



**T.C.
HARRAN ÜNİVERSİTESİ
LİSANSÜSTÜ EĞİTİM ENSTİTÜSÜ**

YÜKSEK LİSANS TEZİ

**YARGITAY KARARLARI IŞIĞINDA SENDİKAL HAKLARIN
KULLANILMASININ ENGELLENMESİ SUÇU**

**Türker ÇAKMAK
KAMU YÖNETİMİ ANABİLİM DALI**

**ŞANLIURFA
2026**



**T.C.
HARRAN ÜNİVERSİTESİ
LİSANSÜSTÜ EĞİTİM ENSTİTÜSÜ**

YÜKSEK LİSANS TEZİ

**YARGITAY KARARLARI IŞIĞINDA SENDİKAL HAKLARIN
KULLANILMASININ ENGELLENMESİ SUÇU**

**Türker ÇAKMAK
KAMU YÖNETİMİ ANABİLİM DALI**

DANIŞMAN: Dr. Öğr. Üyesi Ahmet TERZİOĞLU

**ŞANLIURFA
2026**

TEŞEKKÜR

Bu zorlu araştırma ve tez yazım süreci boyunca, derin akademik birikimi ve bakış açısıyla yolumu aydınlatan bir rehberle sahip olduğum için kendimi son derece şanslı hissediyorum. Öyle ki, çalışmamın her aşamasında nezaketini ve zamanını esirgemediği sunduğu yapıcı eleştiriler ile ufku genişleten yönlendirmeleri ve bana aşıladığı bilimsel disiplin sayesinde bu eseri ortaya çıkarabildim. Ayrıca, beni yalnızca bir araştırmacı olarak yetiştirmekle kalmayıp, bilime ve hayata dair yepyeni bakış açıları kazanmama da vesile olan, öğrencisi olmaktan gurur duyduğum çok kıymetli danışmanım Dr. Ahmet TERZİOĞLU'na en derin şükranlarımı sunarım.

Hayatımın her anında olduğu gibi bu zorlu akademik yolculukta da en büyük dayanağım olan sevgili eşim Gökçe ÇAKMAK 'a da özel bir teşekkür borçluyum. Zira hem yoğun mesleki tempoma karşı hem de tez hazırlık sürecim boyunca gösterdiği eşsiz sabır, anlayış ve fedakârlık için kendisine minnettarım. Evimizin ve çocuklarımızın huzurunu her daim koruyarak bana sağladığı sarsılmaz destek ve inanç olmasaydı, bu çalışmayı tamamlamam mümkün olmazdı. Varlığı, ulaştığım her başarının en güzel anlamıdır.

TÜRKER ÇAKMAK

Gökçeada, 2026

İÇİNDEKİLER

İÇİNDEKİLER	3
ÖZET	i
ABSTRACT	ii
KISALTMALAR	iii
1. GİRİŞ	1
1.1. Problem Durumu	1
1.2. Araştırmanın Amacı ve Önemi	2
1.3. Araştırmanın Sınırlılıkları	3
1.4. Araştırmanın Varsayımları	4
2. ÖNCEKİ ÇALIŞMALAR	5
3. GEREÇ ve YÖNTEM	8
3.1. Gereç	8
3.2. Yöntem	8
4. BULGULAR	9
4.1. Sendikal Hakların Kavramsal Ve Kuramsal Çerçevesi	9
4.1.1. Sendika Kavramı	9
4.1.2. Sendikanın Unsurları	11
4.1.2.1. Ortak Amaç	11
4.1.2.2. Kurulma Serbestliği İlkesi	13
4.1.2.3. Bağımsızlık İlkesi	14
4.1.2.4. Demokratik İlkelere Uygunluk	19
4.1.2.5. Özel Hukuk Tüzel Kişiliği	20
4.1.3. Sendika Kavramının Benzer Kavramlardan Farkı	21
4.1.3.1. Sendika - Dernek Farkı	21
4.1.3.2. Sendika - Mesleki Teşekkül Farkı	23
4.1.4. Sendika Türleri ve Üyelik	25
4.1.4.1. İşçi Sendikaları	27
4.1.4.2. Kamu Görevlileri Sendikaları	29
4.1.4.3. İşveren Sendikaları	31
4.1.4.4. Konfederasyonlar	34
4.1.5. Sendikal Hak ve Özgürlükler	36
4.1.5.1. Hak ve Özgürlük Kavramı	37
4.1.5.2. Sendika Özgürlüğü ve Sendikal Haklar	40
4.1.5.3. Bireysel Sendika Özgürlüğü	45
4.1.5.4. Kolektif Sendika Özgürlüğü	48
4.1.6. Sendikal Hakların Hukuki Korunması	50
4.1.6.1. Uluslararası Hukukta Korunma	50
4.1.6.2. Ulusal Hukukta Korunma	54
4.2. Sendikal Hakların Kullanılmasının Engellenmesi Suçu	57
4.2.1. Genel Çerçeve	57
4.2.1.1. Sendikal Haklara Karşı İşlenen Suçlar	61
4.2.1.2. Yaptırımlar	62
4.2.2. Mukayeseli Hukukta Durum	63
4.2.3. Türk Hukukunda Düzenleme	64

