

Avrupa İnsan Hakları Sözleşmesinin Kabulünün 75. Yılında Türkiye’de Sendikal Örgütlenme Özgürlüğü Üzerine Değerlendirmeler

Alpay HEKİMLER¹

Prof. Dr. Alpay Hekimler, Eskişehir Osmangazi Üniversitesi Hukuk Fakültesi Öğretim Üyesi,
alpay.hekimler@ogu.edu.tr, ORCID: 0000-0001-66798180

Özet: Avrupa İnsan Hakları Sözleşmesinin kabulünün 75. Yılında, anılan belge halen en önemli evrensel hukuk belgelerinden biri olma özelliğini korumaktadır. Sözleşme temel normları düzenlenmek ile birlikte taraf ülkelerde kişilerin temel hak ve özgürlüklerini teminat altına almaktadır. Aynı zamanda bu hakların ihlali durumunda izlenecek yargı yolunun çerçevesini çizmek suretiyle diğer uluslararası sözleşmelerden önemli oranda ayrılmaktadır.

Sözleşmede yer verilen temel haklardan birisini de sendikal örgütlenme özgürlüğüne ilişkin normdur. Bu norm doğrultusunda örgütlenme hakkı esasen “herkese” tanınmış olup, hangi koşullar altında bu hakkın sınırlanabileceği de hüküm altına alınmıştır.

Bu çalışmada Avrupa İnsan Hakları Sözleşmesinin kabul edilmesi yönündeki süreç ve dinamikler kısaca ele alındıktan sonra, sendikal örgütlenme kavramının kapsamı üzerinde durulup, ayrı bir başlık altında konumuz bağlamında düzenlemelerin yer aldığı 11. madde değerlendirilmektedir. Sözleşmeyi ilk onaylayan ülkelerden biri olan Türkiye açısından yürürlükteki uygulama yasaları açısından durum ele alındıktan sonra, çalışma genel bir değerlendirme ile son bulmaktadır.

Anahtar Kelimeler: Avrupa Konseyi, Avrupa İnsan Hakları Sözleşmesi, Avrupa İnsan Hakları Sözleşmesi, Sendikal Örgütlenme Özgürlüğü, Koalisyon Özgürlüğü.

Assessments on the Freedom of Trade Union Organization in Turkey on the 75th Anniversary of the Adoption of the European Convention on Human Rights

Abstract. Even seventy-five years after its adoption, the European Convention on Human Rights remains one of the most significant universal legal instruments. While the Convention establishes fundamental norms, it also guarantees the basic rights and freedoms of individuals within the jurisdictions of its member states. Moreover, by outlining the judicial mechanisms to be pursued in cases of violations of these rights, it markedly distinguishes itself from other international treaties.

Among the fundamental rights enshrined in the Convention is the freedom of trade union organization. In line with this norm, the right to organize is, in principle, granted to “everyone,” and the conditions under which this right may be restricted are also explicitly regulated.

This study first briefly examines the process and dynamics that led to the adoption of the European Convention on Human Rights. It then focuses on the scope of the concept of trade union organization and, under a separate heading, provides an analysis of Article 11, which contains the relevant provisions within the context of the present topic. Finally, the paper evaluates the situation in Turkey—one of the first countries to ratify the Convention—within the framework of its current legislative practice, and concludes with general observations.

Key Words: Council of Europe, European Convention on Human Rights, Freedom of Coalition, Freedom of Trade Union

1. GİRİŞ

Her yüzyıl kendisine has özellikler barındırmakta olsa da geride bırakmış olduğumuz 20. yüzyıl günümüz dünyasının şekillenmesinde çok büyük ve derin izler bırakmıştır. Özellikle de milyonlarca insanın yaşamına mal olmuş olan iki Dünya Savaşı ve ardından ortaya çıkan yeni dünya düzeni bu oluşumda itici rol oynamıştır.

Bu şekillenmeyi salt coğrafi anlamda değil, onun çok ötesinde; başta siyasi, ideolojik, ekonomik, kültürel, felsefi, teknoloji ve bilimsel alanlarda olmak üzere birçok boyutuyla izleyebilmek mümkündür. Yaşanan bu değişim ve dönüşüm süreci o güne değin

var olan ve kabul görmüş olan değerler ile düşünce sistemini de derinden etkilemiş ve önemli kazanımların da ortaya çıkmasına zemin hazırlamıştır.

Bu kazanımların başında kanaatimize ilk sırada “insan hakları” gelmektedir. İnsan hakları en basit tanımlamayla, insanın salt insan olması sebebiyle, doğuştan hatta doğumundan önceki süreci de kapsayan ve vazgeçilmez haklardır. Hiç şüphesiz bu hakların en temeli yaşama hakkıdır. Bilindiği üzere günümüzde temel insan hakları, çok sayıda belge ile teminat altına alınmış olup, bu belgeler uluslararası

hukukun en önemli kaynakları olarak kabul edilmektedir. Bu belgelerin başında ise 1948 tarihinde imzalanmış ve günümüz itibarıyla 147 ülke tarafından onaylanmış olan İnsan Hakları Evrensel Beyannamesi gelmektedir (bkz. Hekimler, 2009, s. 1–23).¹ Eş anlatımla insan hakları kavramının uluslararası hukuk boyutunda evrensel bir zemin II. Dünya Savaşından sonra oluşmaya başlanmış ve bundan sonra da sürekli gelişim göstermiştir.

Her ne kadar bu belge Dünya ülkelerin çoğunluğu tarafından onaylanmış olsa da² geniş anlamda insan halkaları bir yana, temel insan hakları boyutunda halen ciddi ihlallerin yaşanmakta olduğunu 21. yüzyılın ilk çeyreğini geride bırakmakta olduğumuz şu günlerde halen şahit olmaktayız. Özetle, halen beyannameye taraf olan ülkelerin, yer verilmiş olan temel normları özümlememiş olduklarını bu olgu ile açıkça izlemekteyiz. 2024 yılı sonu itibarıyla bu listenin başında İran, Myanmar, Libya ve Rusya Federasyonu yer almaktadır (Statista, 2024). İnsan haklarını konusunun gelişimi, aynı zamanda insanlığın, insana birey olarak atfedilen değerini de ortaya koymaktadır. Ancak evrensel düzeyde bu alanda halen kat edilmesi gereken çok uzun bir yolun bulunduğunu Gazze’de yaşanan insanlık dramı gözler önüne sermektedir.

İnsan hakları bağlamında kabul edilmiş olan temel belge İnsan Hakları Evrensel Beyannamesi olmak ile birlikte, Avrupa İnsan Hakları Sözleşmesi (AİHS), insan hakları gelişimi boyutunda çok önemli katkılar sağlamış ve sağlamaya devam eden bir belge niteliğindedir. Anılan sözleşmede yer verilen hükümler, uluslararası alanda temel insan hakları bağlamında normların ve standartları getirmiş ve taraf ülkeler için belirli ölçüde bir kılavuz görevi ifa etmiştir.

Bu çalışmada spesifik ayrıntılara girilmeden kabul edilmesinin 75. yıl dönümünde AİHS’de yer alan örgütlenme özgürlüğü hakkına ilişkin 11. madde hükmü ele alınarak yürürlükteki mevzuatımız boyutunda değerlendirilmeye ve böylelikle yeni çalışmaların yapılmasına ilişkin bir tartışma

zemininin açılmasına çalışılmaktadır. Bu bağlamda çalışmanın ilk bölümünde kısaca AİHS’nin kabul edilme süreci üzerinde durulduktan sonra, örgütlenme özgürlüğü kavramı yine özetle ele alınıp, ardından konumuz itibarıyla temel düzenlemeleri içeren ilgili madde ele alınarak, ülkemiz açısından konu özel sektör ve kamu çalışanları bakımından ayrıntılara girmeden değerlendirilmeye çalışılmaktadır.

2. Avrupa İnsan Hakları Sözleşmesinin Kabul Edilme ve Gelişim Süreci

Avrupa Konseyi tarafından 4 Kasım 1950 tarihinde Roma’da kabul edilmiş ve 1953 yılında yürürlüğe girmiş olan, tam adı “İnsan Hakları ve Temel Özgürlüklerin Korunmasına İlişkin Sözleşme” olan, ancak kısaca AİHS olarak adlandırdığımız belge hiç şüphesiz Konseyin kabul etmiş olduğu en önemli belgelerin başında gelmektedir.³ Hatta kanımızca en önemli belge olarak nitelendirmek de mümkündür. Zira bu belge ilerleyen yıllarda, insan haklarına ilişkin birçok belgeye esin kaynağı da olmuştur.

Büyük bir yıkımın ardından, II. Dünya Savaşının 1945 yılında son bulması ile birlikte Avrupa kıtası yeniden şekillenmeye başlamıştı. Avrupa, demokratik batı ve sosyalist doğu olarak temelde ikiye ayrılmış, yaşlı kıta 20. yüzyılın en büyük göç hareketlerine sahne olmuştur. Vatansız olarak tanımlanan sayısız insan yanında toplama kamplarından kurtulmayı başaran insanlar ve daha niceleri yeni bir vatan arayışına girişmişlerdi. Bu alanda yaşanan sorunlar bilindiği üzere özellikle Yalta Konferansında alınan kararlar doğrultusunda - zorunlu göç de dahil olmak üzere - çözüme bağlanmaya çalışılsa da uygulamalar insanların çok zor koşullar altında göç etmelerine, dramatik ve acı olayların yaşanmasına neden olmuştur.⁴ Bu doğrultuda yaşanan güçlüklerin önüne geçmek adında Avrupa Konseyinin kuruluşuna doğru giden yolda⁵ önemli bir rol üstlenmiş ve 7-10 Mayıs 1948 tarihleri arasında Avrupa bütünleşmesini hedefleyen, Den Haag’da toplanmış olan Kongrede talepler ve beklentiler dile

¹ İHEB kabul ediliş süreci hakkında geniş bilgi için, Görkem Birinci, İnsan Hakları Evrensel Bildirgesinin Kısa Tarihi I: Milletler Cemiyetinden Birleşmiş Milletlere, Nevşehir Hacı Bektaş Veli Üniversitesi SBE Dergisi, 2/2017, s.50-81.

² Dünya’da varlığı kabul edilen ülke sayısı 193 ile 207 arasında değişiklik göstermektedir. Birleşmiş Milletlere üye olan ülke sayısı 193 iken, bazı ülkeler uluslararası hukuk karşısındaki konumları tartışmalı olup, tanınmamış durumdadırlar.

³ Avrupa İnsan Hakları Sözleşmesi metni için Bkz.: https://www.echr.coe.int/documents/d/echr/convention_deu Erişim Tarihi: 13.08.2025

⁴ Bu konuda geniş bilgi için Bkz.: Jakop Schönhagen, Geschichte der internationalen Flüchtlingspolitik 1945-1975, Verlag Wallstein, Göttingen, 2023; Harald Müller/Benedikt Hensel (Hrsg.), Migration und Flucht, Schriftenreihe

⁵ Avrupa Konseyi 5 Mayıs 1949 tarihinde kurulmuştur. Bu konuda geniş bilgi için Bkz.: Jan Bergmann, Handlexikon der Europäischen Union, 6. Auflage, Nomos, Baden Baden, 2022; s.168 vd; Werner Weidenfeld/Wolfgang Wessels/Funda Tekin, Europa von A bis Z, 15. Auflage, Springer, Berlin-New York, 2020.

gerilmiş ve böylelikle de AİHS'ne doğru giden yolun da temelleri atılmıştır (Nielsen Sikora, 2020). Öyle ki Den Haag'da alınan karar uyarınca bir Komisyon oluşturulmuş ve bugün yürürlükte olan sözleşmenin, daha sonradan tasarıya dönüşecek olan ilk taslak metni hazırlamıştır. Nihai taslak ise Mayıs 1950'de hazırlanarak bazı değişikliklerin ardından ifade ettiğimiz üzere 75 yıl önce Roma'da imzalanmıştır.

Göç olgusunun yanında, esasen yeniden totaliter rejimlerin ortaya çıkmasına engel olmak ve de aynı zamanda Batı Avrupa'da hukuk devleti ilkesini teminat altına almak amacıyla yönelik olarak Avrupa Konseyine üye olan ülkeler tarafından 1949 yılında insan hakları alanında temel bir belge kabul edilmesini kararlaştırmışlardır (Villiger, 2020, s. 4). Bu konudaki hazırlık çalışmalarına ise II. Dünya Savaşının son bulmasının ardından kısa bir süre sonra başlanılmış olduğu da Literatürde ifade edilmektedir (Wagner, 2019, s. 228).

Şüphesiz olarak yukarıda kısaca değinmiş olduğumuz olguların dışında diğer önemli bir itici güç de belirttiğimiz üzere 1948 yılında İnsan Hakları Evrensel Beyannamesinin kabulü olmuştur. Bu belgenin kabulü ve içerdiği hükümlerin AİHS'nin hem içeriğini hem de kabul edilmesi boyutunda taşıdığı önem yadsınmaz. Nitekim sözleşmenin Giriş bölümünde bu hususa açıkça atıfta bulunmaktadır.⁶

Spesifik ayrıntılara bu çalışma kapsamında yer verme imkanımız olmamak ile birlikte, döneminin Avrupa Konseyi ülkelerinin özellikle hakların ihlali halinde izlenecek olan şikayet mekanizması yoluna ilişkin olarak aralarında uzlaşma sağlamalarının kolay olmadığının bu noktada belirtilmesi gerekir. (Villiger, 2020, s.8) Ancak yine de uluslararası belgelerin hazırlık, taslak ve kabul edilme süreçlerinin ne kadar çok zaman aldığı dikkate alındığında, oldukça kısa bir süre içinde taraf ülkelerin ortak bir metin üzerinde uzlaşmış olduklarını görmektediriz.

