz*” ifadeleriyle olumlu sendika özgürlüğüne vurgu yapılmıştır.

Olumlu sendika özgürlüğü kapsamında yer alan sendikaya üye olma hakkı, çalışanların bu sendikalardan istediğini seçebilmesini de kapsamaktadır. Bir seçme hakkının varlığından söz edebilmek için sistem içinde bir faaliyet alanında birden fazla sendikanın kurulu olması gerekmektedir. Söz konusu durum karşımıza “sendika çokluğu” ilkesini çıkarmaktadır. Sendika çokluğu, aynı işkolunda birden fazla birbirine rakip sendikanın kurulması anlamına gelmektedir. Bu durumda, aynı görüş ve düşüncelere sahip işçiler aynı sendika içinde birleşebilecektir. Fakat farklı görüş ve düşüncelere sahip işçilerin aynı sendika içinde bir arada bulunması sendika çokluğu ilkesinin olduğu bir ortamda sendikacılık bakımından bir fayda sağlamayacaktır (Kutal, 1970:99 vd.; Tuncay, 1975:46). Buradan hareketle, sendikanın kendisini oluşturan üyelerinden farklı siyasi görüşe sahip bir işçinin üyelik talebini reddetmesinin haklı bir gerekçe oluşturup oluşturmayacağı hususu incelenmeye muhtaçtır¹².

Olumlu sendika özgürlüğü ayrıca, sendika içinde faaliyette bulunma ve sendikanın faaliyetlerine katılma haklarını da kapsamaktadır. Dolayısıyla, sendika üyeliğinden doğan, seçime katılma, sendika organlarında görev alabilme, sendikaya üye çekme gibi iç faaliyetlerde bulunma hakları da korunmaktadır (Eyrenci, 1984:43; Esener ve Bozkurt Gümrükçüoğlu, 2017:42; Şahlanan, 2020:23). Bunun yanında, üyesi olmadığı bir sendikanın organize ettiği eğitime veya geziye katılması veya kendiliğinden işçilerin örgütlenmesi gibi dış faaliyetlerde bulunmak da olumlu sendika özgürlüğü kapsamında değerlendirilmelidir (Akyiğit 2024:46; Şahlanan 2020:23).

Ayrıca ifade etmek gerekir ki, olumlu sendika özgürlüğü, sendikanın üye olmak için başvuran işçi veya işverenleri **koşulsuz kabul etmek zorunda olduğu anlamına gelmemektedir**. Üyeliğe engel önemli ve haklı nedenler bulunuyorsa, sendikanın işçi veya işvereni **üyeliğe kabul etmeme hakkı bulunmaktadır**.

¹² Bkz. Aşağıda II., C., 2 “Haklı Nedenler”.

Aksine bir düşünce, kolektif sendika özgürlüğünün amacına ters düşebilecektir (Tuncay vd. 2023:33; Akyiğit, 2013:53).

Olumsuz Sendika Özgürlüğü

Olumsuz sendika özgürlüğü, çalışanların sendikaya üye olmama, üyeliğe zorlanmama ve üyelikten serbestçe ayrılabilme haklarını kapsamaktadır. Olumsuz sendika özgürlüğü, Anayasanın 51. maddesinde; *“Çalışanlar ... üyelikten serbestçe çekilme haklarına sahiptir. Hiç kimse bir sendikaya üye olmaya ... zorlanamaz.”* şeklinde düzenlenmiştir. Aynı şekilde 6356 sayılı Kanunun 17. maddesinin 3. fıkrasında *“Hiç kimse sendikaya üye ... olmamaya zorlanamaz”*. Sendikaların zaman içerisinde güçlenmesi neticesinde, sendikaya üye olmak istemeyen işçileri sendikaya karşı koruma ihtiyacı ortaya çıkmıştır (Şahlanan, 2020:23; Eyrenci: 1984:43; Karaç, 2025:129). Özellikle, olumsuz sendika özgürlüğü ile amaçlanan, işçilerin toplu iş sözleşmeleri ile işe alınmalarının, çalışma koşullarının işçi lehine düzenlenmesinin, işten çıkarılmamanın sendika üyeliğine bağlanması gibi durumlardan işçileri korumaktır (Akyiğit, 2024:46; Esener ve Bozkurt Gümrükçüoğlu: 2017:43). Başka bir anlatımla, olumlu sendika özgürlüğü işçileri devlete ve işverene karşı korumayı amaçlarken, olumsuz sendika özgürlüğü işçileri sendikalara karşı güvence altına alan bir koruma mekanizması olarak karşımıza çıkmaktadır (Şahlanan, 2020:24; Tuncay vd., 2023:33; Tuncay, 1975:49).

6356 sayılı Kanunda olumsuz sendika özgürlüğünü korumaya yönelik bazı hükümler yer almaktadır. Özellikle toplu iş sözleşmelerinden yararlanmak için dayanışma aidatı ödenmesi (Akyiğit, 2024:46) ve bu yararlanmada sendikanın onayının aranmaması ve dayanışma aidatının miktarının üyelik aidatının miktarından daha fazla olmaması gibi hükümler olumsuz sendika özgürlüğünü korumak amacıyla getirilmiş hükümlerdir (6356 sayılı K. m. 39/4; 39/5). Kanun koyucunun bireysel sendika özgürlüğünün etkinliğini sağlamak için getirdiği güvenceleri düzenleyen hükümlerden, çalışmamızın kapsamı dışında kalması sebebiyle söz edilmeyecektir.

Kolektif Sendika Özgürlüğü

Yukarıda ifade edildiği üzere, çifte temel hak niteliğinde olan sendika hakkının, bireyin sendika özgürlüğü yanında kolektif bir yanı da vardır. Kolektif sendika özgürlüğü, işçi ve işveren sendikalarının, kendilerini oluşturan üyelerinden ayrı sahip oldukları tüzel kişilikleri nedeniyle kendi varlıklarını koruyup, geliştirme ve faaliyetlerini güvence altına alma özgürlüklerini ifade etmektedir (Akyiğit, 2024:47; Aktay ve Özdemir Ertürk, 2024:37; Ekmekçi ve Yiğit, 2025:33; Sur, 2024:49;

Tuncay vd., 2023:34; Şahlanan, 2020:24; Okur, 2013:70; Eyrenci, 1984:43)¹³. Anayasa'nın 51. maddesinde kolektif sendika özgürlüğünden açıkça söz edilmemiştir. Fakat sendika özgürlüğünün tarihî gelişimi ve maddenin amaca uygun yorumu yapıldığında, sadece bireysel sendika özgürlüğünü değil kolektif sendika özgürlüğünü de güvence altına aldığı sonucu çıkabilir (Tuncay vd., 2023:34; Tuncay, 1975:50). Yukarıda da belirtildiği üzere, bireysel sendika özgürlüğünün gerçekleşebilmesi ancak kolektif sendika özgürlüğü ile mümkün olmaktadır (Aktay ve Özdemir Ertürk, 2024:38; Ekmekçi ve Yiğit, 2025:34; Çelik vd., 2023:833; Esener ve Bozkurt Gümrükçüoğlu, 2017:43). Alman hukukundaki görüşe uygun olarak, Türk hukukunda da bireysel sendika özgürlüğü dışında kişilerin meydana getirdiği fakat onlardan ayrı bir kişiliğe sahip sendikanın kendini koruyup, geliştirme ve kendine özgü faaliyetlerde bulunma hakları korunmuştur (Löwisch, 1993:85; Hromadka ve Maschmann, 2020: §12, Rn.41). Nitekim Anayasa Mahkemesi de “*sendika özgürlüğünden batı demokrasilerinde ne anlaşılıyorsa öyle anlayarak, yorumlamak gerekir*” ifadesini kullanmıştır¹⁴.

Kolektif sendika özgürlüğünün görünümü üç şekilde gerçekleşmektedir:

- *Sendikanın ayrı bir tüzel kişi olarak kendi varlığını koruma hakkı*: Sendikanın varlığının korunması Alman Hukukunda, “*kurumsal güvence*” olarak ifade edilmiştir (Tuncay, 1975:50, dn.42; Akyiğit, 2024:48). Kolektif sendika özgürlüğünün bu görünüm şekli, sendikaların varlığının öncelikle devlete karşı korunmasını ifade eder. Gerçekten sendikalar devletin iznine bağlı olmadan serbestçe kurulurlar. Serbestçe kurulma ayrıca üst kuruluşlar kurabilme, kendi aralarında birleşebilme ve bir sendikanın diğerine katılabilmesi serbestilerini de kapsamaktadır. Ayrıca sendikaların mahkeme kararı dışında kapatılmaları ve faaliyetten alıkonulmaları bu özgürlüğün en büyük güvencelerinden biridir. İşçi sendikalarının işveren, işveren sendikalarının da işçi sendikalarına karışma (müdahale) yasağı bulunmaktadır. İşçi sendikalarına üye olmak için işverenden, işveren sendikasına üye olmak için de işçilerden izin almak söz konusu değildir. Böylece sendikalar kendi varlıklarını koruyup, geliştirmeyi sağlamaktadırlar.

Avrupa İnsan Hakları Mahkemesinin kolektif sendika özgürlüğüne dair verdiği *Demiryolu Mühendisleri ve İtfaiyeciler Birliği ASLEF/İngiltere*¹⁵ kararında Mahkeme, sendikanın, siyasî görüşü nedeniyle ihraç ettiği üyesini tekrar yargı kararıyla üyeliğe kabul etmek zorunda kalmasını kolektif sendika özgürlüğüne aykırı bulmuştur.

¹³ Arıcı, kolektif sendika özgürlüğü ifadesi yerine “toplu sendika hürriyeti” ifadesini kullanmıştır (Arıcı, 2022:17).

¹⁴ Anayasa Mahkemesi, 26-27.9.1967, 336/29: RG. 19.10.1968, No. 13031.

¹⁵ AİHM, *Demiryolu Mühendisleri ve İtfaiyeciler Birliği (ASLEF)/Birleşik Krallık*, 27.07.2007, 11002/05, parag. 39.

Mahkemeye göre, sendikalar kendi kurallarını oluşturma ve üyelerini serbestçe seçme özgürlüğü bulunmaktadır. Mahkeme ayrıca, Avrupa İnsan Hakları Sözleşmesinin örgütlenme özgürlüğünü düzenleyen 11. maddesinin sendika aleyhine ihlal edildiği ve sendikanın da yetkisini kötüye kullanmadığı kanaatine varmıştır.

- *Sendikanın üyeleri ve temsilcileri aracılığıyla üye çekme faaliyetlerinde bulunma hakkı:* Aslında sendikaların üye çekme faaliyetleri onların varlıklarını koruyup geliştirme hakkının bir parçasıdır (Sur, 2024:51). **Sendikanın her başvuranı üyeliğe kabul zorunluluğunun olmadığı hususu bu hak kapsamında incelenmesi gereken bir husustur.** Sendikanın her başvuranı kabul yükümlülüğünün olmaması, onun kendi varlığını korumasının doğal bir sonucudur (Akyiğit, 2024:48; Tuncay vd., 2023:34; Esener ve Bozkurt Gümrükçüoğlu, 2017:44; Eyrenci, 1984:45; Karaç, 2025:133). Avrupa İnsan Hakları Mahkemesi, *Demiryolu Mübendisleri ve İtfaiyeciler Birliği (ASLEF)/Birleşik Krallık*¹⁶ davasında, sendikaların üyelerini seçmekte özgür olmaları gerektiğini ve kendilerine başvuran herkesi üyeliğe kabul etmek zorunda olmadıklarını belirtmiştir (Ekmekçi ve Yiğit, 2025:171, dn. 37).