4.2.3.1. Türk Ceza Kanunu Kapsamında Düzenleme	64
4.2.3.2. Diğer İlgili Mevzuat	69
4.2.4. Sendikal Hakların Engellenmesi Suçunun Analizi	72
4.2.4.1. Suçla Korunan Hukuki Değer	75
4.2.4.2. Suçun Unsurları	77
4.2.4.3. Suçun Özel Görünüş Şekilleri	79
4.2.4.4. Yaptırım ve Kovuşturma	85
4.2.5. Sendikal Hakların Kullanılmasının Engellenmesi Suçunun Türleri	87
4.2.5.1. Sendika Üyeliğine Zorlama veya Engelleme Suçu	87
4.2.5.2. Sendikal Faaliyetlerin Engellenmesi Suçu	88
4.2.5.3. İş İlişkisi Yoluyla Sendikal Hakların Engellenmesi	89
4.2.5.4. Psikolojik ve Dolaylı Engelleme Yöntemleri	89
4.2.5.5. Bireysel Sendikal Hakların Engellenmesi	90
4.2.5.6. Kolektif Sendikal Hakların Engellenmesi	90
5. TARTIŞMA	92
5.1. Yargıtay Kararları Bağlamında İnceleme	92
5.1.1. Yargıtay'ın Suçun Unsurlarına Yaklaşımı	92
5.1.1.1. Failin Belirlenmesi	92
5.1.1.2. Kastın Değerlendirilmesi	94
5.1.1.3. Delil Standardı	96
5.1.2. Yargıtay Kararlarının Tematik Analizi	98
5.1.2.1. Sendika Üyeliğinin Engellenmesi	98
5.1.2.2. Sendikal Faaliyetlere Müdahale	99
5.1.2.3. İşten Çıkarma ve Baskı Yoluyla Engelleme	101
5.1.2.4. Dolaylı Engelleme (Mobbing, sürgün, görev değişikliği)	103
5.1.3. Yargıtay'ın İçtihat Farklılıkları ve Sorun Alanları	105
5.1.3.1. Daireler Arası Yorum Farkı	105
5.1.3.2. Uygulamada Belirsizlikler	107
5.2. Kamu Yönetimi Bağlamında Değerlendirme	108
5.2.1. Kamu Kurumlarında Sendikal Baskı Mekanizmaları	109
5.2.2. Bürokratik Kültürün Etkisi	110
5.2.3. Yönetici Davranışları	111
5.2.4. İnsan Kaynakları Uygulamaları	112
6. SONUÇLAR	114
7. ÖNERİLER	118
KAYNAKLAR	119
ÖZ GEÇMİŞ	124