Özetle AİHS'e giden yolda esas hedef, Avrupa'da totaliter rejimlerine dönüşün önünü kesmek ve de temel haklar alanında asgari standartları

belirleyerek Avrupa entegrasyonuna katkı sağlamak olup bu yolda geniş ölçüde İnsan Hakları Evrensel Beyannamesinden esinlenilmiştir.

AİHS kabul edildiği tarihte ilk etapta on iki ülke tarafından onaylanmıştır. Bu ülkeler, Belçika, Birleşik Krallık, Danimarka, Federal Almanya, Fransa, Hollanda, İrlanda, İzlanda, İtalya, Lüksemburg, Norveç ve Türkiye'dir.⁷ Görüldüğü üzere ülkemiz AİHS'yi onaylamış ilk ülkeler arasında yer almaktadır. Ancak burada yer verilen tüm ülkeler aynı tarihte Sözleşmeyi onaylamamışlardır. Öyle ki ilk Birleşik Krallık 1951'de, İsveç ve Norveç 1952'de, Danimarka ve Lüksemburg, İrlanda ve İzlanda ise 1953 yılında sözleşmeye taraf olmuşlardır. Türkiye ve Hollanda bir yıl sonra sözleşmeyi onaylarken, Belçika ve İtalya sözleşmenin kabulünün ardından beş yıl sonra taraf olmuşlardır. Çarpıcı olan bir husus ise Fransa'nın oldukça gecikmeli olarak 1974 tarihinde sözleşmeyi imzalamış olmasıdır.⁸

Günümüzde sözleşmeye taraf olan ülke sayısı, Avrupa Konseyinin 22 Mart 2022 tarihinde aldığı karar üzerine Rusya Federasyonu'nun Sözleşmeye taraf üyeliğini sonlandırmasının ardından⁹ 47'den 46'ya düşmüştür.¹⁰

Yürürlükteki haliyle sözleşme metni 3 bölüm ve toplam 59 maddeden oluşmaktadır. "Hak ve Özgürlükler" başlığını taşıyan birinci bölümde, başlıktan da açıkça anlaşıldığı üzere, insanların sahip oldukları hak ve özgürlükler ve bunların kullanımı ve sınırlandırmasına ilişkin temel esaslara yer verilmektedir. Avrupa İnsan Hakları Mahkemesi'ne ilişkin normlar (teşkilat, yargımla usulü, yetki, başvuru esasları, kararların bağlayıcılığı) ise ikinci bölümde hüküm altına alınırken, üçüncü bölümde nihayetinde çeşitli hükümlere yer verilmiş durumdadır.

AİHS'nin maddeleri genel olarak ele alınacak olunursa, İnsan Hakları Evrensel Beyannamesi ile önemli paralellikler göstermekte olmasına karşın aralarındaki temel fark, AİHS'nin hükümlerinin bir beyanın ötesine geçmesidir. Bunun ile birlikte belirlenmiş olan hakların gözetilmesine ilişkin olarak bir dava ve yargılama mekanizmasının oluşturulması

⁶ "Aşağıda imzası bulunan Avrupa Konseyi üyesi hükümetler, Birleşmiş Milletler Genel Kurulu tarafından 10 Aralık 1948'de ilan edilen İnsan Hakları Evrensel Bildirisi'ni, bu bildirinin, açıkladığı hakların evrensel ve etkin olarak tanınmalarını ve uygulanmalarını sağlamayı hedef aldığını"

⁷ Ülkeler alfabetik sıraya göre listelenmiştir.

⁸ Bu konuda geniş Bilgi için Bkz.: Christian Autexier, Frankreich und die Europäische Konvention zum Schutze der Menschenrechte und Grundfreiheiten nach der

Unterwerfungserklärung vom 2 Oktober 1981, ZaöRV, 42/1982, s.327-448.

⁹ Bu konuda geniş bilgi için Bkz.: Klaus Brummer, Der Europarat, Russland und das Scheitern der Einbindungspolitik, SWP, 4/2022, 452-463; Susan Stewart, Russland und der Europarat, SWP Studie, Mai 2013, s.1-23.

¹⁰ Rusya Federasyonu Sözleşmeyi 1998 yılında imzalamıştır.

öngörülmüş olması bakımından ayrılmaktadır. Nitekim bu konu bağlamındaki esaslar yukarıda ifade edildiği üzere AİHS'nin 2. bölümünde hüküm altına alınmıştır. Sözleşmenin hazırlık aşmasında, hakların ihlali halinde bir yargılama mekanizmasının düzenlenmesi gerekliliği hususu daha Den Hagg'da düzenlenen toplantı sırasında dile getirilmişti (Walter, 2003, s. 1). Böylelikle sözleşmede yer verilen hakların ifası teminat altına alınmaktadır. Bu bağlamdaki düzenleme ise Avrupa İnsan Hakları Mahkemesinin kuruluşu ile birlikte vücut bulmuştur. Bu boyutuyla ise AİHS Literatürde isabetli bir biçimde Avrupa Konseyi'nin kabul etmiş olduğu en başarılı Sözleşme olarak nitelendirilmektedir (Villiger, 2020, s. 4).

Yıllar içerisinde AİHS hükümleri protokol ve ek protokoller yoluyla genişletilmiş olursa da özünde sözleşme metninde büyük bir değişikliğe gidilmemiştir.¹¹ Ek protokoller, Avrupa İnsan Hakları Mahkemesinde yargıç sıfatıyla görev yapmış olan *Prof. Dr. Angelika Nussberger*'in de ifade ettiği üzere, sözleşmenin içeriğine sınırlı bir dokunuş yoluyla genişletilmesi sonucunu beraberinde getirmiş¹², bunun ile birlikte bazı Protokoller örneğin 15. ve 16. Ek Protokollerde olduğu üzere, daha çok usul sorunlarının çözümüne odaklanılmıştır (Nussberger, 2018, s. 544).¹³ Ancak 75 yıllık bir sürece geriye dönük baktığımız zaman, gelişim süreci yavaş olmuş olsa da ilk 50 yıllık dönem içerisinde özellikle Avrupa İnsan Hakları Mahkemesinin, yapısı, statüsü verdiği kararların bağlayıcılığı boyutunda kendisini göstermiştir (bkz. Walter, 1999, s. 961 vd.). Nihayetinde yüksek Mahkemenin vermiş olduğu kararlar taraf ülkeler için bağlayıcı olduğundan, insan hakları konusunu şekillendirmede eşsiz katkılar sağladığı gibi, taraf olmayan ülkeler için de yönlendirici olmuştur.

Uzun yıllar Avrupa Ekonomik Topluluğunun başkanlığını yürürmüş olan *Walter Hallstein*, AİHS'nin Avrupa Anayasası'nın temellerini oluşturacağını ümit etmiştir (Nielsen Sikora, 2020, s. 4). Bu yöndeki beklenti gerçeğe dönüşmemiş olsa da sözleşme daha sonradan birçok uluslararası hukuk belgesine esin kaynağı olduğu gibi, birçok ülke tarafından da temel alınarak ulusal normları şekillendirmiştir. Özetle, bu yönüyle AİHS halen, insan hakları boyutunda temel bir belge olma özelliğini korumaktadır.

3. Sendikal Örgütlenme Özgürlüğü Kavramının Kapsamı

Koalisyon özgürlüğü olarak da adlandırılmakta olan örgütlenme özgürlüğü kavramının, toplu iş hukukunun en temel kavramını oluşturduğuna dair şüphe yoktur. Eş anlatımla örgütlenme özgürlüğünün olmadığı bir ortamda, günümüzün değerleri ile örtüşen bir toplu iş hukukundan, hatta iş hukukundan bahsedebilmek mümkün değildir. Bu boyutuyla koalisyon özgürlüğü toplu iş hukukun temelini, hatta özünü oluşturmaktadır.

Örgütlenme özgürlüğü ile bağlantılı olan en önemli birleşen ise hiç şüphesiz "örgüt" kavramı oluşturmaktadır. Bu iki kavram adeta iç içe geçmiştir. Bu doğrultuda "örgüt" ifadesinin doğru bir biçimde tanımlanması büyük önem arz etmektedir. Anayasa Mahkememizin 2014 yılında Hüseyin Demirdizen Kararında (Anayasa Mahkemesi, 2016, § 35), Avrupa İnsan Hakları Mahkemesi Kararına atıfta bulunulmak suretiyle örgüt "*kişilerin serbest iradeleriyle kurulan, ortak bir amaç için bir araya gelen kişiler topluluğu*" olarak tanımlanmıştır (bkz. Karan, 2018, s. 3 vd.). Kararda ayrıca irade unsuruna vurguda bulunularak, "*irade unsuru, özel hukuk tüzel kişiliğine sahip toplulukları, kamu tüzel kişiliğine sahip topluluklardan ayıran en önemli ölçüttür. Kanunla kurulmuş olmanın yanında üyeliğin zorunlu olup olmadığı, idari yetkiler kullanıp kullanmadığı, düzenleme ve disiplin yaptırımı uygulama yetkisinin varlığı gibi ölçütler de dikkate alınmaktadır. Kamu iradesi bulunmayan toplulukların örgütlenme özgürlüğü temelinde, kamu gücüne karşı menfaatlerinin koruması için dayanışma ve toplu ifade gücünden faydalanması söz konusu olmaktadır.*" denilmiştir. Bu doğrultuda gerçek veya tüzel kişilerin ortak çıkarlarını korumak ve geliştirmek amacıyla bir araya gelip, ortak hareket etmeleri örgüt olarak tanımlanmaları için esasen yeterli olduğunun kabulünü gerekli kılmaktadır.

Bu çalışmada toplu iş hukuku boyutuyla, daha açık bir ifadeyle sendikal örgütlenme özgürlüğü konusu AİHS kapsamında ele alınmaya çalışılmakta olursa da örgütlenme özgürlüğü hiç şüphesiz olarak salt sendikal örgütlenmeyi değil, onun ötesinde bireylerin bir araya gelip kendi menfaatlerini korumak ve geliştirmek için biraya geldikleri farklı örgütlenme modellerini de kapsamaktadır. Tarihsel

¹¹ Protokol ve Ek Protokollerin kabul ediliş tarihleri için AİHS'nin Giriş Metnine bakınız.

¹² Örneğin 12. Ek Protokol ile çalışma hayatında da büyük önem taşıyan ayırmıcılık yasağına ilişkin hükümler genişletilmiştir.

¹³ Ek Protokoller yoluyla yapılan değişiklikler için Bkz.: Waldemar Hummer, Zusatzprotokolle versus Änderungsprotokolle zur EMRK, Austrian Law Journal, 3/2017, s.8-25; Walter Obwexer, Der Beitritt zur EU zur EMRK: Rechtsgrundlagen, Rechtsfragen und Rechtsfolgen, Europarecht, 2/2012, s.115-148.

gelişim süreci içerisinde çeşitli yapılanmalar ortaya çıkmış olsa da bunların başında birinci sırada siyasi parti (European Court of Human Rights, n.d., Political Parties (Factsheet)), dernek, vakıf (bkz. Walz, 2004, s. 133-138), mesleki kuruluşlar gibi oluşumlar gelmektedir. Sendikaların ise bu bağlamda en önemli örgütlenme oluşumlarından birisini oluşturmakta olduğuna dair günümüzde şüphe bulunmamak ile birlikte, temel soru bu örgütlerin haklarını esas itibarıyla ne ölçüde kullanabildikleri veya kullanmakta oldukları noktasında odaklanmaktadır. Diğer bir ifadeyle aşağıda ele alacağımız AİHS 11. maddesi ile şekillenmiş olan koalisyon özgürlüğü, tüm bu modelleri kapsamaktadır. Ancak bunlar bu çalışmanın kapsamı dışında tutulmaktadır.

Uzun mücadeleler sonucunda varlığı kabul edilen ve gelişen sendikal örgütlenme özgürlüğü ne var ki halen 21. yüzyılda başta insan hakları, endüstri ilişkileri ve gerek özel gerekse kamu iş hukuku boyutunda en tartışmalı konuların başında gelmektedir. Nitekim kendilerini gelişmiş demokrasiler olarak tanımlayan ülkelerde dahi sendikal örgütlenme özgürlüğü konusunun tam olarak özümsemiş olunduğunu ve bu hakkının sorunsuz bir biçimde kullanılabildiğini iddia edebilmek mümkün değildir. Bu yöndeki savımızı, Avrupa İnsan Hakları Mahkemesi önünde yıllar içerisinde görülmüş ve görülmekte olan davaların sayısı teyit etmektedir. İnsan hakları alanın en sorunsuz bir biçimde yaşandığı ülkelerin başında gelen İsviçre’de dahi örgütlenme özgürlüğü ihlal edildiği gerekçesiyle, sınırlı sayıda olsa da uyuşmazlıklar Avrupa İnsan Hakları Mahkemesine taşınmıştır (bkz. Humanrights.ch, n.d.).