- *Sendikanın sendikal faaliyette bulunma hakkı:* Sendikaların varlıklarını devam ettirebilmeleri için çalışma hayatındaki faaliyetlerini sürdürürken “içe dönük özerkliğe” sahip olmaları gerekmektedir (Eyrenci 1984:44; Esener ve Bozkurt Gümrükçüoğlu, 2017:44; Şahlanan, 2020:24; Arıcı, 2022:18). İçe dönük özerklik kavramı, sendikaların tüzüklerinin düzenlenmesinde ve sendikaların organlarını oluşturmada özerk olmalarını ifade etmektedir. Bu konuda devletin, siyasî partilerin ve kuruluşların birbirlerine müdahalesi yasaklanmıştır. Söz konusu yasak sendika saflığı ilkesi ile açıklanmaktadır. Ayrıca bir tüzel kişi olarak sendikanın amacına yönelik faaliyetlerinden olan, toplu pazarlık, toplu iş sözleşmesi yapmak, grev/lokavt, eğitim faaliyetleri gibi faaliyetleri serbestçe yürütmek hakkı da kolektif sendika özgürlüğü kapsamındadır (Akyiğit, 2024:48; Arıcı, 2022:18).

Bireysel Sendika Özgürlüğü ile Kolektif Sendika Özgürlüğünün Çatışması: Sendikanın “Üyeliğe Kabul Özgürlüğü” Kapsamında

Bireysel sendika özgürlüğü ile kolektif sendika özgürlüğü arasında bir öncelik sorunu olma ihtimali ve bu özgürlüklerin birbirleriyle çatışma ihtimali olduğu doktrinde kabul edilmiştir. **Özellikle sendikanın üyeliğe kabul özgürlüğü tartışması, bireysel sendika özgürlüğü ve kolektif sendika özgürlüğü arasındaki öncelik sorununun tespiti neticesinde yapılmalıdır.**

¹⁶ AİHM, *Demiryolu Mübendisleri ve İtfaiyeciler Birliği (ASLEF)/Birleşik Krallık*, 27.07.2007, 11002/05, parag. 34.

Doktrinde *Tuncay* tarafından savunulan bir görüşe göre, kolektif sendika özgürlüğü ile bireysel sendika özgürlüğünün çatıştığı durumlarda bireysel sendika özgürlüğü üstün tutulmalıdır (Tuncay, 1975:51; Tuncay vd., 2023:35). *Tuncay*'a göre, sendika özgürlüğü her ne kadar çifte temel hak olarak kabul edilse de her şeyden önce bireysel bir temel haktır. Sendika kurma, sendikaya üye olma ve sendikaya üyelikten ayrılma özgürlüğünü ifade eden bireysel sendika özgürlüğü olmadan kolektif sendika özgürlüğünden söz edilemez. Fakat bir topluluk kurma amacına yönelmiş olan bu özgürlük, meydana getirilen sendikanın korunmasını kapsamaktadır. Bu durumda, bireylerden bağımsız bir tüzel kişiliği olan sendikaların varlığını koruma ve kendine özgü faaliyetlerde bulunma hakkı bireyin sendika özgürlüğü uğruna kullanılmamalıdır. *Tuncay*'a göre, burada bireye rağmen tüzel kişi, işçiye rağmen sendika fikri kabul edilemez. *Tuncay*, topluluğu oluşturanların, sendikal faaliyetleri yapanların ve kararları alanların tek tek bireyler olduğunu, topluluk yoluyla kullanılabilen temel hakların korunma sınırının da bireysel temel haklarda biteceğini ve anayasal korumalarına dayanarak sendikaların keyfi olarak bireysel temel haklara müdahale edemeyeceklerini ifade etmiştir (Tuncay, 1975:52). Buna karşılık, *Tuncay*, bireysel temel hakların aşırı kullanımlarının sendikanın korunmasını etkisiz bırakmaması gerektiğini de ileri sürmüştür. Bir diğer ifadeyle, bireyin sendika özgürlüğünün, sendikanın kendi varlığını koruma hakkı ve kendine özgü faaliyetlerde bulunmasının karşısında tartışmasız bir dokunulmazlığı yoktur. Sonuç olarak, bireysel sendika özgürlüğü ile kolektif sendika özgürlüğü arasındaki çatışmayı çözerken bireycilikle toplumculuk arasında adil bir denge kurulmalı ve burada Anayasanın objektif değer ölçüsü olarak kabul edilen “sosyal devlet ilkesi” göz önünde tutulmalıdır (Tuncay, 1975:52; Baskan, 2013:20).

Alman hukukuna dayanan ve bizim de katıldığımız bir başka görüşe göre, bireysel sendika özgürlüğü, anayasanın koruma amacını gerçekleştirmek için kolektif sendika özgürlüğü ile birlikte ele alındığında bir anlam ifade etmektedir. Nitekim *Gözler* ve *Kaboğlu*'na göre, kolektif özgürlükler bireyler için tanınsa da söz konusu özgürlükleri kullanabilmeleri için bireylerin bir araya gelmeleri ve birden fazla kişinin iradesinin uyuşması gerekmektedir (Kaboğlu, 1994:15; Gözler, 2022:156). Dolayısıyla konumuz açısından kolektif özgürlüklerin öznesi sendikadır. Çalışma koşullarının kolektif düzeyde iyileştirilmesi sendikanın başarısına ve dolayısıyla üyelerinin birlik içinde hareket etmesine bağlıdır (Eyrenci, 1984:45). Bu nedenle, olumlu sendika özgürlüğü, salt bireyin istediğini yapma veya yapmama özgürlüğü şeklinde anlaşılırsa, sendikanın amacını yerine getirmesi tehlikeye düşebilir. Dolayısıyla, ayrı bir tüzel kişiliğe sahip sendikanın hakları ve yükümlülükleri karşısında bireysel sendika özgürlüğüne öncelik ve üstünlük tanınması mümkün olmamalıdır (Eyrenci, 1984:45; Şahlanan, 2020:25). Bir diğer ifadeyle, bireysel sendika özgürlüğü ile kolektif sendika özgürlüğü birbirinin

tamamlayıcısı olmalıdır. Söz konusu tamamlayıcılık, bireyin sendika özgürlüğü ile diğer üyelerin hakları ve kolektif sendika özgürlüğü arasında her hakkın mümkün olduğu ölçüde optimal normatif etkinlik (pratik uyuşum ilkesi) kazanabilmesi ile mümkün olabilecektir. “*Pratik uyuşum ilkesi*” ilk olarak, Alman doktrininde *Konrad Hesse* tarafından geliştirilmiş (Praktische Konkordanz) (Hesse, 1977:20) ve Türk Hukukunda *Öner Eyrenci* tarafından tanıtılmıştır (Eyrenci, 1981:56). Anayasanın bütünlüğü ile sıkı sıkıya bağlı olan bu ilkeye göre, “*birden çok temel hak ile ilgili Anayasa normunun norm alanlarının kısmi kesişmesi anlamında bir çatışma halinde, bu temel haklar tarafından güvence altına alınan “hukukî yararlar”a öyle sınırlar çizilmelidir ki, her norm somut olayda optimal etki sağlayabilsin*” (Hesse, 1977:20; Eyrenci, 1981:56). Her somut olayda ayrı değerlendirmek suretiyle, çatışma yaşanan her bir hakkın varlığını optimal düzeyde sürdürebilecek şekilde haklardan biri veya diğeri sınırlandırılarak denge kurulmalıdır (Gözler, 2022:258). Bu ilke ile çatışan hakların kullanım imkânlarının birbirleri arasındaki uyumu bozmayacak ölçüde ve somut olaya en uygun şekilde sınırını çizerek, bu haklar arasındaki çatışmayı uzlaştırma yoluyla çözmekte yarar bulunmaktadır (Eyrenci, 1981:56; Gözler, 2022:258). Fakat ifade etmek gerekir ki, çatışan hakları uzlaştırmak için, çıkarlar ve değerler tartıya konduğunda haklardan birine üstünlük tanınması kaçınılmazdır (Eyrenci,1981:56). Nitekim, kolektif sendika özgürlüğü kapsamında sendikanın her sendikaya üye olma isteğini kabul etmek zorunda olmaması ile 6356 sayılı Kanunun 17. maddesinin 5. fıkrasında yer alan bireysel sendika özgürlüğü arasında böyle bir ilişki kurulmuştur. Bu ilişkide bireysel sendika özgürlüğüne öncelik ve üstünlük tanımak sendikanın işlevlerini yerine getirememesine sebep olabilir. Ancak şunu da belirtelim ki, Anayasanın 51. maddesinin 5. fıkrasında yer alan “*Sendika ve üst kuruluşlarının tüzükleri, yönetim ve işleyişleri, Cumhuriyetin temel niteliklerine ve demokrasi esaslarına aykırı olamaz*” kuralı, bireyin olumlu sendika özgürlüğü ile kolektif sendika özgürlüğü arasında çıkacak çatışmayı çözmeye uygulanacak pratik uyuşum ilkesi için kullanılacak ölçü olarak kabul edilmektedir (Eyrenci, 1984:46).

Sendikanın Üyeliğe Kabul Özgürlüğü

Dernekler Hukuku ve Sendikalar Hukuku Anlamında Üyeliğe Kabul Özgürlüğü İlkesi

Üyeliğe kabul özgürlüğü ilkesi, dernekler hukuku anlamında, kanunî ve özel şartlara sahip olsa da üye olmak için başvuran her gerçek veya tüzel kişinin derneğe üye olarak kabul edilemeyeceği anlamına gelmektedir (Sur, 2024:149; Çelik vd., 2023:931; Akipek vd., 2017:632; Narmanlıoğlu, 2016:190; Özsunay, 1982:232). Söz konusu talep ancak derneğe karşı yapılmış bir icap niteliğinde kabul edilmektedir.

Derneğin bunu kabul etmesiyle hukukî ilişki kurulup üyelik sıfatı kazanılacaktır. Zira bir dernek kendi varlığını korumak amacıyla derneğin amacını benimsemiş, dürüst, çalışkan, derneğin amacını gerçekleştirmeye katkı koyacak kişileri üye olarak seçme ihtiyacı duyacaktır (Akipek vd. 2017:632). Dolayısıyla dernekler her başvuruda bulunanı seçmeye zorlanmazlar ve üye alacakları kişileri seçme özgürlüğüne sahip olmak isterler. Üye olmak isteyen kişi dernek tüzüğünde yer alan tüm şartları taşısa bile derneğin bu kişiyi üyeliğe kabul edip etmeme özgürlüğü bulunmaktadır. Nitekim Medenî Kanun'un 63. maddesine göre, hiçbir dernek üye kabul etmeye zorlanamaz.

Medenî Kanun'un 64. maddesi ile dernek üyeliğine kabul konusunda karar verme yetkisinin, yönetim kuruluna verilmesi "üyeliğe kabul özgürlüğü" ilkesinin somutlaşmış halidir. Söz konusu yetki, kişinin derneğe üye olma özgürlüğü yanında, derneğin de bu kişiyi üyeliğe kabul edip etmeme özgürlüğünün bulunduğu göstermektedir (Özsunay, 1982:232; Eyrenci, 1984:112; Akipek, 2017:633). Bu durumda, dernek üyeliğe alınmayı bir hak olarak talep edemez ve dernek de üyeliğe ilişkin başvuruyu herhangi bir neden göstermeksizin reddedebilir. Nitekim Medenî Kanunun 64. maddesinin 2. fıkrasında yazılı olarak yapılacak üyelik başvurusunun, dernek yönetim kurulunca en çok otuz gün içinde karara bağlanacağı ve sonucun yazıyla başvuru sahibine bildireceği düzenlenmiştir. Başvurusu reddedilen kişi, bu karara karşı genel kurula itirazda bulunma hakkına sahiptir (MK m. 80/I). Dolayısıyla Kanun, üyelik talebi reddedilen kişinin dava yoluyla itiraz etmesini engellemiştir. Fakat üyelik talebinin reddine karşı bireyin yargı organlarına başvuru hakkının olması gerekip gerekmediği konusunda öğretide geçmişten bugüne bir görüş birliğine varılamamıştır (Eyrenci, 1984:112.). Yargıtay, dernek üyelik talebi reddedilen kişinin yargı yolunu kullanarak yaptığı itiraza ilişkin güncel bir davada verdiği kararda, Dernek Tüzüğü'nün 6. maddesi gereği derneğe üye alma yetkisinin yönetim kuruluna verilmiş olması ve Türk Medenî Kanununun 63. maddesi gereği derneğin üye kabul etmeye zorlanamayacağı ve davacının başvurusunun dernek tüzüğüne uygun olarak yetkili organlarca reddedildiği, ayrıca Türk Medenî Kanununun 80. maddesindeki düzenlemenin üye alımının reddine ilişkin bir düzenleme olmayışı, bu düzenlemenin yönetim kurulunca üye kabul yapılması halindeki duruma ilişkin olması gerekçeleriyle, davanın reddini onamıştır¹⁷. Yargıtay'ın eski tarihli kararlarında da aynı görüş benimsenmiştir¹⁸.

¹⁷ Yargıtay 8. HD., 2022/8225 E., 2024/4201 K. (<https://karararama.yargitay.gov.tr/>).

¹⁸ "Kimse bir derneğe üye olmaya veya üyesi bulunduğu dernekte kalmaya zorlanamaz. Gerçek kişiler bu konuda nasıl özgür iseler, dernekler de üye kabul edip etmemek bakımından özgürlüğe sahiptirler" 2. HD, 20.05.1974, 3152/3166, (RKD, Eylül-Ekim-Kasım-Aralık 1974, Sayı: 9-10-11-12, s. 291 vd.).

Bununla beraber hukukumuzda henüz kanunla düzenlenmemişken, üyelik talebi reddedilen kişiye dava hakkı tanınması gerektiğini savunan yazarlar da bulunmaktaydı. Söz konusu görüşe göre, her ne kadar tüzel kişinin kişiliğini serbestçe geliştirme özgürlüğü kapsamında üyeliğe kabul özgürlüğü bulunsun da bu özgürlüğün sınırlarının, başkalarının haklarının başladığı yerde bittiğini ileri sürmektedir (Tuncay, 1975: 217). Buna göre, derneklerin kişiliklerini özgürce geliştirme hakları ile bireyin ekonomik durumunu özgürce geliştirme ve serbestçe rekabet edebilme hakları hakkaniyete aykırı ve ayırım gözetici biçimde zarara uğratılıyorsa, söz konusu iki hak çatışmaktadır. Çatışma halinde üyeliğe kabul özgürlüğünün sınırını, bireyin korunmaya değer kişiliğini geliştirme hakkı kapsamında, ekonomik durumunu serbestçe geliştirme hakkına dernek ve benzer kuruluşlar tarafından müdahale edilmemesi oluşturmaktadır (Ennecerus ve Nipperdey, 1952:671). Dolayısıyla derneğin ve benzer kuruluşun bireyin üyeliğe alınma talebini ayrımcılık teşkil edecek şekilde veya hakkaniyete aykırı gerekçelerle reddetmesi halinde onun ekonomik kişiliğini özgürce geliştirme hakkı zarara uğrayacaksa, kuruluşun üyeye kabule zorlanması gerekmektedir.

Görüş ayrılıkları sendikalar bakımından da geçmişten günümüze devam etmiştir. Yargıtay 1964 yılında verdiği bir kararda, dernekler de olduğu gibi sendikanın sebep göstermeksizin üyelik başvurusunu reddetme özgürlüğüne sahip olduğu ve başvurusu reddedilen kişinin bu karara karşı yargı yoluna başvurma hakkı bulunmadığı görüşünü benimsemiştir¹⁹. Öğretide de aynı görüşü benimseyen yazarlar mevcuttur (Sönmez, 1968:103).

Bununla beraber baskın olan görüşe göre, bireyin sendika üyeliğine başvurusunun, şeklen tüzük hükümlerine uygun olsa bile, hakkaniyete aykırılık ve ayrımcılık teşkil edecek şekilde reddedilmesi, üyeliğe kabul özgürlüğü ilkesinin sınırını oluşturmaktadır (Eren, 1974: 256; Tuncay, 1975:221; Eyrenci 1984:112; Esener ve Bozkurt Gümrükçü, 2017:190). Kural olarak, sendikanın üyeliğe kabul özgürlüğünün bulunduğu kabul edilmekle beraber, özellikle haklı ve objektif bir nedene dayanmadan ve hakkın kötüye kullanılması teşkil eden üyelik taleplerinin reddi halinde kişinin dava yoluyla itiraz hakkı bulunması gerekmektedir. Örneğin, üyelik isteği reddedilen kişiye, ahlâka aykırı surette başkasına zarar verilmesine dayanarak sendikaya kabul edilmemesine karşı bir dava hakkı tanınması gerektiği ileri sürülmüştür (Hueck ve Nipperdey, 1967:102).

¹⁹ Yargıtay 9. HD., 16.11.1964, 7563/7542 (Eyrenci, 1984: 112, dn. 32)

Tablo: Türk Sendikalar Hukukunda Üyelik Talebinin Reddine İlişkin Sistemin Gelişimi:

İlgili Kanun	R.G. 24.07.1963 274 S.1 Sendikalar Kanunu	R.G. 07.05.1983 2821 S.1 Sendikalar Kanunu	R.G. 07.11.2012 6356 S.1 Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu
Üyelğin Kazanılmasına İlişkin Madde	Madde 5/1: “Üye olmak <i>yazılı</i> <i>müracaata</i> <i>bağlıdır</i> ”.	Madde 22/3: “İşçi sendikasına <i>üyelik</i> , işçinin beş nüsha olarak doldurup imzaladığı ve <i>notere tasdik ettirdiği</i> <i>üye kayıt fişini</i> <i>sendikaya vermesi</i> ve sendika tüzüğünde belirlenen yetkili organın kabulü ile kazanılır. Üyelik başvurusu, sendika tarafından en çok otuz gün içinde reddedilmediği takdirde üyelik istemi kabul edilmiş sayılır. Haklı bir sebep gösterilmeden üyeligi kabul edilmeyen işçinin, bu kararın kendisine tebliğinden itibaren otuz gün içinde iş davalarına bakmakla görevli mahalli mahkemede dava açmak hakkı vardır. Mahkemenin kararı kesindir”.	Madde 17/5: “Sendikaya <i>üyelik</i> , Bakanlıkça sağlanacak elektronik başvuru sistemine e-Devlet kapısı üzerinden <i>üyelik</i> başvurusunda bulunulması ve sendika tüzüğünde belirlenen yetkili organın kabulü ile e-Devlet kapısı üzerinden kazanılır. Üyelik başvurusu, sendika tarafından otuz gün içinde reddedilmediği takdirde <i>üyelik talebi</i> kabul edilmiş sayılır. Haklı bir neden gösterilmeden üyelik başvurusu kabul edilmeyenler, bu kararın kendilerine tebliğinden itibaren otuz gün içinde dava açabilir . Mahkemenin kararı kesindir. Mahkemenin davacı lehine karar vermesi hâlinde <i>üyelik</i> , red kararının alındığı taribte kazanılmış sayılır”.

Üyeliğe Kabule İlişkin Tüzükte Öngörülen Koşullar

Sendikaların kolektif sendika özgürlüğü çerçevesinde kendi amaç ve varlıklarını gerçekleştirmeleri, tüzüklerini düzenlerken serbest olmaları ile mümkün olabilecektir. Nitekim bu serbesti, Sendika Özgürlüğünün ve Örgütlenme Hakkının Korunmasına İlişkin 87 sayılı Uluslararası Çalışma Örgütü Sözleşmesi ile vurgulanmıştır²⁰. 87 sayılı Sözleşme'nin 2. maddesine göre, “Çalışanlar ve işverenler herhangi bir ayırım yapılmaksızın önceden izin almadan istedikleri kuruluşları kurmak ve yalnız bu kuruluşların tüzüklerine uymak koşulu ile bunlara üye olmak hakkına sahiptirler”. Sözleşmeye göre, sendikalar üyeliğe kabulde arayacakları şartları tüzüklerinde belirleyebilirler (Sur, 1995:28; Sur, 2013:331; Eyrenci ve Bakırcı, 2000:20; Aydın ve Keskin, 2015:21; Akyiğit, 2024:192; Yiğit, 2013:51)²¹. Üyelik başvurusunda, tüzüğe uymak koşulu dışında bir şart getirilmesi ise 87 sayılı Sözleşme'nin ihlali anlamına gelmektedir.

Avrupa İnsan Hakları Mahkemesinin *Demiryolu Mühendisleri ve İtfaiyeciler Birliği (ASLEF)/Birleşik Krallık* kararında, sendikaların üyelik koşulları konusunda kendi kurallarını koyma ve üyeliğe başvuran kişinin mesleği ve sanatı konusunda daha esaslı kriterler koyma özgürlüğüne sahip oldukları ifade edilmiştir²². Dolayısıyla sendikalar, tüzüklerinde belirledikleri koşulları üyelik için başvuran kişilerde arayabileceklerdir (Okur, 2005:546; Yiğit, 2013:52). Nitekim, Alman Anayasası (m. 9/III) ve Alman Medeni Kanunu (§38, Rn. 6), derneklerin ve sendikaların üyeliğe kabule ilişkin tüzüklerine şartlar koyabileceklerine hükmetmiştir (Herberger vd. 2023:§38, Rn. 6)²³.

6356 Sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanununda, sendikaların tüzüklerinde yer alması gereken hususlar arasında üye olma, üyelikten çıkma ve

²⁰ ILO Kabul Tarihi: 17 Haziran 1948, Kanun Tarih ve Sayısı: 25 Kasım 1992 / 3847; Resmi Gazete Yayın Tarihi ve Sayısı: 22 Aralık 1992 / 21432 mükerrer; Bakanlar Kurulu Kararı Tarih ve Sayısı: 8 Ocak 1993 / 93-3967; Resmi Gazete Yayın Tarihi ve Sayısı: 25 Şubat 1993 / 21507; Türkiye'de Yürürlüğe Girdiği Tarih: 12 Temmuz 1993

²¹ Sözleşme ve Tavsiyelerin Uygulanması Komitesi, 2011 yılında yayınladığı Gözleminde, 87 sayılı Sözleşmeye göre üyeliğin kazanılması ile ilgili usul ve esasların sendika tüzüklerine bırakılması, bu duruma kanunla karışılmaması gerektiğini vurgulamıştır (Sur, 2013:331-332).

²² AİHM, *Demiryolu Mühendisleri ve İtfaiyeciler Birliği (ASLEF)/Birleşik Krallık*, 27.07.2007, 11002/05, paragraf. 38).