Sendikal örgütlenme hakkı günümüzde birçok ülkenin anayasasında doğrudan düzenleme bulmuş (bkz. Hekimler & Ring, 2012) ve kısmen ülkemizde olduğu üzere uygulama yasaları ile detayları şekillendirilmiştir. Buna karşın örneğin Federal Almanya’da, Federal Anayasa’da koalisyon hakkı açıkça düzenlenmiş¹⁴ ve sendika kurma hakkı koalisyon özgürlüğünün bir birleşeni olarak yorumlanmış, ancak herhangi bir uygulama yasası kabul edilmemiştir. Nitekim bugün halen ülkemizden farklı olarak Federal Almanya’da bir sendikalar kanunu bulunmamaktadır. Sendikalaşma hakkı ve bu hakkın devamı niteliğindeki tüm haklar, yıllar içerisinde yüksek yargı organları tarafından geliştirilen geniş bir içtihat ile şekillenmiştir. Avusturya’da ise örgütlenme hakkı Anayasa ile teminat altına alınmış, ancak Federal Almanya’dakine benzer bir biçimde spesifik bir

sendikalar kanunu kabul edilmemiştir. Ancak koalisyon özgürlüğü kavramının bu ülkede net bir biçimde tanımlanmamış olması hususuna Literatürde vurgu yapılmak ile birlikte (Födermayer & Resch, 2023, s. 197), bu alanda bir sorun yaşanmamaktadır. Tam tersine anılan ülkede sendikal haklar geniş bir biçimde özgürce kullanılabilmektedir. Fransa’ya baktığımız zaman ise Anayasanın giriş bölümünde sendikal örgütlenme hakkının açıkça teminat altına alınmış olduğunu görmekteyiz (bkz. Présidence de la République Française, n.d.). Özetle sendikal örgütlenme hakkı temelde en azından demokratik ülkelerin tümünün Anayasalarında farklı biçimlerde olmak üzere düzenleme bulmuştur. Asya ülkelerine baktığımız zaman ise örneğin Çin Halk Cumhuriyeti’nde sendikal haklara ilişkin müstakil bir sendikalar kanunun yürürlükte olduğunu görmekteyiz (bkz. Däubler, 2020). Aynı durum Japonya içinde söz konusudur (bkz. Daimon, 2012; Mottini, 2021; Takezawa, 1977; Yumiko, 2020; Mottini, 2021, s. 44–59). Güney Kore’de ise yine spesifik bir sendikalar kanunun yürürlükte olduğunu görmekteyiz (bkz. Park, 2016, s. 34–41).

Günümüzde sendikal örgütlenme özgürlüğü, sendika kurma veya kurmama, sendikaya üye olma veya olmama, sendika üyeliğinden ayrılma ve sendikal faaliyete bulunma ve bulunmama hakkını kapsamaktadır (Akyiğit, 2015, s. 168). Diğer bir ifadeyle bu bir tercih özgürlüğüdür. Bu hak ise salt bir kişinin ya da her bir kişiye tanınan özgürlük olarak kabul edilmez, onun ötesinde kuruluşların da bu alandaki özgürlüklerini kapsamaktadır (Akyiğit, 2020, s. 73). Buradan açıkça görüldüğü üzere, sendikal örgütlenme özgürlüğü kendi içinde çok farklı bileşenleri barındırmaktadır. Eş anlatımla sendikal örgütlenme özgürlüğünü salt sendika kurma hakkına indirgeyebilmek mümkün değildir.

Sonuç itibarıyla sendikal örgütlenme hakkı, bu hak ile bağlantılı olarak daha baştan bu haktan yaralanma ve yaralanmama hakkını kapsamaktadır. Bireylerin bir araya gelerek bu yönde bir oluşum içeresine girmeleri temel hakları olduğu gibi, kişilere (gerçek ve tüzel kişilerin) mutlak olarak sendika kurmaları konusunda baskı uygulanması bu hakkın açıkça ihlali anlamına gelecektir. Aynı durum üyelik için de geçerli olduğu gibi, kimsenin üye olduktan sonra üyeliğe devamı konusunda zorlanması mümkün değildir. Bu doğrultuda bir kişinin sendikal haklardan yararlanması olumlu veya pozitif sendika özgürlüğü, bu haktan yaralanmaması ise olumsuz veya negatif sendika özgürlüğü olarak tanımlanmaktadır.

¹⁴ Bkz.: Federal Anayasanın 9.maddesinin 3. fıkrası.

Bu açıklamalar doğrultusunda sendika özgürlüğün aynı zamanda bireysel ve kolektif sendika özgürlüğü olmak üzere iki başlık altında ele alındığı görülmektedir. Sendika özgürlüğüne ilişkin ikinci bir sınıflama ise bireysel ve kolektif sendika özgürlüğü olarak karşımıza çıkmaktadır. Bireysel sendika özgürlüğü, sendika özgürlüğünün bireylerin teminatına ilişkin kısmını ifade etmekte olup (Ekmekçi & Yiğit, 2025, s. 35) yukarıda görüldüğü üzere bu haklardan yararlanıp yaralanmama bakımından olumlu ve olumsuz sendika özgürlüğü altında ele alınmaktadır.

Kolektif sendika özgürlüğü ise, sendikaların kendi varlıklarını koruma ve faaliyette bulunmalarına ilişkin özgürlüklerini kapsamaktadır. Sendikaların korunması kavramından, devlete karşı korunması anlaşılmaktadır. Öyle ki, gerek sendikaların gerekse üst örgütün kuruluşunu bir kişinin veya kurumun izne bağlı tutulmaması gerekmektedir. Aynı şekilde varlıklarını sürdürebilmeleri için iç ve dış faaliyetlerini serbestçe yerine getirmeleri sağlanmalıdır (Şahlanan, 2020, s. 24; Tuncay & Savaş Kutsal, 2019, s. 35 vd.) Şüphesiz olarak bu özgürlükten işçi ve işveren sendikalarının aynı kapsamda yaralanmaları söz konusudur. Ülkemizde kolektif sendika özgürlüğü açıkça Anayasada tanımlanmamış olmak ile birlikte (Akyiğit, 2020, s. 73), Anayasa teminatı altında olduğu kabul edilmektedir (Ekmekçi & Yiğit, 2025, s. 36).

Sendikal örgütlenme özgürlüğü böylelikle görüldüğü üzere kendi içerisinde farklı bileşenleri olan bir özgürlük alanı olarak şekillenmiş ve günümüzde uluslararası hukuk belgeleri ile teminat altına alınmıştır. Bu temel hakkın ise ancak çok özel durumlar halinde sınırlandırılabilmesi kabul edilmiş olup, bu alandaki en temel normlardan birisini aşağıda genel hatlarıyla ele alacağımız AİHS'nin 11. maddesi oluşturmaktadır.

4. AİHS'nin 11. Maddesi Kapsamında Sendikal Örgütlenme Özgürlüğü

İş ve sosyal güvenlik hukuku bağlamından AİHS'de yer alan hükümlerin oldukça sınırlı olduğunun baştan ifade edilmesi gerekir. Nitekim bu alan ile ilgili düzenlemeler esasen AİHS'nin kabulünden yaklaşık on yıl sonra Avrupa Sosyal Şartı ile düzenleme bulmuştur (bkz. Jarass, 2021; Tettinger & Stern, 2026). Yürürlükteki haliyle sözleşmede iş hukuku ile doğrudan bağlantılı olarak kölelik ve zorla çalıştırma yasasına ilişkin 4. madde ve bu çalışmaya konu teşkil eden koalisyon özgürlüğüne ilişkin 11. maddede yer verilen normlar karşımıza çıkmaktadır.

Ancak 11. madde kapsamında belirlenen çerçeveyi günümüzde örgütlenme özgürlüğü bağlamında aşağıda da ortaya konulacağı üzere uluslararası hukuk boyutunda en önemli düzenlemelerden biri olarak kabul etmek gerekmektedir.

AİHS'nin "Toplantı ve Dernek Kurma Özgürlüğü" başlıklı 11. maddesinin 1. fıkrasına göre *"Herkes barışçıl olarak toplanma ve dernek kurma hakkına sahiptir. Bu hak, çıkarlarını korumak amacıyla başkalarıyla birlikte sendikalar kurma ve sendikalara üye olma hakkını da içerir."*

Maddenin 2.fıkrasında ise hangi koşullar altında tanınmış olan hakların sınırlandırılabilmesi hüküm altına alınmaktadır. Buna göre *"Bu hakların kullanılması, yasayla öngörülen ve demokratik bir toplum içinde ulusal güvenliğin, kamu güvenliğinin korunması, kamu düzeninin sağlanması ve suç işlenmesinin önlenmesi, sağlığın veya ahlakın veya başkalarının hak ve özgürlüklerinin korunması için gerekli olanlar dışındaki sınırlamalara tabi tutulamaz. Bu madde, silahlı kuvvetler, kolluk kuvvetleri veya devlet idaresi mensuplarıncı yukarıda anılan haklarını kullanılmasına meşru sınırlamalar getirilmesine engel değildir."*

AİHS'nin 11. maddesinin başlığında görüldüğü üzere "dernek" ifadesi kullanılmaktadır. Burada yer verilen dernek ifadesinin ancak geniş bir biçimde yorumlanması gerekmektedir (bkz. Meyer-Ladewig, Nettesheim & von Raumer, 2025, Art. 11 Rn. 7–8). Bu nedenle de resmi Türkçe çevirisinde "Dernek" olarak yer verilen ifadenin¹⁵ ülkemizde salt Dernekler Kanunu kapsamında kurulan oluşumların anlaşılması gerekir. Nitekim Avrupa İnsan Hakları Mahkemesinin içtihadına göre bir oluşumun dernek olarak değerlendirilip değerlendirilemeyeceğinin taraf ülkenin mevzuatı doğrultusunda belirlenemeyeceği, esas unsurun bir kişinin belirli bir hedefe ulaşmak amacıyla başka kişiler ile birlikte hareket edip birleşmesinin belirleyici olduğu hüküm altına alınmıştır (AİHM, Poitevin v. France, 2011, § 47). Şüphesiz olarak her oluşumun da sınırsız bir biçimde 11. madde kapsamında değerlendirilmesinin olanağı bulunmamaktadır. Bu konudaki sınır yine esas itibarıyla Avrupa İnsan Hakları Mahkemesini yıllar içerisinde vermiş olduğu kararlar kapsamında şekillenmiş olup örneğin üniversiteler, turizm dernekleri, Avusturya'da işçileri temsil eden işyeri kurulları (*Betriebsrat*) 11. maddenin kapsamına alınmamaktadır (Meyer-Ladewig, Nettesheim & von Raumer, 2025, Art. 11 Rn. 11).

¹⁵ Resmi Türkçe çeviri metni için Bkz.: https://www.echr.coe.int/documents/d/echr/convention_tur Erişim 28.08.2025

Dernek ifadesi şüphesiz olarak bu doğrultuda sendikaları da kapsamaktadır (Şahlanan, 2020, s. 11; Tuncay & Savaş Kutsal, 2019, s. 15). Nitekim günümüzde halen birçok ülke uygulamasında sendikalar dernek statüsünde kurulup faaliyet göstermektedir. Bunun en bilinen örneği İsviçre’de karşımıza çıkmaktadır (bkz. Hekimler, 2024, s. 90 vd.). Bu bağlamda, örgütlenme mücadelesi tarihi içerisinde ilk işçi örgütlerinin dernek statüsünde kurulup faaliyet gösterdiklerini, daha sonradan sendika adını aldıkları gerçeğinin unutulmaması gerekir.

Bunun ile birlikte madde fıkrasında dernek kavramının dışında ayrıca açıkça “sendika” kavramına yer verilmektedir. Buradan açık ve net bir biçimde görüldüğü gibi, AİHS’de örgütlenme hakkı teminat altına alınmak ile birlikte “sendikalaşma hakkına” özellikle vurguda bulunmaktadır. Her ne kadar sendika kurma hakkı, belirttiğimiz üzere dernek kurma ve bu doğrultuda koalisyon oluşturma hakkının bir birleşeni, koalisyonun bir biçimi olsa da, bir oluşum olarak sendikalaşma hakkının öne çıkartıldığı görülmektedir. Şüphesiz olarak bu yönde bir düzenlemeye gidilmesinin altında bir amaç yatmaktadır. Bu amaç da *Thilo Marauhn*’un ifade ettiği üzere, sözleşmeye taraf olan ülkelerin ulusal normlarında sendikaların sözleşme bağlamından bir koalisyon olup olmadığı yönündeki tartışmaların önüne geçmek ve sendika kurma hakkının bu sözleşme ile teminat altına alındığının açıkça vurgulanmasıdır (bkz. Marauhn, 2003, s. 101).

Sendikal örgütlenme hakkı maddenin 1. fıkrasına göre açıkça “herkese” tanınmıştır. Dolayısıyla bu hakkın 2. fıkrada sayılan hallerin dışında sınırlandırılması mümkün değildir. Diğer bir ifadeyle farklı statüler altında istihdam edilenler için bir ayırım söz konusu değildir (bkz. Wagner, 2019, s. 227 vd.). Nitekim Avrupa İnsan Hakları Mahkemesi açık bir biçimde 11. maddeden memurların (bkz. AİHM, Trade Union of the Police in the Slovak Republic v. Slovakia, 2012, § 56) ve din adamlarının da (bkz. AİHM, Sindicatul “Pastorul cel Bun” v. Romania, 2013, § 140 vd.) yararlanabileceklerine karar vermiştir.