²³ IG Metal Tüzüğünde, insanlığa karşı işlenen suçları desteklemenin, sendikanın eylem ve faaliyetlerine karşıt görüşte olan dernek veya kuruluşlara üye olmanın veya onları desteklemenin, üyeliğe kabul edilmemek için haklı nedenler olacağı belirtilmiştir. Bkz. *Satzung der IG Metall*, § 3 Rn. 7,

(https://www.igmetall.de/download/20231222_IGM_Satzung_2024_232da4272e6e85e92c762acbccd45acb4569dafd.pdf, 15.12.2025)

çıkarılmanın şartları belirtilmiştir (6356 m. 8/I-d). Ayrıca, 6701 sayılı Türkiye İnsan Hakları ve Eşitlik Kurumu Kanunun 7. maddesinin I-e bendinde yer alan düzenlemeye göre, sendikaların tüzüklerinde yer alan amaç, ilke ve değerler temelinde üye olacak kişilerde belirli şart ve nitelik aramaları ayrımcılık olarak kabul edilmemektedir. Fakat söz konusu düzenlemeler, sendikaların üyeliğe kabul şart ve şekillerini belirlemede sınırsız bir yetkiye sahip oldukları anlamına gelmemelidir. Sendikalar sosyal adaletin ve sosyal devletin gerçekleştirilmesindeki işlevleri nedeniyle, üyeliğe giriş şartlarını tüzüklerinde düzenleyecekleri hükümler ile ağırlaştırmamalıdır. Tüzükte yer alan koşulların üye olmak isteyenler tarafından yerine getirilecek nitelikte olmaması halinde sendikaya üye olma özgürlüğü zarar görebilecektir. Kaldı ki, toplu iş sözleşmesi yapmak için gereken toplu iş sözleşmesi yetkisinin sendika üye sayısına bağlı olduğu ve sendikaların üye sayılarını arttırmak için çabaladığı bir sistemde üyeliğe kabul şartlarını ağırlaştırmak yersiz bir uğraşı olarak kabul edilmektedir (Şahlanan, 2020:176; Okur, 2005:547; Okur, 2013:77; Mollamahmutoglu, 2020:3926).

Üyelerde aranan koşulları tüzüklerde tespit ederken göz önünde bulundurulacak sınır demokratik kurallar ve sosyal devlet ilkesi olmalıdır (Tuncay, 1975:200; Şahlanan, 2020:176; Okur, 2005:547; Okur, 2013:77; Sur, 2024:145). Nitekim, Anayasanın 51. maddesinin 5. fıkrasında “*Sendika ve üst kuruluşlarının tüzükleri, yönetim ve işleyişleri, Cumhuriyetin temel niteliklerine ve demokrasi esaslarına aykırı olamaz*” hükmü getirilmiştir²⁴. Her ne kadar sendikalar kurucularının serbest iradesiyle kurulan özel hukuk tüzel kişisi olsalar da sendikaların tüzüklerinde ayırım gözetici, objektiflikten uzak ve sendikaya üye olma özgürlüğünü kullanmayı güçleştirici koşullar kararlaştırmamaları gerekmektedir (Sur, 2024:145; Narmanlıoğlu, 2016:185; Tuncay vd., 2023:96). Aynı şekilde, üyeliğe kabulde ayırım yasağı, Anayasanın 10. maddesinde yer alan dil, ırk, renk, cinsiyet, siyasi düşünce, felsefi inanç, din, mezhep ve benzeri sebeplerle ayırım yapılmayacağı hükmünden de kaynaklanmaktadır.

Doktrinde ve uygulamada, sendikaların tüzüklerinde sendika üyeliğine kabule ilişkin belirledikleri hükümlere örnek olarak; sendika tüzüğünde düzenlenen hususlara ve genel kurul kararlarına uygun harekette bulunmayı kabul etme²⁵, ağır hapis veya yüz kıyartıcı suç işlememe (Tuncay, 1975:202; Sur, 2024:145; Sümer,

²⁴ Sendikalar için böyle bir hüküm getirilmesine rağmen, dernek kurma hakkı ile ilgili Anayasanın 33. Maddesinde böyle bir hükme yer verilmemiş olması, derneklere oranla sendikalarda bu hususa daha fazla önem verildiğini göstermektedir (Tuncay, 1975:200).

²⁵ Hizmet-İş Sendikası Ana Tüzüğü, ö. 6/6; Enerji-Sen Ana Tüzüğü m. 8; Petrol-İş Ana Tüzüğü, m. 6/d.

2024:212)²⁶, başka sendikaya üye olmama, meslekî dürüstlük (Tunçomağ ve Centel, 2018:302), sendika üyesi en az iki kişi tarafından önerilme (Tuncay vd., 2023:96; Tunçomağ ve Centel, 2018:302; Okur, 2005:547)²⁷ gösterilebilir. Buna karşılık, sendika üyeliğinde kıdem şartının aranması veya belli bir yaş şartının öngörülmesi, belirli bir dini inanca veya siyasi görüşe sahip olmanın aranması gibi şartlar sendikaya üye olma özgürlüğünü zedeleyeceği için geçersiz sayılmalıdır (Sur, 2024:151; Çelik vd., 2023:929; Tuncay vd., 2023:96; Sümer, 2024:212; Akyiğit, 2024:192; Tunçomağ ve Centel, 2018:303; Bozkurt Gümrükçüoğlu, 2018:263; Esener ve Bozkurt Gümrükçüoğlu, 2017:182; Okur, 2013:77). Tüzüklerde yer alan bu tür kayıtların, kanuna, ahlaka aykırı olması veya imkânsız olması hâlinde geçersiz sayılacağı ve bu nedenlere dayalı üyelik talebinin reddi işleminin iptalinin gerekeceği açıktır (Okur, 2005:548; Tunçomağ ve Centel, 2018:302).

Üyeliğe Kabulde Yetkili Organ Kararı

Sendika yetkili organının üyeliğe kabul işlemi ile birlikte sendika ile üyesi arasında bir sözleşme meydana gelmektedir. Sendika üyeliğine başvuru icap niteliğinde, yetkili organın kararı ise icap niteliğindeki başvurunun kabulü niteliğindedir (Tuncay vd., 2023:103; Okur, 2005:549; Okur, 2013:83).

Sendikaya üye olma yukarıda da açıklandığı üzere, çalışanlar için bireysel sendika özgürlüğünü oluşturmaktadır. Fakat aynı zamanda kolektif sendika özgürlüğü kapsamında da sendikanın üyeliğe kabul konusunda özgürlüğü bulunmaktadır. Özellikle sendika teklifinin söz konusu olduğu ve sendikaların çalışma koşullarının belirlenmesinde etkili olduğu sistemlerde sendikanın üyeliğe kabulü bir yükümlülük haline dönüşüp, ret gerekçeleri sınırlandırılmıştır (Okur, 2005:549,550).

Bireysel sendika özgürlüğü ile kolektif sendika özgürlüğü arasında kurulan ilişkide hak çatışmasını çözerken, her hakkın mümkün olduğu ölçüde optimal normatif etkinlik kazanmasını sağlayarak çözüme ulaşmak gerekmektedir. Bu anlamda sendikaya sınırsız bir üyeliğe kabul özgürlüğü tanınmadığı gibi üyelik de koşulsuz değildir. Sendikaya üye olma özgürlüğü ile üyeliğe kabul özgürlüğü arasındaki sınırı çizebilmek için 6356 sayılı Kanunun 17. maddesinin 5. fıkrası ile kanunda yer alan koşulları taşıyan işçinin (işverenin), kanunda açıklanan şekle uygun başvurusunun sendika tüzüğünde belirtilen yetkili organın kabulüyle sendika

²⁶ Şahlanan ve Okur, tüzüklerde yer alan sendika üyeliğinde mahkûm olmama şartının geçersiz olması gerektiğini vurgulamıştır (Şahlanan, 1980:77; Okur, 2005:548).

²⁷ Sendika üyeleri tarafından önerilme şartının, yeter sayıda üye tarafından önerilmeme ve keyfîlik sebebiyle sendika özgürlüğünü zedeleyeceği hakkında bkz. Akyiğit, 2024:192 ve Heper, 2022:499.

üyeliğini kazanacağı hükme bağlanmıştır (Eyrenci, 1984:112, 113; Şahlanan, 2020:182; Sur, 2024:149) Hükümün devamında, haklı bir neden gösterilmeden üyeliği kabul edilmeyenlerin, bu kararın kendilerine tebliğinden itibaren otuz gün içinde dava açabileceği de belirtilmiştir. Dolayısıyla 6356 sayılı Kanunun söz konusu hükmü neticesinde bireyin sendikaya üye olma özgürlüğü ile sendikanın üyeliğe kabul özgürlüğü arasında makul bir denge kurulmuştur (Şahlanan, 2020:182; Sur, 2024:149). Böylece sendikanın üyeliğe kabul özgürlüğüne sınırlama getirilmiştir.

İlk Sınırlama: Belli süre içinde başvuruya cevap verme

Sendika üyeliğine kabul özgürlüğüne getirilen ilk sınırlama, üyelik başvurularının otuz gün içinde karara bağlanması zorunluluğudur. 6356 sayılı Kanununun 17/5 hükmünde, sendikanın otuz gün içinde sonuçlandırmadığı üyelik taleplerinin olumlu sonuçlanmış gibi kabul edileceğine dair kanuni bir karineye yer verilmiştir (Arıcı, 2022:96)²⁸. Böylece sendikaya başvuran kişi sendikanın karar vermesini uzun bir süre beklemek zorunda kalmayacaktır (Okur, 2005:551). Nitekim, “*Sendika Üyeliğinin Kazanılması ve Sona Ermesi İle Üyelik Aidatının Tabsili Hakkında Yönetmelik*”ın 5. maddesinin 5. fıkrası ile getirilen düzenlemeye göre, “*Yetkili organ, üyelik başvurusunu e-Devlet kapısı üzerinden reddedebilir. Ret kararı yetkili organ tarafından gerekçesi ile birlikte e-Devlet kapısına kaydedilir ve işçiye yazılı olarak tebliğ edilir*”²⁹. Kanun ve yönetmelikte yer alan söz konusu hükme rağmen, sendikanın tüzüğünde yer alan, “*Başvuru tarihinden itibaren 30 gün içinde üyeliğine karar verilmeyen işçinin üyelik isteminin geri çevrilmiş sayılacağı*” şeklinde sendikanın susmasının üyeliğin reddi anlamına geleceği öngören düzenleme, yasaya aykırılık teşkil etmektedir (Şahlanan, 2020:183). Buna karşılık, Kanunda yer alan, sendikanın otuz gün içinde reddetmediği üyelik başvurusunun kabul edilmiş sayılacağına ilişkin düzenlemedeki *otuz günlük süreyi* kısaltan düzenlemeler geçerlidir (Şahlanan, 2020:183).

İkinci Sınırlama: Başvuruyu ancak haklı neden göstererek reddetme

Sendika üyeliğine kabul özgürlüğüne getirilen bir diğer sınırlama, sendikanın üyelik başvurusunu ancak haklı bir nedene dayanarak reddedebileceğidir (6356 m. 17/5). *Mollamahmutoglu’na* göre, üyelik başvurusunun reddi için haklı bir nedenin varlığının şart görülmesi, üyeliğe kabul özgürlüğünün şarta bağlı bir özgürlük olduğu anlamına gelmektedir (2020:3925). Bu nedenle *Mollamahmutoglu’na* göre, üyeliğe kabul özgürlüğü aslında üyeliğe kabul etmeme özgürlüğü şeklinde anlam kazanması gereken bir özgürlüktür (2020:3925). Sendika üyeliğine başvurunun

²⁸ Esener ve Gümrükçüoğlu Bozkurt, bu şekilde üyeliğin gerçekleşmesini “üyeliğin örtülü kabulü” olarak adlandırmaktadır. (Esener ve Gümrükçüoğlu Bozkurt, 2017: 190).

²⁹ İşveren sendikası üyeliğine ilişkin olarak da söz konusu Yönetmeliğin 7. Maddesinde benzer bir düzenlemeye yer verilmiştir.

reddedilmesinin haklı nedene bağlı olduğu bu özgürlükte haklı nedenlerin belirlenmesi çok önem taşımaktadır.

Haklı Olmayan Nedenler

Sendikanın üyelik başvurusunu, demokratik esaslara aykırı, ayrımcılık teşkil eden veya keyfî nitelikte sebepler göstererek reddetmesi sonucunda söz konusu sebepler hakkın kötüye kullanımı sayılacaktır (Eyrenci, 1984:113; Tunçomağ ve Centel, 2018:303; Tuncay vd. 2023:103; Yiğit, 2013: 59). Özellikle cinsiyet, dil, din, ırk, renk, felsefî inanç, mezhep gibi nedenler tüzüklerde üyelğe kabul şartı olarak yer alamaz ve üyelik başvurusunun reddine imkân verecek haklı neden olarak kabulü mümkün değildir. Fakat siyasi düşüncenin üyelğe kabulde ret gerekçesi olarak haklı bir gerekçe olup olmadığı hususu “haklı nedenler” başlığı altında tartışılacaktır. Ayrıca keyfî nedenlere örnek olarak, sendika üyesi olduktan sonra sendikada yönetici olma potansiyeli olan bir işçinin üyelik başvurusunun reddi gösterilebilir (Tuncay, 1975:229; Löwisch, 1993:85; Tunçomağ ve Centel, 2018:303; Şahlanan, 2020:183; Arıcı, 2022:96; Çelik vd., 2023:932, dn.380; Sur, 2024:150)³⁰. Ayrıca 6701 sayılı Türkiye İnsan Hakları ve Eşitlik Kurumu Kanununun 5. maddesinin 4. fıkrasında, sendikaların, ilgili mevzuatlarında veya tüzüklerinde belirtilen istisnalar dışında üye olma bakımından, hiç kimse aleyhine ayrımcılık yapamayacakları hakkında özel bir düzenleme de bulunmaktadır.

Haklı Nedenler

6356 sayılı Kanunun 17. maddesinin 5. fıkrası ile sendikaya, sendika üyelik başvurusunu ancak haklı nedenlerle reddetme hakkı tanındığına göre haklı nedenlerin neler olabileceğini belirlemek önem taşımaktadır. Özellikle kanunun aradığı şartları taşımayan bir üyelik başvurusunun reddi, kanaatimizce sendikanın haklı nedenle ret hakkını kullanmak olarak değerlendirilmemelidir. Kaldı ki, kanunun aradığı şartları taşımayan bir başvuruyu yetkili organ kabul etse bile üyelik geçerli olmayacaktır. Çünkü burada üyeliği engelleyen sebep, sendikanın iradesi değil kanun hükmüdür (Mollamahmutoğlu, 2020:3927). Dolayısıyla, “işçinin aynı anda ve aynı işkolunda başka bir sendikaya üye olması” veya “çalıştığı işyerinin sendikanın kurulu bulunduğu işkolunda olmaması”³¹ veya “üyelik başvurusu

³⁰ Alman Federal Yüksek Mahkemesi verdiği bir kararında, işçi temsilciliği adayı olmanın bir oy yarışı olduğu, bu davranışın sendikaya düşmanlık besleyen ve zarar veren bir davranış olmadığı ve üyelik başvurusunun reddi için haklı bir sebep sayılmayacağına hükmetmiştir (BGH, 27.02.1978, II ZR 17/77, (www.beck-online.com, 02.12.2025)).

³¹ Nitekim, sendika üyelik başvurusunun e-devlet sisteminde NACE kodları üzerinden yapılması nedeniyle, uygulamada işyeri kodu ile uyumlu olmayan sendikaya üyelik

sırasında işsiz olması” gibi nedenler sendika üyeliği için kanunda sayılan şartlar olduğundan sendikanın bu nedenlere dayanarak üyelik başvurusunu reddetmesi, kanaatimizce üyeliğe kabul özgürlüğü kapsamında değerlendirilememelidir (Mollamahmutoğlu, 2020:3927). Yargıtay’a göre, işyerinin girdiği işkolu tespiti yapılmış ve işçi başka bir işkolunda kurulu sendikaya üye olmuşsa, sendikaya üyeliği geçersizdir³².

Sendikanın Amacı

Sendikanın *amacına ve faaliyetlerine* karşı olup sendika aleyhinde tavır, tutum ve söylemlerde bulunmak, üyelik başvurusunun reddi için haklı nedenler teşkil edecektir. Bunlara örnek olarak, sendika mücadelesinin aleyhine konuşmak, sendika yöneticileri hakkında dayanaksız suçlamalarda bulunmak, sendika yöneticilerine hakaret etmek, iftira atmak, yasal grev kısıcılığı gibi davranışlar verilebilir (Okur, 2005:555; Başbuğ, 2012b:172, dn.2; Mollamahmutoğlu, 2020:3928; Yiğit, 2013: 60). Yargıtay 7. Hukuku Dairesi önüne gelen bir olayda, daha önce şube başkanlığı yapmış fakat emeklilik sonrası yeniden seçilemeyince üyeliği sona eren ve aslen çalışmadığı halde kendini işe girmiş gösteren bir kişinin üyelik başvurusunu sendika, “*sendika aleyhine çeşitli ortamlarda sendikanın Mersin Şubesi yöneticileri hakkında sendikanın birliğini, bütünlüğünü hedef alan bir tutum sergilediği, asılsız eleştirilerde bulunduğu*” gerekçesiyle reddetmiştir³³. Sendika üyelik başvurusu reddedilen kişinin açtığı dava sonucunda Yargıtay yerel mahkemenin kararını onayarak, sendikanın davacının üyelik talebinin ret gerekçelerini haklı bulmamış ve ret kararını iptal etmiştir. Kanaatimizce karar isabetlidir. Çünkü üyelik başvurusunda bulunan kişinin

başvurusunda bulunmak teknik olarak mümkün değildir (Aktay ve Özdemir Ertürk, 2024:70, dn.7).

³² Yargıtay 9. HD., 02.03.2010, 37301/5435, Çalışma ve Toplum, 2010/4, S. 27, 97. Somut olayda, Kayseri İl Özel İdaresi Sekreterliği bünyesinde sendika üyesi olan işçi, “*Yol-İş sendikasının tarafı olduğu toplu iş sözleşmesinden işverence yararlanılmadığını ileri sürerek, toplu iş sözleşmesinden yararlanması gerektiğinin tespiti ile fark ücret alacaklarının hüküm altına alınmasını talep etmiştir. Davalı işveren, davacının toplu iş sözleşmesinin tarafı olan Yol- İş Sendikasına üye olduğu tarihte fiilen Tez - Koop İş Sendikasına üyeliğinin devam ettiğini, bu yüzden ikinci üyeliğin geçersiz olduğunu*” öne sürmüştür.

³³ Yargıtay 7. HD., 12.10.2015, 36321/18810, (kazanci.com, (25.04.2025)). Karar metninde yer alan sendikanın cevabı şöyledir; “*davacının sendikanın Mersin Şubesinde yıllarca şube başkanlığı yaptığını, emekli olduğunu, daha sonra seçilmediğinden sendika üyeliğinin sona erdiğini, davacının normalde çalışmazken seçim dönemlerinde üyelik girişimlerinde bulunduğunu, bu nedenle kendini işe girmiş gibi gösterdiğini, aslen o işte çalışmadığını, muvazaa olarak sendika seçimlerine katılmak için bu yola tevessül ettiğini, ayrıca sendika aleyhine çeşitli ortamlarda sendikanın Mersin Şubesi yöneticileri hakkında aleyhinde sendikanın birliğini, bütünlüğünü hedef alan bir tutum sergilediğini, asılsız eleştirilerde Sendika Genel Yönetim Kurulunun davacının üyelik talebini reddettiğini beyanla davanın reddini istemiştir*”.

sendikanın amaçlarına karşı faaliyette bulunabileceğine ilişkin somut şüphenin varlığı ve bunun maddi olgu ile desteklenmesi gerekmektedir. Bunun yanında, sendikanın kapatılmasına sebebiyet verecek şekilde sendikayı Anayasada yer alan *Cumhuriyetin niteliklerine ve demokratik esaslara aykırı faaliyetlerde* bulunmaya sevk edecek kişilerin, sendikaya üye olma talepleri haklı olarak reddedilebilecektir (Okur, 2005:555).

Üyelik aidatı ödememe

Toplu iş sözleşmesinin sona erdiği dönemde üyelik aidatı ödememek için sendika üyeliğinden istifa edip, yeniden toplu iş sözleşmesi imzalanacağı zaman üye olarak yararlanmak için yeniden üyelik başvurusunda bulunan işçilerin üyelik taleplerinin reddedilmesi sendikaya üye olma hakkının kötüye kullanımı olarak değerlendirilmektedir. Nitekim, Anayasa Mahkemesi 28.03.2024 tarihli *Abdullah Şahin vd.* başvurusunda, söz konusu sebeple sendikanın üyelik taleplerini reddetmesini haklı bulmuştur³⁴.

Anayasa Mahkemesi'nin ilgili kararı, çalışmamızın özünü oluşturan sendikanın üyeliğe kabul özgürlüğünün sınırı hakkında olduğu için kararı ayrıntılı olarak ele almak gereği doğmuştur. Karara konu somut olayda, Türk Metal Sendikası ile Makine ve Kimya Endüstrisi Kurumu (MKEK) arasında 04.08.2017 tarihinde, yürürlük tarihi 1.1.2017-31.12.2018 olan Toplu İş Sözleşmesi (TİS) imzalanmıştır. Başvurucular, bu sözleşme döneminde Sendikanın üyesidir. Fakat 31.12.2018 tarihinde TİS'in sona ermesinden sonra 2019 yılının Şubat ayında başvurucular sendikadan istifa etmiştir. Bu sırada Türk Metal Sendikası, başvurucuların çalıştığı işyerinde yeniden TİS akdedebilmek için yetki talebinde bulunmuş, Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı'ndan 20.02.2019 tarihinde yetki belgesi almıştır. Türk Metal Sendikası ile işveren arasında TİS görüşmeleri devam ederken başvurucular 2019 yılı Nisan-Mayıs aylarında tekrar Sendikaya üyelik başvurusunda bulunmuştur. Başvurucuların üyelik talebi Sendika tarafından reddedilmiştir. Sendikanın ret gerekçesi şöyledir:

"Önceki TİS yürürlük bitimi olan 31/12/2018 akabinde (MKEK'nin hukuka aykırı benzer uygulamalarını örnek alarak) yeni dönem TİS'ten sırf sendikal aidat ödemediği yaralanma amaçlı istifa ettiği anlaşılan, en önemlisi birlik ve dayanışma içerisinde olunması gereken bir dönemde, TİS müzakere başlangıcı hemen öncesinde üyelikten istifa ederek işveren ve diğer işçiler nezdinde sendikamızın güçsüz görünmesine, pazarlık yeteneğinin azalmasına sebebiyet veren, bu suretle hakkın kötüye kullanımı mahiyetinde davranarak sendikamızın amaç ve faaliyetlerinin gerçekleşmesi adına kötü bir örnek ortaya koyan, üyelerimiz arasında birlik ve

³⁴ Anayasa Mahkemesi, Abdullah Şahin vd. 2021/5841, 28.03.2024, R.G., 12.06.2024, 32574.

dayanışmayı bozucu eylemde bulunan, kısacası dayanışma içerisinde binlerce üyesi bulunan sendikamıza bağlılık kurallarına aykırı hareket eden söz konusu kişilerin 6356 sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu (md. 17 dahil) ve Türk Metal Sendikası Anayasasının 7. ve ilgili maddeleri gereği üyelik başvurusunun reddine karar verilmiştir."