Bunun ötesinde, “herkes” ifadesinin salt istihdam ilişkisi ile sınırlandırmak da kanımızca mümkün değildir. Sözleşmenin 11. maddesinde bu haktan salt istihdam halinde olanların yararlanacağına ilişkin bir ifadeye yer verilmediğinden dolayı, filli olarak çalışmayanlar gibi çalışma hayatından çekilmiş olanların da yararlanmaları gerekmektedir. Dolayısıyla işsizlerin, emeklilerin hatta öğrencilerin sendikal haklardan yararlanmalarına yönelik olarak-

olumlu ve olumsuz sendika özgürlüğü bakımından herhangi bir kısıtlamaya yer verilmemiştir.

Şüphesiz olarak “herkes” bu doğrultuda, kişinin ülke vatandaşı ya da yabancı olması hatta vatansız olmasının sendikal haklardan yararlanması bakımından bir önemi de bulunmamaktadır. Sözleşmeye taraf olan ülkenin vatandaşları ne oranda sendikal haklardan yararlanıyorlarsa bir kısıtlama olmadan yabancıların da yararlanmaları esastır. Nitekim dünya ülkelerinin uygulamalarına baktığımız zaman günümüzde yapının da bu şekilde biçimlenmiş olduğunu izleyebilmek mümkündür.

Yukarıda ifade ettiğimiz üzere örgütlenme özgürlüğü, olumlu ve olumsuz özgürlük başlıklarının yanında aynı zamanda bireysel ve kolektif özgürlük başlıkları altında da değerlendirilmektedir. AİHS’nin 11. maddesi de gerek bireysel gerekse kolektif özgürlüğü güvence altına almakta olduğundan “çifte temel hak” (*Doppelgrundrecht*) olarak doktrinde tanımlanmaktadır (Marauhn, 2003, s. 102). Bu doğrultuda bireysel koalisyon özgürlüğü her şeyden önce bir sendika kurma ve sendikaya üye olma hakkını kapsamaktadır (Däubler, 2022, s. 76). İşveren örgütleri bu kapsamda açık bir biçimde madde fıkrasında zikredilmemiş olsalar da tartışmasız bir biçimde işverenlerin de bu haktan yararlanmaları söz konusudur.

Örgütlenme özgürlüğü bağlamında Matelly/Fransa davası ayrı bir öneme sahiptir. Öyle ki anılan dava ile ilgili Avrupa İnsan Hakları Mahkemesi kararında sendika kurma ve sendikalara üye olma hakkının örgütlenme özgürlüğünün temelini oluşturduğunu açıkça bir kez daha hükmetmiştir (bkz. AİHM, Matelly v. France, 2014). Bu noktada Yüksek Mahkemenin yıllar içerisinde vermiş olduğu kararlar doğrultusunda 11. maddeyi giderek daha geniş bir biçimde yorumlamak suretiyle, tanımlanan hakkın kapsamını genişletmiş olduğunu izleyebilmekteyiz. Bu doğrultuda Yüksek Mahkeme, sendikaların üyelerinin çıkarlarına yönelik olarak yürütmekte oldukları faaliyetlerin 11. madde kapsamında değerlendirilmek durumunda olduğunu, bu kapsamda toplu pazarlık ve grev hakkının da koalisyon özgürlüğünün bir birleşeni olduğu yönünde bir içtihat geliştirmiş durumdadır (Preis & Sagan, 2019, s. 187). Yüksek mahkeme, “sendikal özgürlüğün” çalışanlar ile işverenler arasında sosyal diyalogun temel bir birleşeni oluşturduğunu ve bu suretle sosyal barışın tesis edilmesinde önemli bir araç teşkil ettiğine hükmetmiştir (bkz. AİHM [GR], Sindicatul “Pastorul cel Bun” v. Romania, 2013).

Ancak 11. madde, sendika üyeliği nedeniyle birtakım özel hakların kazanılmasına imkan tanımamaktadır. Öyle ki, Avrupa İnsan Hakları Mahkemesi Müslüm Çiftçi davasında (bkz. AİHM,

Müslüm Çiftçi v. Turkey, 2010, § 33) karara bağladığı üzere, sendika üyeliği, çalışanın başka bir görev yerine tayin edilemeyeceğine yönelik bir güvence sağlamamaktadır. Ancak aynı kararda, tayin kararının işin gerekliliğinden dolayı değil de sendikal faaliyetlerden dolayı alınması halinde sendikal özgürlüğün ihlali söz konusu olduğuna hükmedilmiştir (bkz. AİHM, Müslüm Çiftçi v. Turkey, 2010, § 35).

Kolektif özgürlük bağlamında 11. maddenin önemi özellikle AİHM'nin Demir/Baykara Davası kararı (AİHM, Demir and Baykara v. Turkey, 2008) ile çok daha açık ve net bir biçimde ortaya çıkmıştır. Bu karardan önce literatürde 11. maddenin sendikalara işverenler ile doğrudan bir müzakere hakkı ve bu bağlamda toplu iş sözleşmesi bağtlama hakkını tanımamakta olduğu ifade edilmekteydi. Ancak AİHM'nin anılan kararı ile birlikte önceki içtihadından değişikliğe giderek 11.madde kapsamında toplu pazarlık ve grev hakkının da teminat altına alındığına hükmetmiştir (Däubler, 2022, s.76). Bu kararın ardından çok sayıda çalışma uluslararası literatüre kazandırılmış ve büyük ölçüde kolektif özgürlük bağlamında 11. maddenin önemi çok daha net bir biçimde anlaşılmaya başlanmıştır.

11. maddenin 2. fıkrasına göre sözleşmeye taraf olan ülkelerin örgütlenme özgürlüğü bağlamında bir sınırlamaya gidebilmeleri açıkça görüldüğü üzere özel koşullara bağlanmış durumdadır. Bu doğrultuda tüm kamu görevlilerini kapsayacak nitelikte bir sınırlandırmaya gidilmesinin sözleşmenin ihlali anlamına geleceği tartışmasızdır. Nitekim literatürde de 11. maddenin 2. fıkrası doğrultusunda ancak üç koşullun varlığı halinde polis ve devlet yönetimi üyeleri için bu hakkın kısıtlanabileceği kabul edilmektedir. Bu bağlamda birinci koşul kısıtlamanın yasa yoluyla getirilmesi, ikinci koşul kısıtlamanın sınırlı biçimde yapılması ve nihayetinde kısıtlamanın demokratik bir toplumda zorunlu bir önlem olmasıdır (Preis & Sagan, 2019, s. 193). Sonuç itibarıyla bu üç koşulun birlikte sağlanmaması halinde örgütlenme alanına getirilecek bir kısıtlama, esas itibarıyla sözleşmeye taraf ülkenin örgütlenme hakkını ihlal etmekte olduğu anlamına gelecektir.

Çalışanın salt kamu hukukuna tabi olarak işini ifa ediyor olması örgütlenme hakkının dışında tutulması, daha açık bir ifadeyle sendikalaşma hakkından mahrum bırakılması için haklı bir neden oluşturmamaktadır (bkz. Uçkan Hekimler, 2023, s. 45 vd.) Bu bakımından kamu görevlisinin memur statüsünde istihdam ediliyor olması örgütlenme hakkının kısıtlanması için yeterli bir gerekçe oluşturmaz. Burada esas belirleyici unsur, memurun ifa etmekte olduğu işinin tanımı oluşturmaktadır. Daha açık bir ifadeyle tüm kamu çalışanlarını memur

statüsüne almak suretiyle, örgütlenme haklarının ellerinden alınması AİHS'nin ihlali anlamına gelecektir.

Nitekim bu yöndeki savımız alman öğretisi tarafından da desteklenmektedir. Öyle ki, AİHS'nin salt özel sektörde çalışan işçileri değil onun ötesinde, kamu görevlilerini ki, bu görevlilerin istihdamının kamu veya özel hukuk normlarına bağlı olarak gerçekleşmiş olmasının bir fark yaratmadan kapsamakta olduğu, devletin devamlılığı niteliğindeki işleri ifa etmekte olan memurların da bu doğrultuda değerlendirilmesi gerektiği, istisnai hallerin 11/2 ile hüküm altına alındığı literatürde açıkça ifade edilmektedir (Preis & Sagan, 2019, s. 188).

Avrupa İnsan Hakları Mahkemesi kararları doğrultusunda sözleşmeye taraf ülkelerin, silahlı kuvvetler, kolluk kuvvetleri veya devlet idaresi mensuplarına yönelik olarak örgütlenme haklarına ilişkin olarak getirilecek kısıtlamaların, dar kapsamlı olarak yorumlanması gerektiği açıkça anlaşılmaktadır. Bu bağlamda örgütlenme hakkı alanında sınırlandırmaya gidilirken, inandırıcı ve geçerli gerekçelerin ortaya konması gerekmektedir (Preis & Sagan, 2019, s. 195). Yukarıda kısaca değindiğimiz Matelly/Fransa davasında yüksek mahkemenin, Fransa'nın silahlı kuvvetler mensuplarının tümüne yönelik koalisyon oluşturma yasağını düzenleyen bir hükmünün, sözleşmeye aykırılık teşkil ettiğini, askerlerin koalisyon özgürlüklerinin sınırlandırılmasının mümkün olduğunu, ancak tümünden bir yasağın olanak dahilinde olmadığına karar vermiştir (bkz. AİHM, Matelly v. France, 2014). Öte yandan polis kuvvetlerine tümünden grev yasağını öngören İspanya'daki bir düzenlemenin sözleşmeye aykırı olmadığı yönünde karar vermiştir (bkz. AİHM, E.R.N.E. v. Spain, 2015). Yüksek mahkeme kararında polislerin kamu güvenliği ve düzenini sağlamak adına sürekli görev başında bulunmaları gerektiği, sendikanın grev dışında başka araçlara başvurmak yoluyla da üyelerinin mesleki çıkarlarını koruyabilmesinin mümkün olacağına hükmetmiştir. Özetle, kamu görevlilerin örgütlenme haklarının tümünden sınırlandırılması olanaklı görülmemektedir. En azından bu durum, AİHS taraf olan ülkeler için geçerlidir.

Görüldüğü üzere 1959 yılında kurulmuş olan Avrupa İnsan Hakları Mahkemesinin vermiş olduğu kararlar doğrultusunda, sözleşme hükümlerini geniş bir biçimde yorumlamak suretiyle iş ve sosyal güvenlik hukukun temel konuları bağlamında içtihat

oluşturmak suretiyle¹⁶, sözleşmeye taraf olan ülkelerin ulusal mevzuatlarını şekillendirmektedir (Nussberger, 2018, s.545).

Ancak bu bağlamda belirtilmesi gereken önemli bir husus da AİHS'nin 34. maddesinin, sözleşmede yer alan hakların ihlal edildiği gerekçesi ile bireysel başvuru hakkının tanımış olması,¹⁷ ve bu haktan geniş biçimde yararlanılması suretiyle bir içtihatın oluşabilmiş olmasıdır. Nitekim, yıllar içerisinde açılan davalar bakımından bireysel başvuruların ağırlığı bu tespiti doğrular niteliktedir. Türkiye açısından bakıldığında ise bireysel başvuru hakkının oldukça etkin bir biçimde kullanılmakta olduğu görülmektedir.

Güncel verilere göre Avrupa İnsan Hakları Mahkemesinde görülmekte olan toplam 60.350 davanın 21.600'ünü Türkiye aleyhine açılmış davalar oluştururken, ikinci sırada Rusya'nın (8.150) üçüncü sırada ise Ukrayna'nın (7.700) geldiği görülmektedir (European Court of Human Rights [ECHR], 2024). Ancak bu davalardan kaçının 11. madde kapsamından tanımlanmış olan hakların ihlali gerekçesi ile açıldığına ilişkin olarak kesin bir veriye bu çalışma kapsamında ulaşılammıştır.

5. Türkiye'de Sendikal Örgütlenme Özgürlüğü Alanındaki Mevzuat ve 11. madde Karşısındaki Durum

İnsan hakları kavramı ortaya çıkıp gelişmeye başladığı andan itibaren esasen her ülke bir anlamda kendi "insan hakları" gelişim sürecini ortaya koymuş ve farklı dinamiklere bağlı olarak şekillendirmiştir. Daha açık bir ifadeyle, bazı benzerlikler görünmekte olursa da her ülkede insan hakları farklı boyutlarda, çoğu zaman da iniş çıkışlarla dolu bir seyir izlemiştir. Bu olguyu günümüzde demokrasiyi tam olarak benimsemiş olan ülkelerde de açıkça izleyebilmek mümkündür. Örneğin, İtalya'da Mussolini, Almanya'da Hitler, İspanya'da Franco ve Portekiz'de Salazar dönemleri ilk akla gelenler olmak ile birlikte daha birçok ülkeyi bu listeye ekleyebilmek mümkündür. Ancak bu doğrultuda ülkemiz boyutunda da insan hakları gelişiminin kendine has dinamikler doğrultusunda şekillenmiş olduğunun unutulmaması gerekir.¹⁸

Bu temel olgu şüphesiz olarak, bir insan hakkı olan koalisyon özgürlüğü boyutunda da yansıma bulmuştur. Nitekim Türkiye'de örgütlenme özgürlüğü alanında yaşanan tarihsel gelişim süreci daha yakından mercek altına yatırıldığında bu durumu çok net bir biçimde izleyebilmek mümkündür (bkz. Hekimler, 2023, s. 391–498; Eyrenci, 2000, s. 461–480).