Üyelik başvurusu reddedilen işçiler Türk Metal Sendikasına üyelik talebinin reddi işleminin iptali ile sendika üyeliğinin kazanıldığına karar verilmesi talepli Ankara 10. İş Mahkemesi'nde dava açmıştır. Davayı değerlendiren Mahkeme, kesin olarak verdiği karar ile davacı işçilerin **"nimet olan TİS'ten kaynaklı alacaklardan faydalanmak istedikleri, ancak külfet olan aidat ödeme yükümlülüğüne katlanmak istemedikleri... yapmış oldukları kötü niyetli eylemin bir önceki sene 6-7 kişi tarafından, bu sene ise 80 küsur kişi tarafından gerçekleştirildiği... bu durum bile TİS bulunmayan dönemde sendika üyeliğinden çıkarak aidat ödemeyip TİS'in geriye yürüten hükümlerinden aidat ödmeden yararlanmış olmak için tekrar üye olma çabasının sendikanın amacına, birlik, beraberlik, dayanışma ilkelerine ve kolektif sendika özgürlüğüne zarar verdiği."** gerekçeleriyle davayı reddetmiştir³⁵. İlk derece mahkemesinin verdiği karar 6356 sayılı Kanunun 17. maddesinin 5. fıkrasına göre kesin olduğu için, işçiler Anayasa Mahkemesine sendika hakkının ihlal edildiği iddiasıyla başvurmuştur.

Anayasa Mahkemesi, sendika üyeliğine başvuran işçilerin davranışlarını hakkın kötüye kullanımı kabul ederek, sendikanın üyelik başvurularının reddi işlemini sendika hakkının ihlali olarak görmemiştir. İlk derece mahkemesi de Anayasa Mahkemesi de gerekçelerinde bireysel sendika özgürlüğü ile kolektif sendika özgürlüğünün çatışmasında bir denge kurulması gerektiği üzerinde durmuştur. Anayasa Mahkemesi norm denetimi kararında³⁶ yer verilen işçilerin sendikaya üye olduktan sonra TİS'ten geriye dönük olarak yararlanma hakkı, bireysel sendika özgürlüğünün güçlendirilmesine yönelik bir haktır. Söz konusu değerlendirmenin, üyelik başvurusunda bulunanlar bakımından hakkı kötüye kullanmalarına yol açmasına izin vermeyeceği kararda vurgulanmıştır (parag. 43).

Anayasa Mahkemesinin dayandığı bir başka gerekçe, üyelik için başvuran işçilerin, sendikaya karşı memnuniyetsizlikleri nedeniyle tepki olarak üyelikten ayrıldıkları fakat hangi nedenle tepki gösterdiklerini ve taleplerinin karşılanıp karşılanmadığını kanıtlayamamalarıdır.

Siyasi parti üyeliği

Sendikaların üyelik için başvuran kişinin talebini siyasi görüşü nedeniyle reddetmesinin haklı neden teşkil edip etmediği tartışmalı bir konudur. 6701 sayılı Türkiye İnsan Hakları ve Eşitlik Kurumu Kanununun 3. maddesinde, siyasi görüş

³⁵ Ankara 10. İş Mahkemesi, 15.10.2020, 275/539.

³⁶ Anayasa Mahkemesi, 30.12.2020, 57/83, R.G., 03.03.2021, 31412.

nedeniyle kişiler arasında ayrımcılık yasaklanmıştır. Fakat daha önce söz edilen 7-e maddesinde, sendikaların tüzüklerinde üye olacak kişilerde belli şart ve nitelik aramaları, sendikanın amaç, ilke ve değerler çerçevesinde olduğu sürece ayrımcılık sayılmamıştır (Ekmekçi ve Yiğit, 2025:170). Sendikalar siyasi faaliyette bulunmak amacıyla kurulamayacağı için sendikaya üye olmak isteyen kişilerin üyelik başvurularının salt siyasi görüşlerinden dolayı reddedilmesi ayrımcılık teşkil edecek ve haklı neden sayılmayacaktır (Ekmekçi ve Yiğit, 2025:170; Şahlanan, 2020:185; Okur, 2005:555). Fakat sendikaya üyelik başvurusunda bulunan kişinin siyasi görüşlerini sendikanın amacına karşıt bir amaç için kullanacak olması halinde sendikanın üyelik başvurusunu reddetmesi haklı neden teşkil edecektir (Mollamahmutoğlu, 2020:3929; Okur, 2005:555; Yiğit, 2013:60). Alman Federal Yüksek Mahkemesi verdiği bir kararda, sendika karşıtı görüşlere sahip bir siyasi partiye üyeliği, sendika üyelik başvurusunun reddi için haklı neden olarak kabul etmiştir³⁷. Söz konusu kararda mahkeme, sendikaya başvuran kişinin sendikanın amacına aykırı faaliyeti bulunmasa da sadece o partiye üyeliğinin olmasını ret kararı için yeterli bulmuştur (Löwisch, 1993:85).

Sendikaya üyelik başvurusunun reddi için, üyelik başvurusunda bulunan kişinin sendikanın amaçlarına karşı faaliyette bulunabileceğine ilişkin somut şüphenin varlığı yeterlidir (Okur, 2005:555). Fakat sendikanın yaygın bir kanaatin oluştuğunu maddi olgularla ortaya koyması gerekmektedir. Böylece, sendikaya üye olmak isteyen bir kişinin sendika karşıtı bir örgütte yöneticilik yapması veya aktif rol oynaması, sendika üyelik talebinin reddinde haklı neden teşkil etmesi için maddi olgu oluşturmaktadır. Türk Hukukunda, salt siyasi parti üyeliği, sendika üyelik başvurusunun reddi için haklı neden olarak kabul edilmemektedir (Esener ve Bozkurt Gümrükçüoğlu, 2017:182; Tunçomağ ve Centel, 2018:303; Okur, 2005:556; Şahlanan, 2020:184; Tuncay vd., 2023:103). Sendikanın kolektif sendika özgürlüğünün bir sonucu olarak kendisine üye işçilerinin çıkarlarını tek bir üyeye karşı koruma hakkı bulunmaktadır. Dolayısıyla, kanaatimizce sendikanın çıkarlarına karşı gelen bir siyasi partiye üye olan bir işçinin üyelik başvurusunu, sendikanın, üye kabul etmeme özgürlüğü kapsamında reddetme hakkı olmalıdır.

Mahkûmiyet

Bazı suçlardan mahkûm olmanın üyelik başvurusunun reddinde haklı neden teşkil edip etmeyeceği tartışmalı bir konudur. Doğrudan suç işlemiş olmanın üyeliğe engel hal teşkil edecek şekilde tüzük maddesi olarak yer alması veya yetkili organın üyelik başvurusunun reddinde haklı neden olarak ileri sürmesi kanaatimizce üyeliğe kabul

³⁷ BGH, 04.03.1991, II ZR 90/90 (Löwisch, 1993:85); BGH, 27.09.1993, II ZR 25/93, (www.beck-online, 15.12.2025)

özgürlüğünün sınırını aşan bir uygulama olmaktadır. Kaldı ki, 6356 sayılı Kanunun 6. maddesinde bazı suçlardan mahkûmiyeti kuruculuk için engel gören bir düzenleme karşısında, herhangi bir suçtan mahkûm olmayı üyelik için engel gören bir düzenlemeye olumlu yaklaşmak mümkün değildir. Fakat işlenen suç ağır hapis cezası gerektiren veya yüz kızartıcı suçlardan biri ve toplum vicdanını incitecek nitelikte bir suç ise sendikanın itibarını zedeleyecek ve varlığını tehlikeye düşürecek olması sebebiyle üyelik başvurusunun reddinde haklı neden olarak görülebilir (Tuncay, 1975:202; Okur, 2005:556; Sümer, 2024:208; Mollamahmutoğlu, 2020:3929; Yiğit, 2013:52). Bu tür suçlardan mahkûm olmamak, üyelik koşulu olarak tüzükte belirtilmese bile, terör suçu veya cinsel istismar suçu gibi suçlardan mahkûm olanların üyelik başvuranlarının reddinin haklı neden teşkil edeceği kabul edilmelidir (Mollamahmutoğlu, 2020:3929). Söz konusu suçlar dışında işlediği bir suçtan dolayı hüküm giyip cezasını çekmiş bir kişinin tekrar topluma kazandırılması için anayasal temel hakkı olan sendikaya üye olma hakkını kullanmasının engellenmemesi gerekmektedir (Tuncay, 1975:202).

İşçilerin Üyelik Taleplerinin Reddinin Toplu İş Sözleşmesinden Yararlanmaya Etkisi

Anayasa Mahkemesinin *Abdullah Şahin vd.*³⁸ başvurusunda başvuruçular, toplu iş sözleşmesi sona erdikten sonra üyelikten istifa edip sendika ile işveren tekrar toplu iş sözleşmesi görüşmelerine başladığında üyelik talebinde bulunmuştur. Başvuruçular, üyelik taleplerinin reddedilmesinin, toplu iş sözleşmesi hükümlerinden haksız şekilde yararlanamamalarına sebep olduğunu iddia etmişlerdir. Bu durumda, sendika üyeliğine başvurunun reddedilmesinin toplu iş sözleşmesi hakkına nasıl bir etki yaptığını inceleme gereği doğmuştur.

6356 sayılı Kanunun 39. maddesinin 1. fıkrasına göre, toplu iş sözleşmesinden sendika üyesi işçiler yararlanır. Aynı hükmün 2. fıkrası ise, sendikaya üye olduktan sonra imzalanan toplu iş sözleşmesinden üyelerin geriye etkili olarak yararlanmasına imkân vermektedir. Anayasa Mahkemesi, 6356 sayılı Kanunun 39. maddesinin 4. fıkrasının 2. cümlesini iptal ettiği norm denetimi kararında, işçilerin sendikaya üye olduktan sonra imzalanan toplu iş sözleşmesinden geriye etkili olarak yararlanmalarına imkân tanıyan hükmün, çoğulculuğun ve bireysel sendika özgürlüğünün güçlendirilmesine yönelik olduğunu vurgulamıştır³⁹. *Abdullah Şahin vd.* başvurusunda ise, bu hükmün varlığının işçilerin haklarını kötüye

³⁸ Anayasa Mahkemesi, Abdullah Şahin vd. 2021/5841, 28.03.2024, R.G., 12.06.2024, 32574.

³⁹ Anayasa Mahkemesi, 30.12.2020, 57/83, R.G., 03.03.2021, 31412.

kullanmaya izin vermeyeceğini ifade etmiştir⁴⁰. Bu durumda, Anayasa Mahkemesi kararındaki 30 başvurunun üyelik aidatı ödememek için üyelikten istifa edip toplu iş sözleşmesi imzalanacağı zaman tekrar üyelik başvurusunda bulunduklarında üyeliğe kabul edilselerdi toplu iş sözleşmesinden yararlanmalarının başlangıcının nasıl olacağı sorusu gündeme gelecekti. Bir başka deyişle, imza tarihinde üye olan bu işçilerin, toplu iş sözleşmesinden geriye etkili olarak yürürlük tarihinden itibaren yararlanmaları için, üyeliklerinin sözleşmenin geriye etkili döneminde de bulunması gerekip gerekmediği konusu 6356 sayılı Kanunda açıkça belirtilmemiştir.

Kanaatimizce de, imza tarihinde üye olan işçilerin geriye etkili hükümlerden yararlanmaları için işçinin geriye etkili dönemde de üyeliğinin aranması gerekmektedir (Ekmekçi, 1996:124-125; Ekmekçi ve Yiğit, 2025:524-525; Narmanlıoğlu 2016:437; Şahlanan, 2020:439; Sur, 2024:368; Özkaraca 2014:147; Özkaraca, 2023:2-9)⁴¹. Bir başka ifadeyle, yürürlük tarihi ile imza tarihi arasında taraf sendikaya üye olan işçiler, işyerinde yürürlük tarihinden itibaren çalışıyor olsalar bile, geriye etkili dönemde üye oldukları tarihten itibaren toplu iş sözleşmesinden yararlanabilirler (Ekmekçi ve Yiğit 2025:524-525; Ekmekçi, 1996:124-125; Uşan, 2024:98; Tuncay vd., 2023:322; Yıldız, 2021:97; Bozkurt Gümrükçüoğlu, 2018:271; Subaşı, 2009:177; Centel, 2012:12-14; Aktay ve Özdemir Ertürk, 2022:206; Aktay, 1998:45-48; Subaşı, 2009:177; Özkaraca, 2023: 7; Özkaraca 2014:148; Özdemir, 2002:154).