Kişilerin çıkarlarını korumak ve geliştirmek amacına yönelik olarak oluşturduğu en önemli koalisyonların başında sendikaların gelmekte olduğu tartışmasıdır. Ülkemiz boyutunda esasen sendikaların gücü, bu koalisyonlara Anayasa ve yasa koyucu tarafından tanınmış ve içtihat ile şekillenmiş olan çerçeve kapsamında vücut bulmaktadır. Şüphesiz gerek kamu gerek özel sektörde faaliyet gösteren sendikaların gücü bir taraftan yasal çerçeve diğer taraftan sendikaların iç dinamikleri kapsamında şekillenmektedir. Dolayısıyla bu kuruluşların ve üst kuruluşların izledikleri politikalarda ne oranda etkin oldukları konusunda belirleyici olmaktadır. Ancak bu konu farklı bir çalışmanın alanı oluşturduğundan dolayı burada ayrıntılara girilmemesi uygun görülmüştür.

Yürürlükte olan Anayasamızın "Çalışma ile ilgili hükümler" başlıklı V. Bölümünün 51. maddesinde;

"Çalışanlar ve işverenler, üyelerinin çalışma ilişkilerinde, ekonomik ve sosyal hak ve menfaatlerini korumak ve geliştirmek için önceden izin almaksızın sendikalar ve üst kuruluşlar kurma, bunlara serbestçe üye olma ve üyelikten serbestçe çekilme haklarına sahiptir. Hiç kimse bir sendikaya üye olmaya ya da üyelikten ayrılmaya zorlanamaz.

Sendika kurma hakkı ancak, millî güvenlik, kamu düzeni, suç işlenmesinin önlenmesi, genel sağlık ve genel ahlâk ile başkalarının hak ve özgürlüklerinin korunması sebepleriyle ve kanunla sınırlanabilir.

Sendika kurma hakkının kullanılmasında uygulanacak şekil, şart ve usuller kanunda gösterilir"

denilmek suretiyle açık bir biçimde örgütlenme özgürlüğüne güvence altına almak ile birlikte aynı zamanda hangi koşullar altında bu hakkın kısıtlanabileceğinin çerçevesi çizilmiş ve de

¹⁶ Bu konuda geniş açıklamalar için özellikle Bkz.: Angelika Nussberger, Die Rechtsprechung des Europäischen Gerichtshof für Menschenrechte zur Koalitionsfreiheit, DRdA, Oktober 2015, s.408-413.

¹⁷ AİHS'nin 34.madde metni "Bu Sözleşme veya protokollerinde tanınan haklarının Yüksek Sözleşmeciler Tarafından biri tarafından ihlal edilmesinden dolayı mağdur olduğunu öne süren her gerçek kişi, hükümet dışı kuruluş veya kişi grupları Mahkeme'ye başvurabilir.

Yüksek Sözleşmeciler Tarafından bu hakkın etkin bir şekilde kullanılmasını hiçbir surette engel olmamayı taahhüt ederler." şeklindedir.

¹⁸ Türkiye'de İnsan hakların gelişimi konusunda geniş bilgi için özellikle Bkz.: Elif Çelik, Cumhuriyet Tarihinde Modern İnsan Hakları Düşüncesiyle İlk Temaslar, Cumhuriyetin 100. Yılına Armağan (Ed. Alpay Hekimler), Legal, İstanbul, 2023, s.551-580.

detayların kanunla düzenleneceği hüküm altına alınmıştır. Örgütlenme özgürlüğü 51.madde kapsamında böylelikle AİHS'den ayrı olarak "herkese" değil sadece çalışanlar bakımından tanınmış olduğu görülmektedir. Bu noktada 1982 Anayasa'sı yürürlüğe girdiği dönemde bu hakkın çok daha dar olarak salt "işçilere" tanınmış olduğunu, ilerleyen yıllarda özellikle Avrupa Birliğine uyum süreci kapsamında bu kavramın "çalışanlar" ile ikame edilerek, kamu görevlilerine de Anayasa düzeyinde güvence getirildiğinin kısaca anımsatılması yerinde olacaktır.

Yürürlükteki Anayasa kapsamında sendikal örgütlenme hakkı salt çalışanlara tanınmış olmak ile birlikte madde fıkrasından da yine açıkça görüldüğü üzere, sendikal özgürlüğün sınırlarının yasa koyucu tarafından kanunla çizilmesi bir tercihten çok, Anayasa hükmü gereğidir. Bu doğrultuda Türkiye'de günümüzde örgütlenme özgürlüğü ve bu özgürlüğün sınırları Anayasanın 51.maddesi doğrultusunda, özel sektör çalışanları bakımından 6356 sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu, kamu görevlileri bakımından ise 4688 sayılı Kamu Görevlileri Sendikaları ve Toplu Sözleşme Kanunu kapsamında çizilmiştir. İfade ettiğimiz üzere Türkiye uygulamasını birçok Avrupa ülkesinden farklılaştıran temel bir husus da böylelikle (bkz. Hekimler & Ring, 2012) başta örgütlenme özgürlüğü ve sendikal hakların spesifik uygulama yasaları ile düzenlenmiş olması ve özel sektör çalışanları ile kamu görevlilerinin ayrı bir rejime tabi tutulmuş olmalarıdır.

Örgütlenme özgürlüğü yukarıda ele almış olduğumuz AİHS'nin 11.maddesi ile güvence altına alınmış olduğu gibi yine işaret etmiş olduğumuz İnsan Hakları Evrensel Beyannamesinin 20. maddesi ve Medeni ve Siyasi Haklar Sözleşmesinin 22. maddesinde düzenleme bulmuş ve tüm bu belgeler Türkiye Cumhuriyeti tarafından onaylanmış ve dolayısıyla bağlayıcı hale gelmiştir.

Bilindiği üzere Anayasamızın 90. maddesinin son fıkrası; *"Usulüne göre yürürlüğe konulmuş Milletlerarası andlaşmalar kanun hükmündedir. Bunlar hakkında Anayasaya aykırılık iddiası ile Anayasa Mahkemesine başvurulamaz. Usulüne göre yürürlüğe konulmuş temel hak ve özgürlüklere ilişkin milletlerarası andlaşmalarla kanunların aynı konuda farklı hükümler içermesi nedeniyle çıkabilecek uyuşmazlıklarda milletlerarası andlaşma hükümleri esas alınır."* biçiminde düzelmemiştir. Dolayısıyla anılan her üç belge de usulüne göre yürürlüğe konulmuş olması nedeniyle, iç hukukumuz haline gelmiş durumdadır (bkz. Salihpaşaoğlu, 2022, s. 339–352).

Bunun ile birlikte maddeden açıkça görüldüğü üzere, örgütlenme özgürlüğü alanından ortaya çıkan bir hukuki uyuşmazlıkta, öncelikle anılan belgelerde düzenleme bulmuş olan normlar ve de yüksek yargı organları tarafından oluşturulan içtihatın dikkate alınması gerekmektedir. Bu bakımından AİHS iç hukukumuzun bir parçası haline gelmiş ve doğrudan uygulanabilir niteliktedir.

Yürürlükte olan uygulama yasalarına bakıldığında ise Türkiye'deki uygulamanın 11. madde ile ne oranda uyumlu olduğu meselesi ancak tartışmalıdır. Bu bağlamda daha baştan aşağıda kısaca ortaya konulacağı üzere yıllar içerisinde örgütlenme özgürlüğü bağlamında olumlu yönde bir mesafenin kat edilmiş olduğu, ancak halen önemli eksikliklerin var olduğunun belirtilmesi yerinde olacaktır.

6356 sayılı Kanunun 6. maddesi 1. fıkrası kapsamında ancak fiilen çalışan gerçek ve tüzel kişilerin sendika kurma hakkına sahip oldukları düzenleme bulmaktadır. Bunun ile birlikte anılan fıkra hükmünün devamında sayılan suçlardan dolayı mahkumiyeti olan kişilerin bu haktan yararlanamayacakları hüküm altına alınmıştır. Kanunun uygulanması bakımından ise "işçi" kavramı için 4857 sayılı İş Kanunu'ndaki işçi kavramının esas alınması gerekmektedir (2/3 md.). Bunun ile birlikte Kanunun ikinci ila altıncı bölümleri bakımından, iş sözleşmesi dışında ücret karşılığı iş görmeyi, taşıma, eser, vekalet, yayın komisyon ve adi şirket sözleşmelerine göre bağımsız olarak faaliyet gösteren gerçek kişiler de işçi olarak kabul edildiğinden (2/4 md.) sayılan kişiler de sendika kurucusu olabileceklerdir.

Böylelikle 6356 sayılı Kanun kapsamında tüm işçilerin değil, sadece fiili istihdam ilişkisi içerisinde bulunan kişilerin, daha doğrusu Kanun kapsamında işçi sayılanların sendika kurucusu olabilmeleri mümkündür. Bu bakımdan, işçi statüsünde istihdam edilmiş ancak sendikanın kurulacağı aşamada fiili istihdam ilişkisi içerisinde bulunmayan bir işçinin sendika kurucu sıfatıyla faaliyet göstermesinin yolu kapalı tutulmuştur. İşçinin kendi tercihi, kusuru veya istihdam piyasasının içinde bulunduğu koşullardan dolayı işsiz kalıp kalmadığının burada herhangi bir önemi bulunmamaktadır. Oysa bu yöndeki düzenlemenin AİHS'nin 11.maddesi ile çatışmakta olduğu tartışmasızdır.

4688 sayılı Kanun'un 4.maddesi gereğince ise sendikaların kamu işyerlerinde çalışan kamu görevlileri tarafından hizmet kolu esasına göre kurulabileceği, meslek ve işyeri esasına göre sendika kurulamayacağına yer verilmiştir. Nitekim 6356 sayılı kanuna göre de işçilerin salt iş kolu esasına göre örgütlenmelerine cevaz verilmektedir. Böylelikle yasa koyucu tartışmaya yer vermeyecek

nitelikte, sendikaların örgütlenebilecekleri düzeyi tayin etmiş durumdadır. Oysa diğer Avrupa ülkelerinde gerek özel gerekse kamu kesiminde çalışanların hangi seviyede örgütleneceklerini kuruluşlar kendileri tayin etmekte olup, bu yönde bir yasal yönlendirme iş içlerine müdahale olarak değerlendirilirdi.

Burada ayrıntılara girme olanağımız olmamak ile birlikte, çalışma hayatından fiili olarak tümünden çekilmiş olan işçilerin yani emeklilerin sendika kurma hakkı olup olmadığı konusu da öteden beri Türkiye’de tartışılmaktadır. Buna rağmen çok sayıda emekli sendikası da kurulmuş durumdadır.

Ancak açılan davalar sonucunda bu sendikaların kapatılması söz konusu olmaktadır. Nitekim son olarak Anayasa Mahkemesi 4.2.2025 tarihinde vermiş olduğu kararıyla (AYM, Emekliler Sendikası kararı, 2025, Başvuru No. 2022/2677), sendika hakkının mutlak olmadığına, Anayasanın 51.maddesinin ikinci fıkrası uyarınca milli güvenlik, kamu düzeni, suç işlenmesinin önlenmesi, genel sağlık ve genel ahlâk ile başkalarının hak ve özgürlüklerinin korunması sebeplerine dayanılarak kanunla sınırlanabileceğine, öte yandan, anılan maddenin üçüncü fıkrasında, *“Sendika kurma hakkının kullanılmasında uygulanacak şekil, şart ve usuller kanunda gösterilir.”* hükmüne yer verilerek bu hakkın kullanılmasına ilişkin usul ve esaslar kanun koyucuya bırakılmış olduğuna, bu doğrultuda kanun koyucunun sendika kurma ve sendikalara üye olma hakkını 6356 sayılı Kanun’da *“fiilen çalışan”*, 4688 sayılı Kanun’da ise istihdam edilen *“kamu görevlileri”* ile sınırlamış olduğuna hükmetmiştir.

Anılan kararda, Anayasa Mahkemesinin E.2013/1, K.2014/161, 13/9/2023 tarihli kararında 6356 sayılı Kanun’un 6. maddesinde yer alan *“ve fiilen çalışan”* ibaresinin Anayasa’ya aykırılık iddiasını incelenmiş olduğunu, Anayasa’nın 51. maddesinin birinci fıkrasında sendika hakkının açıkça çalışanlara tanınmış bir hak olarak kabul edildiği belirtilerek 6356 sayılı Kanun’daki düzenlemeyi Anayasa’ya uygun bulunmuştur. Bu itibarla emeklilerin sendika kurma ve sendikalara üye olma hakkının sınırlandırılmasında, Anayasa’nın 51. maddesinde belirtilen özel sınırlama sebeplerine bağlı kalındığı ve sınırlandırmanın meşru bir amaca dayandığı hususunda tereddüt bulunmamaktadır” tespitinde bulunmak suretiyle, Anayasanın 51.maddesinde güvence altına alınan sendika kurma hakkının Avrupa İnsan Hakları Mahkemesi kararlarına da atıfta bulunmak suretiyle ihlal edilmediğine hükmetmiştir.