Türk Toplu İş Sözleşmesi Sistemi içinde toplu iş sözleşmesinin parasal hükümlerinden yararlanmak sendikaların varlıklarını koruyup, geliştirmesi için bir karşılığa bağlanmıştır (Ekmekçi ve Yiğit, 2025: 518). Bu sebeple, taraf işçi sendikasının üyesi olmadan veya dayanışma aidatı ödemeden yararlanma sadece taraf işçi sendikasının rızasına bağlanmıştır /Ekmekçi ve Yiğit, 2025: s. 567). Söz konusu istisna dışında işçiler üyelik aidatı veya dayanışma aidatı ödemek suretiyle bu külfete katlanarak toplu iş sözleşmesi olan nimetten yararlanmaktadır. Bu durumda, toplu iş sözleşmesi imza tarihinde üye olup yürürlük tarihinde üye olmayan ama geriye etkili sözleşmeden yararlanmayı sağlamak, yararlanmayı bir karşılığa bağlayan sisteme ters düşmektedir (Ekmekçi, 1996:125; Özkaraca, 2014:149). *Ekmekçi ve Yiğit'e* göre, taraflar, geriye etkili yürürlük içerisinde üyelikleri bulunmayıp, imza tarihinde üye olanların toplu iş sözleşmesinden geriye etkili yararlanmalarını kararlaştırabilirler (Ekmekçi ve Yiğit, 2025:524; Ekmekçi 1996:125).

⁴⁰ Anayasa Mahkemesi, Abdullah Şahin vd. 2021/5841, 28.03.2024, R.G., 12.06.2024, 32574.

⁴¹ Karşıt görüşe göre, Kanunda bu işçilerin geriye etkili olarak toplu iş sözleşmesinden yararlanabilmesi için imza tarihinde üye olmaları yeterlidir (Çelik vd., 2023:1055; Subaşı, 2009:190; Başbuğ, 2012a:184; Aydın, 1992:44-46).

Anayasa Mahkemesinin *Abdullah Şahin vd.* başvurusunda yargılamanın yapıldığı ve davayı kesin olarak reddeden yerel mahkeme olan Ankara 10. İş Mahkemesinin isabetli olarak belirttiği üzere (Ekmekçi ve Yiğit, 2025:169), somut olayda Türk Sendikalar Hukukunun temel ilkesi olan sendikanın nimetinden yararlanmak için külfetine katlanılması gereğine uygun davranılmamıştır. Dolayısıyla, nimet olan toplu iş sözleşmesinin parasal hükümlerinden yararlanılmak istenmiş fakat külfet olan üyelik aidatını ödeme yükümlülüğünden kaçınılmıştır. Ayrıca somut olayda sendika üyeliğine başvuran işçilerin üyeliğe kabul edilmesi, sendikanın üye işçilere eşit davranma borcuna da aykırılık oluşturacaktır. Yerel mahkemenin yine isabetli olarak belirttiği üzere, geriye etkili dönemde; sendika üyeliği devam eden ve aidatlarını ödeyen işçiler ile bu sürede haklarını kötüye kullanarak sendikadan ayrılıp, aidat ödemeyip ve sonradan üye olan işçilerin, aynı haklara sahip olması sendikanın üyeleri arasında eşit davranma borcuna aykırılık teşkil edecektir. Ayrıca, somut olayda da yaşandığı gibi bu durum işçiler arasında anlaşmazlıklara sebep olacak, çalışma barışını bozacak, sendikanın birlik, beraberlik ve dayanışma duyguları zayıflayacaktır. Hem Anayasa Mahkemesi hem de Ankara 10. İş Mahkemesi kararında belirtildiği gibi kolektif sendika özgürlüğünün zayıflaması bireysel sendika özgürlüğünü de zayıflatacaktır.

Sonuç

Bireysel sendika özgürlüğü kapsamında işçiler, sendikaya üye olma hakkına sahiptirler. Kolektif sendika özgürlüğü kapsamında ise sendikalar da sendika üyelik başvurularında üyeliğe kabul etme veya etmeme özgürlüğüne sahiptirler. Sendikaların üyeliğe kabul özgürlüğü bireylerden bağımsız bir tüzel kişiliği olan sendikaların varlığını koruma ve kendine özgü faaliyetlerde bulunma hakkının doğal bir sonucudur. Kolektif özgürlükleri bireylerin kullanabilmeleri için bir araya gelmeleri ve birden fazla kişinin iradesinin uyuşması gerekmektedir. Dolayısıyla konumuz açısından kolektif özgürlüklerin öznesi olan sendikaların çalışma koşullarının kolektif düzeyde iyileştirilmesi üyelerinin birlik içinde hareket etmesine bağlıdır. Bireysel sendika özgürlüğü, salt bireyin istediğini yapma veya yapmama özgürlüğü şeklinde anlaşılırsa, sendikanın amacını yerine getirmesi tehlikeye düşebilir. Bu nedenle, bireysel sendika özgürlüğü ile kolektif sendika özgürlüğü birbirinin tamamlayıcısı olmalıdır. Bireysel sendika özgürlüğü olmadan kolektif sendika özgürlüğünden söz edilemez. Bu anlamda sendikaya sınırsız bir üyeliğe kabul özgürlüğü tanınmadığı gibi üyelik de koşulsuz değildir.

Türk Hukukunda işçinin sendikaya üye olma özgürlüğü karşısında sendikanın üye kabul etme özgürlüğünün sınırları belirlenmiştir. 6356 sayılı Kanunun 17. maddesinin 5. fıkrası ile haklı bir neden gösterilmeden üyeliği kabul

edilmeyenlerin, bu kararın kendilerine tebliğinden itibaren otuz gün içinde dava açabileceği de belirtilmiştir. Dolayısıyla 6356 sayılı Kanunun söz konusu hükmü ile bireyin sendikaya üye olma özgürlüğü ile sendikanın üyeliğe kabul özgürlüğü arasında makul bir denge kurulmuştur. Böylece sendikanın üyeliğe kabul özgürlüğüne sınırlama getirilmiştir.

Sendikalar tüzüklerinde üyeliğe kabulde belirli koşulların aranacağını düzenleyebilirler. Üyelerde aranan koşulları tüzüklerde tespit ederken göz önünde bulundurulacak sınır, demokratik kurallar ve sosyal devlet ilkesi olmalıdır. Buna göre, sendikalar tüzüklerinde üyeliğe giriş şartlarını ağırlaştırmamalıdır. Tüzüklerde yer alan düzenlemelerin, kanuna, ahlaka aykırı olması veya imkânsız olması hâlinde geçersiz sayılacağı ve bu nedenlere dayalı üyelik talebinin reddi işleminin iptalinin gerekeceği açıktır.

Üyeliğin kabulüne karar verecek olan yetkili organın üyelik başvurusunu ancak haklı nedenlerle reddedebileceğine ilişkin düzenleme, üyeliğe kabul özgürlüğü açısından getirilen bir sınırlamadır. Özellikle cinsiyet, dil, din ırk, renk, felsefi inanç, mezhep gibi nedenler ile gebelik, engellilik, cinsel tercihler üyelik başvurusunun reddine imkân verecek haklı nedenler olarak sayılamaz. Buna karşılık, sendikanın *amacına ve faaliyetlerine* karşı olup sendika aleyhinde tavır, tutum ve söylemlerde bulunmak, üyelik başvurusunun reddi için haklı nedenler teşkil edecektir. Aynı şekilde, toplu iş sözleşmesinin sona erdiği dönemde üyelik aidatı ödememek için sendika üyeliğinden istifa edip, yeni toplu iş sözleşmesi imzalanacağı zaman üye olarak yararlanmak için yeniden üyelik başvurusunda bulunan işçilerin üyelik taleplerinin reddedilmesi sendikaya üye olma hakkının kötüye kullanımı olarak değerlendirilmelidir. Nitekim, Anayasa Mahkemesi 28.03.2024 tarihli *Abdullah Şahin vd.* başvurusunda, söz konusu sebeple sendikanın üyelik taleplerini reddetmesini bizce de isabetli olarak haklı bulmuştur.

Sendikalar siyasi faaliyette bulunmak amacıyla kurulamayacağı için sendikaya üye olmak isteyen kişilerin üyelik başvurularının salt siyasi görüşlerinden dolayı reddedilmesi ayrımcılık teşkil edecek ve haklı neden sayılmayacaktır. Fakat sendikaya üyelik başvurusunda bulunan kişinin siyasi görüşlerini sendikanın amacına karşıt bir amaç için kullanacak olması halinde sendikanın üyelik başvurusunu reddetmesi haklı neden teşkil edecektir. Ayrıca ağır hapis cezası gerektiren veya yüz kızartıcı suçlardan biri ile mahkûm olan birinin sendikanın itibarını zedeleyecek ve varlığını tehlikeye düşürecek olması sebebiyle üyelik başvurusunun reddi haklı neden olarak görülebilir.

Son olarak, sendikanın bir üyenin üyelik başvurusunu reddetmesinin, o kişinin toplu iş sözleşmesinden yararlanmasına nasıl bir etkisi olacağı tartışılmıştır. Kanaatimizce, imza tarihinde üye olan işçilerin geriye etkili hükümlerden yararlanmaları için işçinin geriye etkili dönemde de üyeliğinin aranması

gerekmektedir. Bir başka ifadeyle, yürürlük tarihi ile imza tarihi arasında taraf sendikaya üye olan işçiler, işyerinde yürürlük tarihinden itibaren çalışıyor olsalar bile, geriye etkili dönemde üye oldukları tarihten itibaren toplu iş sözleşmesinden yararlanabilirler. Bu duruma, geriye etkili dönemde sendika üyeliği devam eden ve aidatlarını ödeyen işçiler ile bu sürede haklarını kötüye kullanarak sendikadan ayrılıp, aidat ödemeyip ve sonradan üye olan işçilerin aynı haklara sahip olması, sendikanın üyeleri arasında eşit davranma borcuna aykırılık teşkil edecektir.

Extended Summary

When examining the freedom to accept members to a union, first of all, what should be understood from union freedom and the limits of this freedom should be examined. Union freedom has individual and collective aspects. Individual union freedom refers to the right to establish a union, to become a member or not to become a member, and the right to leave a union and not to be forced to leave. Article 51 of the Constitution addresses individual union freedom as “employees and employers have the right to establish unions and higher organizations without prior permission, to freely become members of them and to freely withdraw from membership. No one can be forced to become a member of a union or to withdraw from membership.” It is clear that the union freedom in question in the Constitution is essentially regulated for individuals. Article 17, paragraph 3 of the Trade Unions and Collective Labor Agreement Law No. 6356 also includes the provision, in accordance with the Constitution, that “It is free to become a member of a union. No one can be forced to become or not to become a member of a union.”

Collective union freedom, which is not regulated in the Constitution and Law No. 6356, refers to the freedom of labor and employer unions to protect their own existence and secure their activities due to their separate legal personality from the members that form them. As in the German doctrine, union freedom does not only include the protection and development of common professional, social and economic rights and interests of employees. At the same time, union freedom is accepted as a “double fundamental right” that also expresses the right of the union, which is an independent legal subject, to protect its own existence and engage in its own activities. For this reason, individual union freedom only gains meaning together with collective union freedom.

The freedom of union admission to membership, which is the subject of our study, is a matter that should be examined by evaluating individual union freedom and collective union freedom together. The fact that the union is not obliged to accept every applicant is a natural consequence of its preservation of its

own existence. If there are important and justified reasons preventing membership, the union has the right not to accept the employee or employer as a member. A contrary idea may contradict the purpose of collective union freedom. In addition, the rejection of an individual's application for union membership, even if it is formally in accordance with the provisions of the statute, in a way that would be contrary to justice and discrimination, constitutes the limit of the principle of freedom of admission to membership.