Oysa yine başta Avrupa Birliği üyesi ülkelerin uygulamaların bakıldığı zaman emeklilerin bu haktan geniş bir biçimde yararlanmakta olduklarını ve örneğin İtalya’da olduğu gibi salt emeklileri örgütleyen sendikaların kurulup faaliyet göstermekte olduğunu izlemekteyiz (bkz. Hekimler, 2024, s. 87–99). Görüldüğü üzere Anayasa’da örgütlenme hakkı AİHS’de yer aldığı gibi “herkese” değil, salt “çalışanlara” tanınmış olması sebebiyle emeklilerin sendikal örgütlenme haklarının bulunmadığı görüşüne varılmıştır.

6356 sayılı Kanun kapsamında örgütlenme hakkının belirttiğimiz üzere salt fiilen çalışanlara sendika kurma hakkı tanınmış olmasından dolayı, öğrencilerin de bu haktan yararlanmaları mümkün görülmemektedir. Oysa başta Federal Almanya’da olmak üzere, birçok ülkede bu haktan anılan grubun da yararlandığı ve bu şekilde haklarını koruma ve geliştirme yoluna gidebildiklerini izleyebilmek mümkündür.

Türkiye uygulaması açısından ancak çok çarpıcı olan bir husus, bu hakkın açıkça öğrencilere tanınmamış olmasına karşın, yine de bir Öğrenciler Sendikasının kurulup faaliyet gösteriyor olmasıdır. Öyle ki, kurucular öğrenci statüsüne sahip olmak ile birlikte aynı zamanda fiilen işçi olarak çalışan statüsünü de haiz olmaları sebebiyle bu engeli aşarak “Ticaret, Büro, Eğitim ve Güzel Sanatlar” işkolunda sendikalarını (Öğrenci-Sen) kurmuş durumdadırlar. Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığının yayınlamış olduğu Temmuz 2025 verileri dikkate alındığında (Resmî Gazete, 2025) sendikanın sadece 10 üyeye sahip olduğu anlaşılmakta olsa da kişilerin örgütlenme özgürlüğünü her durumda sınırlandırmanın mümkün olacağını ortaya koyması açısından önemli bir örnek olarak sendika faaliyetlerini sürdürmektedir.

1983 – 2012 yılları arasında yürürlükte kalmış olan ve böylelikle neredeyse 30 yıl boyunca Türkiye’de sendikalar hukukunu şekillendirmiş olan 2821 sayılı Sendikalar Kanunu’nun 5. maddesi kapsamlı bir biçimde sendika kurucusu olabilmek için kişilerin sahip olması gereken nitelikleri sayıp, koşullar arasında “Türk vatandaşı olma” şartına da yer vermişti. Oysa, evrensel nitelikte olan bu hakkın, vatandaşlık hakkı ile ilişkilendirilmesi açıkça 11.maddenin ihlali anlamına gelmekteydi ve gerek ILO (Uluslararası Çalışma Örgütü) ve gerekse doktrin tarafından kanımızca isabetli bir biçimde eleştirilmiştir.¹⁹ Diğer bir ifadeyle, yabancı işçilerin Türkiye’de sendika kurucusu olabilmeleri mümkün değildi. Oysa Kanunun yürürlükte olduğu dönemde,

¹⁹ Bu konudaki eleştiriler için özellikle Bkz.: Öner Eyrenci/Kadriye Bakırcı, Sendika Özgürlüğün Uluslararası

Dayanakları ve Türk Hukukuna Uyumu, Türkiye’de Sendikal Örgütlenme Uluslararası dayanakları Uygulaması

çok sayıda Türk vatandaşının başta Federal Almanya'da olmak üzere birçok Avrupa ülkesinde çalıştıkları göz önünde bulundurulduğunda bu yönde bir sınırlama ile karşılaşmamıştır. Elimizde yabancı ülkelerde kaç Türk vatandaşının sendika kurucusu olarak faaliyet göstermiş olduğuna ilişkin veri bulunmamak ile birlikte, günümüzde Türk kökenli işçilerin sendikal örgütlerde önemli görevler ifa etmekte olduğunu bilmekte ve izlemekteyiz.

Sendika kuruluşu ve kuruculuğu bakımından yukarıda kısaca temel hatlarıyla değindiğimiz ve şüphesiz olarak daha derinlemesine analiz edilmesi mümkün olan hükümlerin dışında sendika üyeliği bakımından da karşımıza kısıtlar çıkmakta olup bu yöndeki düzenlemeler AİHS'nin 11. maddesi ile çelişmektedir.

6356 sayılı Kanun kapsamında kimlerin sendika üyesi olabileceğinin kesin çerçevesi 17. maddenin 1. fıkrası ile çizilmiş olup, on beş yaşını dolduran ve Kanun kapsamında işçi sayılanların, işçi sendikasına üye olabilecekleri hüküm altına almıştır. Maddenin 2. fıkrasında ise sendikaya üye olmanın serbest olduğu, hiç kimsenin sendikaya üye olup olmama konusunda zorlanamayacağı, aynı işkolunda birden fazla sendikaya üye olunamayacağı, ancak aynı iş kolunda birden fazla işverenin işyerinde çalışılması halinde birden çok sendikaya üyelik yolunun açık olduğu, aksi halde birden fazla sendikaya üyelik halinde sonraki üyeliğin geçersiz olacağı hususları düzenleme bulmuştur.

Böylelikle bireysel boyutta pozitif ve sendika özgürlüğü güvence altına alınmak ile birlikte, bu hakkın salt Kanun kapsamında işçi olarak kabul edilenlere tanınmış olduğunu görmekteyiz ki, bu bağlamda yine 4857 sayılı İş Kanunu'nda yer verilmiş olan işçi tanımının esas alınması gerekmektedir. Ancak bunun ile birlikte sendika kuruculuğunda olduğu üzere, iş sözleşmesi dışında iş ücret karşılığı iş görmeyi, taşıma, eser, vekalet, yayın komisyon ve adi şirket sözleşmelerine göre bağımsız olarak faaliyet gösteren gerçek kişilerde bu kanun kapsamında işçi sayıldıklarından sendikaya üyesi olmaları yönünde bir engel bulunmamaktadır.

Bu noktada yine yürürlükten kalkmış olan 2821 sayılı Kanun kabul edildiğinde sendika üyesi olmayacak kişilerin listesinin oldukça geniş tutulmuş olduğunu (21.madde), ancak yıllar içerisinde Kanun maddesinin bazı fıkralarının mülga hale gelmesiyle yasağın daraltılmış olduğunu izleyebilmekteyiz.²⁰

Sendika üyeliğinin hangi hallerde askıya alınacağı ve sonlanacağı hususları ise yine oldukça ayrıntılı bir biçimde 19. madde ile düzenleme bulmuştur. Bu noktada diğer birçok Avrupa ülkesinde ise bu hususların kanun ile değil, sendikaların tüzükleri ile düzenleme bulmuş olduğunu, yasa koyucu tarafından getirilecek bir düzenlemenin örgütün iç işlerine müdahale anlamına geleceği biçimde yorumlanacağını belirtmemiz gerekir. Anılan maddenin 6. fıkrası, sosyal güvenlik kurumundan yaşlılık veya malullük aylığı ya da toptan ödeme alarak işten ayrılan işçilerin sendika üyeliğinin sonra ereceğini, açık ve net bir biçimde düzenlenmiştir. Bunun ile birlikte işkolunu değiştiren işçinin de sendika üyeliği sona erdiği gibi (7.fıkra) bir yılı geçmemek üzere işçinin işsiz kalmasının üyeliğini etkilemeyeceğine (8.fıkra), diğer bir ifadeyle bir yıldan uzun süre işçinin işsiz kalması halinde üyeliğinin son bulacağı normuna yer verilmiştir.

2821 sayılı Kanun döneminde "işçinin geçici olarak işsiz kalması sendika üyeliğini etkilemez" yönündeki düzenleme (24/4.md.) uygulamada tartışmalara neden olmuş, "geçici" ibaresi farklı yorumlanabilmiştir. Bu yönüyle 6356 sayılı Kanunda sürenin tanımlanması isabetli olmak ile birlikte, düzenlemenin AİHS'nin 11. maddesi ile çatıştığı tartışmasızdır.

Buradan açıkça görüldüğü üzere, sendika üyeliğinin istihdam ilişkisi şartına bağlanmıştır. İşçinin çalışma hayatından yaşlılık aylığı veya malullük aylığı alması sebebiyle ya da gerek kendisinden gerekse istihdam piyasasının koşullarına bağlı olarak işsiz kalan bireyin, işsiz kalma süresinin bir yılı aşması halinde sendika üyeliği son bulacaktır. Böylelikle işçinin üyelik sürecini belirleme konusunda kendi iradesini kullanmasına yönelik bir hak tanınmamaktadır. Oysa yine başta Federal Almanya, Avusturya, İsviçre ve İtalya örneklerinden gördüğümüz üzere²¹ çalışma

ve Sorunları Sempozyumu, 1999, s.19-19; Mehmet Uçum/Necdet Okcan, 2821 sayılı Sendikalar Kanununda Değişiklik İçeren Ön Tasarının Hükümleri ve Genel Değerlendirmesi, LEGAL ISGHD, 1/2004, s.81-118.

²⁰ 2821 sayılı Kanun yürürlüğe girdiği tarih itibarıyla, Askeri şahısların (17/1), Kanunun 40/2 maddesi uyarınca idare, kuruluş, kurum, banka, sigorta şirketlerinde çalışan müfettişler, kontrolörler ile müdürler ve buna eşit üst kademedeki diğer yöneticiler (17/2), din ve ibadet işlerinde çalışanlar (17/3), öğrenciler (17/4), Özel Eğitim Kurumları Kanununa tabi okullarda öğretmenlik

yapanların, sendikalara üye olamayacakları ve sendika kuramayacakları hüküm altına alınmıştı. Kanun maddesinde yıllar içerisinde yapılan değişiklikler sonucunda, yasak salt askeri şahıslar ile sınırlandırılmıştır.

²¹ Emeklilerin sendikalaşma hakkı için Bkz.: Alpay Hekimler, Federal Almanya, Avusturya ve İsviçre'de Emeklilerin Sendikal Hakları-Türkiye Uygulamasından Ayrışan bir Yapı, BNEJSS, 10/2024, s.87-99.

hayatından fiilen çekilen işçilerin sendika ile bağlarının koparılması bir yana, sendikaların işçilerin üye kalmaları yönünde başta sendika aidat primini düşürmek, emekli üyelerine yönelik olarak ise özel destek programları geliştirmek suretiyle, emeklileri desteklediklerini ve üye kalmalarını teşvik ettiklerini izlemekteyiz.

Kamu görevlileri açısından sendika üyeliği konusunda da yürürlükteki 4688 sayılı kanun kapsamında önemli kısıtlar söz konusudur. 2021 yılından bu yana neredeyse çeyrek asırdır kamu görevlileri sendikacılığını şekillendirmekte olan Kanunun 14. maddesinde sendikalara üye olmak serbesttir (1.fıkra) normuna yer vermek ile birlikte, sendikaya üye olamayacakların kapsamlı bir listesi 15.madde kapsamında şekillenmektedir. Yine Kanunun kabul edildiği ve yürürlüğe girdiği tarihten bu yana, üye olmayacakların kapsamı daraltılmış olmak ile birlikte, halen belirli bir grup kamu görevlisine sendikal üyelik hakkı kapalı tutulmaya devam edilmektedir.

Öyle ki, kanunun kabul edildiği dönemde, a) TBMM Genel Sekreterliği, Cumhurbaşkanlığı Genel Sekreterliği ile Milli Güvenlik Kurulu Genel sekreterliğinde çalışan kamu görevlileri, b) Yüksek yargı organlarının başkan ve üyeleri, hakimler, savcılar ve bu meslekten sayılanlar, c) Bu kanun kapsamında bulunan kurum kuruluşların müsteşarları, başkanları, genel müdürleri, daire başkanları ve bunların yardımcılar, yönetim kurulu üyeleri, merkez teşkilatlarının en üst amirleri ile bunlara eşit veya daha üst düzeyde olan kamu görevlileri, 100 ve daha fazla kamu görevlisinin çalıştığı işyerlerinin üst amirleri ile yardımcılar,

belediye başkanları ve yardımcılar, d) Yükseköğretim Kurulu Başkanı ve üyeleri ile Yükseköğretim Denetleme Kurulu Başkanı ve üyeleri, üniversite ve yüksek teknoloji enstitüsü rektörleri, fakülte dekanları, enstitü ve yüksek okulların müdürleri ile bunların yardımcılar, e) mülki idare amirleri, f) Silahlı Kuvvetler mensupları, g) Milli savunma Bakanlığı ile Türk Silahlı Kuvvetler kadrolarında (Jandarma Genel Komutanlığı ve Sahil Güvenlik Komutanlığı dahil) çalışan sivil memurlar ve kamu görevlileri, h) Milli İstihbarat Teşkilatı mensupları, ı) Bu Kanun kapsamında bulunan kurum ve kuruluşların merkezi denetim elemanları, j) Emniyet hizmetleri sınıfı ve emniyet teşkilatında çalışan diğer hizmet sınıflarına dahil personel ile kamu kurum ve kuruluşlarının özel güvenlik personeli, k) Ceza infaz Kurumlarında çalışan kamu görevlilerin, sendikalara üye olamayacakları ve sendika kuramayacakları, hüküm altına alınmıştı (bkz. Erdoğan, 2022; Uçkan, 2013).

Yürürlükteki haliyle sendika üyesi olamayacak olan kamu görevlilerine yönelik olan kısıtlamalar daraltılmıştır. Öyle ki gerek kanunda yapılan değişiklikler gerekse Anayasa Mahkemesine açılmış olan davalar sonunda maddenin bazı fıkra hükümleri iptal edilerek, sendika üyesi olamayacak kamu görevlilerine ilişkin 15.madde aşağıdaki şekilde yürürlüktedir.

Madde 15 – Bu Kanuna göre kurulan sendikalara;

a) (Değişik:8/5/2025-7547/10

md.) Cumhurbaşkanlığı merkez teşkilatında, bağlı kurullarında ve Diyanet İşleri Başkanlığı, Savunma Sanayii Başkanlığı ile İletişim Başkanlığı hariç olmak

üzere bağlı kuruluşlarında, Millî Güvenlik Kurulu Genel Sekreterliğinde çalışan kamu görevlileri,

b) Yüksek yargı organlarının başkan ve üyeleri, hâkimler, savcılar ve bu meslekten sayılanlar,

c) Bakanlar, bakan yardımcılar, bu Kanun kapsamında bulunan kurum ve kuruluşların başkanları, genel müdürleri ve bunların yardımcılar, yönetim kurulu üyeleri, merkez teşkilâtlarının denetim birimleri yöneticileri ve kurul başkanları, hukuk müşavirleri, bölge, il ve ilçe teşkilâtlarının en üst amirleri ile bunlara eşit veya daha üst düzeyde olan kamu görevlileri, (...) belediye başkanları ve yardımcılar,

d) Yükseköğretim Kurulu Başkan ve üyeleri ile Yükseköğretim Denetleme Kurulu Başkan ve üyeleri, üniversite ve yüksek teknoloji enstitüsü rektörleri, (...)

e) Mülkî idare amirleri,

f) Silahlı Kuvvetler mensupları,

g) (İptal: Anayasa Mahkemesi'nin 10/4/2013 tarihli ve E.: 2013/21, K.: 2013/57 sayılı Kararı ile.)

h) Millî İstihbarat Teşkilâtı mensupları,

ı) Bu Kanun kapsamında bulunan kurum ve kuruluşların merkezi denetim elemanları,

j) Emniyet hizmetleri sınıfı (...) (...),

k) Ceza infaz kurumlarında çalışan kamu görevlileri,

l) (Ek: 2/1/2017-KHK-682/36 md.; Aynen kabul: 31/1/2018-7068/36 md.) Jandarma Genel Komutanlığı ve Sahil Güvenlik Komutanlığında görevli subay, sözleşmeli subay, astsubay, sözleşmeli astsubay, uzman jandarma, uzman erbaş, sözleşmeli erbaş ve sözleşmeli erler,

üye olamazlar ve sendika kuramazlar.

Buradan anlaşıldığı ve ifade ettiğimiz üzere Kanunun yürürlükte olduğu çeyrek asır boyunca, kamu görevlilerinin sendikalaşma hakkına ilişkin olumlu kazanımlar elde edilmiş olunmasına rağmen halen önemli kısıtlamalar 4688 sayılı Kanunda varlığını sürdürmektedir.

Oysa başta Avrupa Birliği üyeleri olmak üzere, birçok ülkede kamu görevlilerine geniş ölçüde sendikal örgütlenme hakkı tanınmıştır. Bu haktan emniyet hizmeti sınıfı da ceza infaz kurumunda çalışanlar da hatta yargı mensupları çalışanlar da yararlanmaktadırlar (bkz. Hekimler, 2024, s. 90 vd.). Bu çalışma kapsamında ayrıntılara girme olanağımız bulunmamak ile birlikte, önemli olan noktanın geniş

bir biçimde kamu görevlilerini kapsayacak nitelikte sendikal örgütlenme hakkının tanınmasının, bu hakka dayalı olarak grevli toplu sözleşme hakkı tanınacağı anlamına gelmemektedir. Nitekim bilindiği üzere 4688 sayılı Kanun kapsamında hiçbir kamu görevlisinin zaten grevli toplu pazarlık hakkı bulunmamaktadır. Dolayısıyla kamu görevlileri bakımından da örgütlenme hakkının önündeki engellerin kaldırılması temel insan haklarının bir gerekliliği olup, bu yöndeki talepler Türkiye'de örgütlü kamu görevlileri sendikaları ve onların üst kuruluşları tarafından da açıkça dile getirilmektedir.

6356 sayılı Kanunda olduğu üzere 4688 sayılı Kanunda da sendika üyeliğinin ne zaman sona ereceği, kamu görevlileri sendikal kuruluşlarına tüzükleri yoluyla belirleme konusunda yetki tanınmamış, yasa koyucu bu alanı doğrudan düzenlemiştir. Kamu görevlilerinde sendika üyeliği bu kapsamda, üyelikten çekilme, çıkarılma, göreve son verme, kamu görevinden emeklilik veya istifa sebebiyle ayrılma, farklı bir hizmet koluna atanma gibi gerekçelere dayalı olarak sona erebilmektedir. Ancak Kanunun 16/5 hükmü uyarınca emekli olan sendika üyelerinin, sendika veya konfederasyon organlarındaki görevleri seçtikleri dönemin sonuna kadar devam eder.

Görüldüğü üzere kamu görevlisinin sendika üyeliği, kendi tasarrufu, daha açık bir ifadeyle negatif sendikal özgürlük hakkını kullanması sebebiyle son bulabildiği gibi, hizmet kolu ve statü değişikliğine bağlı olarak gayri iradi olarak da son bulmaktadır. Kanımızca burada AİHS'nin 11. madde ile uyumsuzluk özellikle kamu görevlisinin emekli statüsüne geçmesi ile birlikte ortaya çıkmaktadır. Her ne kadar ülkemizde kamu görevlileri konfederasyonları çatısı altında emekli kamu görevlilerini örgütleyen bir yapı da ihdas edilmiş olursa da bu örgütlenmelerin tartışmalı olduğunun vurgulanması gerekir. Oysa, 11. madde doğrultusunda örgütlenme hakkı "herkese" tanınmış olduğundan, tüm emeklilerin de ister kamu ister özel sektör hatta bağımsız çalışmış olanların önünde bir engelin bulunmaması gerekir.

6. Genel Değerlendirme ve Sonuç

AİHS'nin kabul edilisinin üzerinden tam olarak 75 yıl geçti. Yukarıda ele almış olduğumuz 11. madde bağlamında örgütlenme hakkına ilişkin düzenleme de böylelikle üç çeyrek asır boyunca uluslararası bir norm olarak, taraf ülkelerin ulusal toplu iş hukuku sistemlerini şekillendirmiş ve şekillendirmeye de devam etmektedir.

Ne var ki, anılan maddenin, ulusal kolektif iş hukukuna etkileri konusunun uzun yıllar ne ulusal

yargı ne de doktrin tarafından dikkate alınmış olunduğunun da ifade edilmesi gerekir. Öyle ki, yapılan çalışmalar 11. maddenin ulusal normları şekillendirmesi üzerindeki öneminin başlarda çok kavranmamış olduğunu açıkça ortaya koyduğu gibi (bkz. Pärli, 2015, s. 1671–1701) artık günümüzde taraf ülkeler için anılan maddenin kapsamı ve bu madde kapsamında çizilen özgürlük alanının öneminin çok daha fazla anlaşılmış olduğu görülmektedir.

Şüphesiz olarak bu yolda Avrupa İnsan Hakları Mahkemesinin oluşturduğu içtihatın önemi büyüktür. Nitekim, yapılan bir Doktora çalışmasında açık ve net bir biçimde ortaya konduğu üzere (bkz. Lettmaier, 2021, s. 19), 11.maddenin önemi aslen gerek yargı organları gerekse öğreti tarafından Avrupa İnsan Hakları Mahkemesinin Demir/Baykara davasından (EGMR, 2008, Nr. 34503/97) sonra anlaşılmış ve ardından konu bağlamında çok sayıda eser yazına kazandırılmıştır.

Ancak sözleşmenin kabul edildiği yılların çalışma dünyasının da günümüzden çok farklı olduğunun bu noktada vurgulanması gerekir. Birçok ülkede örneğin kadınların çalışabilmesi, eşlerinin onayına tabi olduğuna yönelik düzenlemeler yürürlükteydi. Ebeveyn izni, çalışma sürelerine ilişkin düzenlemeler günümüzün çok uzağındaydı. O tarihlerde, kim uzaktan çalışmadan, Home Office, platform çalışmadan söz edebilirdi. Diğer bir ifadeyle, çalışma dünyası da 75 yıllık süreç içinde büyük bir değişim ve dönüşüm sürecinden geçmiştir. Nitekim bu süreç günümüzde de hızlanarak devam etmektedir.

Yukarıda ortaya koyduğumuz üzere sendikal örgütlenme hakkı ülkemizde Anayasa ile teminat altına alınmış olmak ile birlikte uygulama yasaları ile hakkın çerçevesi çizilmiş olup, bu hak herkese tanınmamış, önemli ölçüde kısıtlanarak, başta filen çalışmayanlar örgütlenme hakkından mahrum bırakılmaktadır. Oysa, AİHS'nin 11. maddesi açık ve net bir biçimde örgütlenme hakkını defaatle vurguladığımız üzere “herkese” tanımış olmak ile birlikte, bu hakkın hangi koşullar altında kısıtlanabileceğine de yer vermiştir.

AİHS'ne taraf bir ülke olarak Türkiye Cumhuriyeti'nde iç hukuk normlarının anılan madde ile uyumlu olması gerektiği açıktır. Ancak ne var ki Anayasamızın 90.maddesi, uluslararası sözleşmelerin statüsünü de tayin etmektedir. Yine yukarıda ortaya koyduğumuz üzere, bu doğrultuda usullüne göre yürürlüğe konmuş uluslararası sözleşmeler kanun hükmündedir. Bunlar hakkında Anayasaya aykırılık iddiası ile Anayasa Mahkemesine başvurulamaz ve kanunlar ile aynı konuda farklı hükümler içermesi halinde çıkabilecek uyumsuzluklarda uluslararası sözleşmelerin

hükümleri esas alınacağına, yer verilmiştir. Bu doğrultuda uluslararası sözleşmelerde yer alan hükümler ülkemizde Anayasa'da yer alan düzenlemeler ile eş olmayıp, Anayasa'nın üzerinde de değildir.

Bazı ülkelerde ise uluslararası sözleşmelerin statüsü Anayasa düzeyinde kabul edilmektedir. Öyle ki örneğin Avusturya'da olduğu üzere, AİHS doğrudan Anayasanın bir parçası olarak kabul edildiğinden dolayı, bu sözleşmede yer alan hükümlerin ihlali Anayasanın ihlali anlamına gelmektedir.

Böylelikle, Türkiye uygulamasında Anayasa hükümleri, normlar hiyerarşisi içinde uluslararası sözleşme hükümleri üzerinde olduğundan ve sendikal örgütlenme hakkı salt “çalışanlara” tanınmış olduğundan, 11.maddeye dayalı olarak örgütlenme hakkının “herkese” tanınması yolu kapalı durumdadır. Nitekim Anayasa Mahkemesi de bu yönde karar vermiş durumdadır.

Yürürlükteki olan yasalarımız bir analize tabi tutulduğunda, geniş bir kesime halen örgütlenme hakkının açık bir biçimde tanınmadığı görülmektedir. Bu durumun uluslararası hukuk normları ile çeliştiği tartışmasızdır. Bu nedenle AİHS'nin ilk imzalayıcısı olan 12 ülkeden biri olan Türkiye'nin mevzuatını yeniden gözden geçirip evrensel normlara göre düzenlenmesi gerekliliği zamanının çoktan gelmiş olduğunu düşünmekteyiz. Bu yönde AİHS ile uyumlu yeni bir düzenlemenin aynı zamanda örgütlenme bilincinin artmasına zemin hazırlayacağı ve Türkiye'de demokrasi anlayışı üzerinde olumlu katkılar sağlayacağı oradadır.

Bu bakımdan 11. madde ile uyumlu olacak nitelikte sendikalaşma hakkının herkese tanınması için, Anayasa değişikliğine ihtiyaç duyulduğu ortadadır. Şüphesiz olarak bu yöndeki ilk olarak siyasi iradenin oluşması gerekmektedir. Bu yöndeki Anayasa değişikliğinin ise ya örgütlenme özgürlüğünü “herkese” tanınacak biçimde düzenlenmesi ya da normlar hiyerarşisi içinde uluslararası sözleşmelerin yeniden konumlandırması biçiminde gerçekleşmesi gerekecektir.