In our study, firstly, the concepts of trade union freedom and trade union right will be included and the place and importance of the trade union right within the rights classification will be emphasized. Then, trade union freedom will be examined within the scope of individual and collective trade union freedom and it will be mentioned how the “freedom of union admission” should be evaluated in the event of a conflict between individual trade union freedom and collective trade union freedom. Then, the point that the freedom of union admission to membership has reached legally together with the regulations regarding associations will be mentioned. Whether the reasons given by the authorized body as the reason for refusal of union membership are justified will be discussed in the last section. In the discussion to be made in the justified reasons section, especially the Abdullah Şahin et al. decision dated 28.03.2024, which is a current decision of the Constitutional Court, will be mentioned.

Beyanlar

Araştırmacıların Katkı Oranı Beyanı

Bu araştırma ve araştırma ile ilgili tüm aşamalar tek yazar tarafından yürütülmüştür.

Destek ve Teşekkür Beyanı

Bu makalenin hazırlanması sürecinde herhangi bir kişi veya kurumdan destek alınmamıştır.

Çıkar Çatışması Beyanı

Bu makalede herhangi bir kişi veya kurumla çıkar çatışması bulunmadığını beyan ederim.

KAYNAKÇA

- Akipek, J., Akıntürk, T. Ve Ateş, D. (2021) Türk Medeni Hukuk, Başlangıç Hükümleri, Kişiler Hukuku, Birinci Cilt, İstanbul: Beta Yayım.
- Aktay, N. (1993) Sendika Hakkı, Ankara: Türk Tarih Kurumu Basımevi.
- Aktay, N. Ve Özdemir Ertürk, O. (2024) Toplu İş Hukuku, Ankara: Seçkin Yayıncılık.
- Akyiğit, E. (2013) “Yeni Yeni Sistemde Sendika Üyeliği ve Güvencesi”, Çalışma ve Toplum, 2, 41-91.
- Akyiğit, E. (2024) Toplu İş Hukuku, Ankara: Seçkin Yayıncılık.
- Arıcı, K. (2022) Türk İş Hukuku-II, Toplu İş İlişkileri Hukuku, Ankara: Gazi Kitabevi.
- Aydın, U. (1992) Toplu İş Sözleşmelerinde Yürürlük Tarihinin Geçmişe Etkili Olarak Kararlaştırılması ve Uygulama Sorunları, Eskişehir: Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi.
- Aydın U. Ve Keskin Ö., (2015) “2821 Sayılı Kanun’dan 6356 Sayılı Kanun’a: Türkiye’de Sendikalar Hukukunun Dönüşümü”, AndHD, 1/2, 1-41.
- Baskan, E. (2013) İş Sözleşmesinin Sendikal Nedenle Feshi, Ankara: Turhan Kitabevi.
- Başbuğ, A. (2012)a Toplu İş İlişkileri ve Hukuk, Ankara: Türkiye Şeker Sanayi İşçileri Sendikası Yayınları.
- Başbuğ, A. (2012)b “Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu’na Göre Sendika Üyeliği”, Sicil, 7, 28, 173-184.
- Bozkurt Gümrükçüoğlu, Y. (2018) Toplu İş Sözleşmesinin Uygulanma Alanı, İstanbul: Vedat Kitapçılık.
- Centel, T. (2012) “Önceye Etkili Toplu İş Sözleşmesinde Üyelik Aidatının İşverence Kesilmesi”, TİSK Akademi, 7, 13, 6-17.
- Çelik, N., Canıklıoğlu, N., Canbolat, T. Ve Özkaraca, E. (2023) İş Hukuku Dersleri, İstanbul: Beta Yayım.
- Däubler, W., Hjort, J. P., Schubert M. ve Wolmerath, M. (2022). Arbeitsrecht – Individualarbeitsrecht mit kollektivrechtlichen Bezügen – Handkommentar, 5. Aufl. Baden-Baden: Nomos
- Ekmekçi, Ö. (1996) Toplu İş Sözleşmesiyle Düzenleme Yetkisi, İstanbul: Banksis Yayınları.
- Ekmekçi, Ö. Ve Yiğit, E. (2025) Toplu İş Hukuku, İstanbul: On İki Levha Yayıncılık.
- Engin, M. (2015) “Sendikal Hak ve Özgürlüklere İlişkin AİHS Hükümleri, AİHM Kararları ve Türk Hukuku”, Güzel, A., Ugan Çatalkaya D. Ve Heper H. (der.) İş Hukukunda Güncel Sorunlar 5 içinde, Ankara: Seçkin Yayıncılık, 139-159.

- Enneccerus, L. Ve Nipperdey, H.K. (1952) Allgemeiner Teil Des Bürgerlichen Rechts, 14. Aufl. Tübingen.
- Eren, F. (1974) “Dernek ve Sendikaya Üye Olma, Olmama ve Üyelikten Ayrılma Hakkı”, AÜHFD, 31/1, 245-278.
- Esener, T. Ve Bozkurt Gümrükçüoğlu Y. (2017) Sendika Hukuku, İstanbul: Vedat Kitapçılık.
- Eyrenci, Ö. (1981) “Anayasanın Yorumlanması Yöntemlerine Genel Bir Bakış”, Amme İdaresi Dergisi, 14, 45-57.
- Eyrenci, Ö. (1984) Sendikalar Hukuku, İstanbul: Banksis.
- Eyrenci, Ö. Ve Bakırcı, K., (1999) “Sendika Özgürlüğünün Uluslararası Dayanakları ve Türk Hukukunun Uyumu”, Türkiye’de Sendikal Örgütlenmenin Uluslararası Dayanakları, Uygulaması ve Sorunları, İstanbul: Galatasaray Üniversitesi Yayınları.
- Gözler, K. (2022) İnsan Hakları Hukuku, Bursa: Ekin Yayın.
- Gülmez, M. (2008) “Sendika Hakkı, Toplu Sözleşme ve Grevi de İçeren Toplu Eylem Haklarını Kapsar mı?” Çalışma Toplum, 3, 137-169.
- Heper, H. (2022) İş İlişkinde İşçinin İradesi, Ankara: Seçkin Yayıncılık.
- Herberger M., Martinek M.C.J., Rüßmann H., Weth S. ve Würdinger M. (2023) juris PraxisKommentar BGB, 10. Aufl.
- Hesse, K. (1977) Grundzüge des Verfassungsrechts der Bundesrepublik Deutschland, 10. Aufl. Heidelberg-Karlsruhe.
- Hromadka, W. Ve Maschmann, F. (2020). Arbeitsrecht Band 2 Kollektivarbeitsrecht und Arbeitsstreitigkeiten, 8. Aufl. Berlin: Springer.
- Hueck A. Ve Nipperdey, H. C., (1967) Lehrbuch des arbeitsrechts, 7. Aufl. Berlin und Frankfurt.
- Kaboğlu, İ. (1994) Özgürlükler Hukuku, İstanbul: Afa Yayınları.
- Kapani, M. (1993) Kamu Hürriyetleri, Ankara: Yetkin Yayınları.
- Löwisch, M. (1993) “Koalitionsfreiheit als Grundrecht der Arbeitsverfassung und Koalitionsverbandsrecht; Tarifvertragsrecht”, Richardi R. Ve Wlotzke O. (der.), Kollektives Arbeitsrecht, Münchener Handbuch zum Arbeitsrecht, Band 3 München: Verlag C.H. Beck, 85-410.
- Mollamahmutoğlu, H. (2020) “Türk Sendika Hukukuna Göre Sendikanın Üyeliğe Kabul Etmeme Özgürlüğü”, Çankaya Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi, 5, 3/1, 3925-3934.
- Narmanlıoğlu, Ü. (2016) İş Hukuku II, Toplu İş İlişkileri, İstanbul: Beta Yayın.
- Okur, Z. (2005) “İşçinin Sendikaya Üye Olma Hakkının Üye Olmak İstedığı Sendikaya Karşı Korunması”, Legal İSGHD, 6, 545-558.

- Okur, Z. (2013) “6356 Sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu Bakımından Sendika Üyelikinin Kazanılması ve Sona Ermesi”, Çalışma ve Toplum, 4, 69-110.
- Özdemir, M.E. (2002) “Toplu İş Sözleşmesinin Geçmişe Etkili Olarak Yürürlüğe Konulması”, Kamu-İş, Yargıç Dr. Aydın Özkul’a Armağan, 6, 4, 143-162.
- Özkaraca, E. (2014) Toplu İş Sözleşmesinin Geriye Etkisi, İstanbul: Beta Yayım.
- Özkaraca, E. (2023) “Geriye Etkili Toplu İş Sözleşmesinden Yararlanmada Üyelik Koşulu (Karar İncelemesi)”, Tekstil İşveren Hukuk, Haziran 154, 2-11.
- Özsunay, E. (1982) Medeni Hukukumuzda Tüzel Kişiler, İstanbul: İstanbul Üniversitesi Matbaası.
- Subaşı, İ. (2009), “Sendikalı Olmayan veya Taraf Sendika Üyesi Olmayan İşçilerin Toplu İş Sözleşmesinden Yararlanması”, Sicil, Haziran, 14, 172-207.
- Sönmez, F. (1968) Türkiye’de Sendika Hürriyeti ve Teminatı, İzmir: İzmir İktisadi ve Ticari İlimler Fakültesi.
- Sur, M. (1995) İş Hukukunun Uluslararası Kaynakları, Ankara: Adalet Matbaacılık.
- Sur, M. (2013) “6356 Sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanununun Uluslararası Normlar Açısından Değerlendirilmesi”, Çalışma ve Toplum, 4, 317-356.
- Sur, M. (2024) İş Hukuku Toplu İlişkiler, Ankara: Turhan Kitabevi.
- Sümer, H.H. (2024) İş Hukuku, Ankara: Seçkin Yayınları.
- Şahlanan, F. (1980) Sendikaların İşleyişinin Demokratik İlkeler Uygunluğu, İstanbul: İstanbul Üniversitesi Hukuk Fakültesi Yayınları.
- Şahlanan, F. (2020) Toplu İş Hukuku, İstanbul: On İki Levha Yayıncılık.
- Tanör, B. (2000) “Sendika Hakkı ve Özgürlüğü”, İnsan Hakları içinde, İstanbul: Yapı Kredi Yayınları, 230-235.
- Tanör, B. Ve Yüzbaşıoğlu, N. (2004) Anayasa Hukuku, İstanbul: Beta Yayım.
- Tuncay C. (1975) İşçi Sendikası Üyelikinin Kazanılması ve Sona Ermesi, İstanbul: Fakülteler Matbaası.
- Tuncay C., Savaş Kutsal F. B. Ve Bozkurt Gümrükçüoğlu Y. (2023) Toplu İş Hukuku, İstanbul: Beta Yayım.
- Tunçomağ, K. Ve Centel, T. (2018) İş Hukukunun Esasları, İstanbul: Beta Yayım.
- Ulucan, D. (1981) Toplu İş Sözleşmesi Özerkliği ve Hukuki Niteliği, İstanbul: İstanbul Teknik Üniversitesi Yayınları.
- Uşan M.F. (2024) İş ve Sosyal Güvenlik Hukuku, Ankara: Seçkin Yayıncılık.
- Yıldız, G.B. (2021) Türk Toplu İş Hukukunda Toplu İş Sözleşmesinden Yararlanma, Ankara: Yetkin Yayınları.
- Yiğit, Y. (2013) “6356 Sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu’na Göre İşçi Sendikası Üyelikinin Kazanılması”, Yönetim Bilimleri Dergisi, 11, 22, 31-68.