KAYNAKÇA

- Akyiğit, E. (2015). Toplu İş Hukuku (1. baskı). Seçkin.
Akyiğit, E. (2020). Toplu İş Hukuku (2. baskı). Seçkin.
Anayasa Mahkemesi (AYM). (2025, 4 Şubat). Emekliler Sendikası Kararı (Başvuru No. 2022/2677).
Anayasa Mahkemesi. (AYM). (2016, 21 Eylül). Bireysel başvuru kararı (Başvuru No: 2014/11286, § 35).
Autexier, C. (1982). Frankreich und die Europäische Konvention zum Schutze der Menschenrechte und Grundfreiheiten nach der Unterwerfungserklärung vom 2. Oktober 1981. Zeitschrift für ausländisches

- öffentliches Recht und Völkerrecht (ZaöRV), 42, 327–448.
- Avrupa İnsan Hakları Mahkemesi (AİHM) [GC]. (2013, Temmuz 9). *Sindicatul "Pastorul cel Bun" v. Romania* (Başvuru No. 2330/09).
- Avrupa İnsan Hakları Mahkemesi (AİHM). (2008, Kasım 12). *Demir and Baykara v. Turkey* (Başvuru No. 34503/97).
- Avrupa İnsan Hakları Mahkemesi (AİHM). (2010, Şubat 2). *Müslüm Çiftçi v. Turkey* (Başvuru No. 30307/05), § 33.
- Avrupa İnsan Hakları Mahkemesi (AİHM). (2011, Aralık 6). *Poitevin v. France* (Başvuru No. 3049/08), § 47.
- Avrupa İnsan Hakları Mahkemesi (AİHM). (2012, Eylül 29). *Trade Union of the Police in the Slovak Republic v. Slovakia* (Başvuru No. 11828/08), § 56.
- Avrupa İnsan Hakları Mahkemesi (AİHM). (2013, Temmuz 9). *Sindicatul "Pastorul cel Bun" v. Romania* (Başvuru No. 2330/09), § 140 vd.
- Avrupa İnsan Hakları Mahkemesi (AİHM). (2014, Ekim 2). *Matelly v. France* (Başvuru No. 10609/10).
- Avrupa İnsan Hakları Mahkemesi (AİHM). (2015, Nisan 21). *E.R.N.E. v. Spain* (Başvuru No. 45892/09).
- Avrupa İnsan Hakları Mahkemesi. (n.d.). *Avrupa İnsan Hakları Sözleşmesi* (Türkçe çeviri metni). Erişim 28 Ağustos 2025, Adresinden Alındı: https://www.echr.coe.int/documents/d/echr/convention_tur
- Bergmann, J. (2022). *Handlexikon der Europäischen Union* (6. Aufl.). Nomos.
- Birinci, G. (2017). İnsan Hakları Evrensel Bildirgesinin Kısa Tarihi I: Milletler Cemiyetinden Birleşmiş Milletlere. *Nevşehir Hacı Bektaş Veli Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 2, 50–81.
- Brummer, K. (2022). *Der Europarat, Russland und das Scheitern der Einbindungspolitik*. Stiftung Wissenschaft und Politik (SWP), 4, 452–463.
- Council of Europe. (1950). *Convention for the Protection of Human Rights and Fundamental Freedoms* (European Convention on Human Rights). Retrieved August 13, 2025, from https://www.echr.coe.int/documents/d/echr/convention_deu
- Çelik, E. (2023). Cumhuriyet Tarihinde Modern İnsan Hakları Düşüncesiyle İlk Temaslar. In A. Hekimler (Ed.), *Cumhuriyetin 100. Yılına Armağan* (ss. 551–580). İstanbul: Legal Yayıncılık.
- Daimon, M. (2012). *Die Gewerkschaften in Japan*. Friedrich-Ebert-Stiftung.
- Däubler, W. (2020). *Arbeitsbeziehungen in der Volksrepublik China – eine erste Annäherung*. <https://www.daeubler.de/wp-content/uploads/2020/04/1211Arbeitsbeziehungen-in-China.pdf>
- Däubler, W. (2022). *Tarifvertragsgesetz* (5. Aufl.). Nomos.
- Ekmekçi, Ö., & Yiğit, E. (2025). *Toplu İş Hukuku* (Güncellenmiş 7. baskı). On İki Levha.
- Erdoğan, C. (2022). *Kamu Görevlilerinin Sendikal Hakları*. Yetkin Yayınları.
- Europäischer Gerichtshof für Menschenrechte (EGMR). (2008, November 12). *Demir und Baykara gegen Türkei* (Nr. 34503/97) [deutsche Übersetzung von Meyer-Ladewig & Petzold, in NZA, 2010, 1425 ff.].
- European Court of Human Rights. (n.d.). *Political parties* (Factsheet). Retrieved August 29, 2025, from https://www.echr.coe.int/documents/d/echr/FS_Political_parties_DEU
- European Court of Human Rights (ECHR). (2024). *Analysis of Statistics 2024*. Retrieved August 29, 2025, from <https://www.echr.coe.int/documents/d/echr/stats-analysis-2024-eng>
- European Court of Human Rights. (n.d.). *Avrupa İnsan Hakları Sözleşmesi – Resmî Türkçe çeviri metni*. Retrieved August 28, 2025, from https://www.echr.coe.int/documents/d/echr/convention_tur
- Eyrenci, Ö. (2000). *Entwicklung des kollektiven Arbeitsrechtes in der Türkei*. TÜHIS Dergisi, 5, 461–480.
- Eyrenci, Ö., & Bakırcı, K. (1999). *Sendika Özgürlüğünün Uluslararası Dayanakları ve Türk Hukukuna Uyumlu. Türkiye’de Sendikal Örgütlenme Uluslararası Dayanakları, Uygulaması ve Sorunları Sempozyumu* (s. 9–19).
- Födermayer, B., & Resch, R. (2023). *Arbeitsrecht* (8. Aufl.). Manz.
- Hekimler, A. (2009). *İnsan Hakları Evrensel Beyannamesinin Kabul Edilişinin 60. Yıldönümünde Taşıdığı Anlam ve Önemi*. *Sosyal Bilimler Metinleri*, 2, 1–23.
- Hekimler, A. (2023). *Cumhuriyetimizin İkinci Yüzyılına Girerken Türk İş Hukukunun Gelişim Serüveni ve Geleceğe Dair Perspektifler*. In A. Hekimler (Ed.), *Cumhuriyetin 100. Yılına Armağan* (s. 391–498). Legal.
- Hekimler, A. (2024). *Federal Almanya, Avusturya Ve İsviçre’de Emeklilerin Sendikal Hakları – Türkiye Uygulamasından Ayrılan Bir Yapı*. *Balkan and Near Eastern Journal of Social Sciences (BNEJSS)*, 10, 87–99.
- Hekimler, A. (2024). *Seçilmiş Ülkeler Bağlamında Dünyada ve Türkiye’de Kamu Görevlileri Sendikacılığı: Karşılaştırmalı Analiz*. *Memur-Sen Araştırma Raporu*.
- Hekimler, A., & Ring, G. (Hrsg.). (2012). *Tarifrecht in Europa*. Nomos.
- Humanrights.ch. (n.d.). *Ergebnisseite: Menschenrechte in der Schweiz*. Retrieved August 23, 2025, from <https://www.humanrights.ch/de/ueber-uns/schlagwortverzeichnis/ergebnisse?keyword=06aa9b77960e44d54890233e77a947a3>
- Hummer, W. (2017). *Zusatzprotokolle versus Änderungsprotokolle zur EMRK*. *Austrian Law Journal*, 3, 8–25.
- Jarass, H. (2021). *Charta der Grundrechte der Europäischen Union* (4. Aufl.). Beck.
- Karan, U. (2018). *Örgütlenme Ve Toplanma Özgürlüğü. Anayasa Mahkemesine Bireysel Başvuru Ek Kitapları Serisi* (No. 3). Ankara.
- Lettmaier, F. (2021). *Funktionselemente der Koalitionsfreiheit nach Art. 11 EMRK*. *Duncker & Humblot*.
- Marauhn, T. (2003). *Kommunikationsgrundrechte*. In D. Ehlers (Hrsg.), *Europäische Grundrechte und Grundfreiheiten* (s. 101). De Gruyter.
- Meyer-Ladewig, J., Nettesheim, M., & von Raumer, S. (2025). *EMRK: Europäische Menschenrechtskonvention* (5. Aufl.). Nomos.
- Mottini, R. (2021). *Japans Gewerkschaftsbewegung im Wandel der Zeit*. *OAG Notizen*, 27, 44–59.

- Müller, H., & Hensellek, B. (Hrsg.). (2017). Migration und Flucht (Schriftenreihe der Landesverteidigungsakademie). Landesverteidigungsakademie.
- Nielsen Sikora, J. (2020). Unterzeichnung der Europäischen Menschenrechtskonvention. Konrad-Adenauer-Stiftung (KAS).
- Nussberger, A. (2015). Die Rechtsprechung des Europäischen Gerichtshofs für Menschenrechte zur Koalitionsfreiheit. DRdA, 408–413.
- Nussberger, A. (2018). Der Einfluss der EMRK auf das deutsche Arbeitsrecht. In F. Hendrickx (Ed.), Yearbook of Comparative Labour Law Scholarship (S. 543–564). Leuven.
- Nussberger, A. (2018). Der Einfluss der EMRK auf das deutsche Arbeitsrecht. In F. Hendrickx (Ed.), Yearbook of Comparative Labour Law Scholarship (S. 544). Leuven.
- Obwexer, W. (2012). Der Beitritt der EU zur EMRK: Rechtsgrundlagen, Rechtsfragen und Rechtsfolgen. Europarecht, 2, 115–148.
- Park, J.-S. (2016). Tarifeinheit bei Gewerkschaftspluralität im koreanischen Recht. Recht der Internationalen Wirtschaft (RIW), 2016, 34–41.
- Pärli, K. (2015). Die unterschätzte Bedeutung der EMRK und der Rechtsprechung des EGMR für das Arbeitsrecht. Aktuelle Juristische Praxis (AJP), 2015, 1671–1701.
- Preis, U., & Sagan, A. (2019). Europäisches Arbeitsrecht. Otto Schmidt.
- Présidence de la République Française. (n.d.). Préambule de la Constitution du 27 octobre 1946. Retrieved August 23, 2025, from <https://www.elysee.fr/de/franzenoisches-praesidialamt/praeambel-von-1946>
- Resmî Gazete. (2025, Temmuz 24). [Tebliğ] adresinden alındı, <https://www.resmigazete.gov.tr/eskiler/2025/07/20250724-17.pdf>
- Salihpaşaoğlu, Y. (2022). Anayasa'nın 90. Maddesinin 5. Fıkrası ve Türk Yargı Uygulamasındaki Görünümü. Anayasa Yargısı Dergisi, 1, 339–352.
- Schönhausen, J. (2023). Geschichte der internationalen Flüchtlingspolitik 1945–1975. Wallstein.
- Statista. (2024). Ranking der 20 Staaten mit geringster Bewertung der Menschenrechte nach FSI. Retrieved August 13, 2025, from <https://de.statista.com/statistik/daten/studie/1399085/umfrage/ranking-der-20-staaten-mit-geringster-bewertung-der-menschenrechte-nach-fsi/>
- Stewart, S. (2013). Russland und der Europarat. SWP Studie, Mai 2013, 1–23.
- Şahlanan, F. (2020). Toplu İş Hukuku. On İki Levha.
- Takezawa, S. (1977). Gewerkschaften und Unternehmensführung in Japan. In K. Ichihara & S. Takamiya (Hrsg.), Die japanische Unternehmung (S. 143–152). Westdeutscher Verlag.
- Tettinger, P., & Stern, K. (2026). Europäische Grundrechte-Charta. Beck.
- Tuncay, A. C., & Savaş Kutsal, B. (2019). Toplu İş Hukuku (7. baskı). Beta.
- Uçkan Hekimler, B. (2023). Türkiye’de Kamu Görevlileri Sendikacılığı Paradoksu: Güçlü Sendikacılık Mı, Bağımlı Sendikacılık Mı? Sosyal Siyaset Konferansları Dergisi, 84, 43–57.
- Uçkan, B. (2013). 4688 Sayılı Kamu Görevlileri Sendikaları ve Toplu Sözleşme Kanunu Çerçevesinde Türkiye’de Kamu Görevlileri Sendikacılığı. Legal Yayıncılık.
- Uçum, M., & Okcan, N. (2004). 2821 Sayılı Sendikalar Kanununda Değişiklik İçeren Ön Tasarının Hükümleri ve Genel Değerlendirmesi. LEGAL İş ve Sosyal Güvenlik Hukuku Dergisi (İSGHD), 1, 81–118.
- Villiger, M. (2020). Handbuch der Europäischen Menschenrechtskonvention (EMRK). Schulthess Verlag.
- Wagner, T. (2019). Die Koalitionsfreiheit im Verfassungs-, Europa- und Völkerrecht. Zeitschrift für das öffentliche Arbeits- und Tarifrecht, 11, 227–231.
- Wagner, T. (2019). Die Koalitionsfreiheit im Verfassungs-, Europa- und Völkerrecht. Zeitschrift für öffentliches Arbeits- und Tarifrecht, 11, 227–230.
- Walter, C. (1999). Die Europäische Menschenrechtskonvention als Konstitutionalisierungsprozess. Zeitschrift für ausländisches öffentliches Recht und Völkerrecht (ZaöRV), 59, 961–984.
- Walter, C. (2003). Die europäische Grundrechtsidee. In D. Ehlers (Hrsg.), Europäische Grundrechte und Grundfreiheiten (S. 1). De Gruyter.
- Walz, R. (2004). Grundrecht oder Menschenrecht auf Anerkennung der gemeinwohlkonformen Allzweckstiftung? Zeitschrift für Stiftungsrecht (ZSt), 2004, 133–138.
- Weidenfeld, W., Wessels, W., & Tekin, F. (2020). Europa von A bis Z (15. Aufl.). Springer.
- Yumiko, K. (2020). Kollektive Gestaltung der Arbeitsbedingungen und Minderheitenschutz in Japan. Recht der Internationalen Wirtschaft (RIW), 2020, 839–844.