ÖZET

YÜKSEK LİSANS TEZİ

YARGITAY KARARLARI IŞIĞINDA SENDİKAL HAKLARIN KULLANILMASININ ENGELLENMESİ SUÇU

Türker ÇAKMAK

HARRAN ÜNİVERSİTESİ
LİSANSÜSTÜ EĞİTİM ENSTİTÜSÜ
KAMU YÖNETİMİ ANABİLİM DALI

Tez Danışmanı: Dr. Öğr. Üyesi Ahmet TERZİOĞLU

Yıl: 2026, Sayfa: 124

Bu çalışma, 5237 sayılı Türk Ceza Kanunu'nun 118. maddesinde düzenlenen sendikal hakların kullanılmasının engellenmesi suçunu Yargıtay içtihatları ışığında incelemeyi amaçlamaktadır. Çalışmada, söz konusu suçun hukuki niteliği, unsurları, teşebbüs ve gönüllü vazgeçme gibi kurumlarla ilişkisi ayrıntılı biçimde ele alınmış; ayrıca suç tipinin bireysel ve kolektif sendikal hakları koruma yönünden sahip olduğu iki katmanlı yapı ortaya konulmuştur. İnceleme kapsamında, suçun birinci fıkrasında düzenlenen sendika üyeliğine zorlama veya engelleme fiilleri ile ikinci fıkrada yer alan sendikal faaliyetlerin engellenmesi suçları sistematik biçimde değerlendirilmiş; bu iki düzenleme arasındaki yapısal ve fonksiyonel farklar analiz edilmiştir. Özellikle teşebbüs hükümlerinin uygulanabilirliği, gönüllü vazgeçme kurumu ve suçun icra hareketlerinin bölünebilirliği konuları doktrin ve uygulama ışığında tartışılmıştır. Yargıtay kararlarının incelenmesi neticesinde, uygulamada en önemli sorun alanlarının failin belirlenmesi, kastın tespiti ve delil standardının belirlenmesi olduğu görülmüştür. Buna ek olarak, işten çıkarma yoluyla sendikal baskı, mobbing ve görev değişikliği gibi dolaylı engelleme yöntemlerinin giderek yaygınlaştığı; ancak bu tür eylemlerin ispatının güçlüğü nedeniyle ceza yaptırımı ile karşılık bulmasının sınırlı kaldığı tespit edilmiştir. Çalışmada ayrıca, kamu yönetimi bağlamında sendikal hakların kullanılmasının engellenmesi olgusu ele alınmış; bürokratik kültür, yönetici davranışları ve insan kaynakları uygulamalarının sendikal özgürlük üzerindeki etkileri değerlendirilmiştir. Elde edilen bulgular, sendikal hakların cezai korunmasının önemli olmakla birlikte tek başına yeterli olmadığını; bu alanda normatif açıklığın artırılması, içtihat birliğinin sağlanması ve kurumsal farkındalığın geliştirilmesi gerektiğini göstermektedir.

ANAHTAR KELİMELEER: Sendikal haklar, İş ilişkisi, Sendikal baskı, TCK m 118, Yargıtay içtihatları

ABSTRACT

MASTER’S THESIS

THE CRIME OF PREVENTING THE USE OF UNION RIGHTS IN THE LIGHT OF COURT OF CASSATION DECISIONS

Türker ÇAKMAK

**HARRAN UNIVERSITY
GRADUATE SCHOOL
DEPARTMENT OF PUBLIC ADMINISTRATION**

Thesis Advisor: Asst. Prof. Ahmet TERZİOĞLU

Year: 2026, Page: 124

This study aims to examine the crime of obstructing the exercise of trade union rights, regulated in Article 118 of the Turkish Penal Code No. 5237, in light of Supreme Court precedents. The study comprehensively addresses the legal nature of this crime, its elements, and its relationship with institutions such as attempt and voluntary withdrawal; furthermore, it reveals the two-layered structure of the crime in terms of protecting individual and collective trade union rights. Within the scope of the study, the acts of forcing or obstructing union membership regulated in the first paragraph and the crime of obstructing trade union activities regulated in the second paragraph are systematically evaluated; and the structural and functional differences between these two regulations are analyzed. In particular, the applicability of the provisions on attempt, the institution of voluntary withdrawal, and the divisibility of the execution of the crime are discussed in light of doctrine and practice. As a result of examining Supreme Court decisions, it has been observed that the most important problem areas in practice are the identification of the perpetrator, the determination of intent, and the establishment of the evidentiary standard. In addition, it has been noted that indirect methods of obstruction, such as union pressure through dismissal, mobbing, and job changes, are becoming increasingly widespread; However, it has been determined that the difficulty in proving such actions has limited the extent to which they are met with criminal sanctions. The study also examines the phenomenon of obstructing the exercise of trade union rights in the context of public administration; the effects of bureaucratic culture, managerial behavior, and human resources practices on trade union freedom are evaluated. The findings show that while criminal protection of trade union rights is important, it is not sufficient on its own; normative clarity in this area needs to be increased, consistency in jurisprudence needs to be ensured, and institutional awareness needs to be improved.

KEYWORDS: Trade union rights, Employment relationship, Trade union repression, TPC 118, Supreme Court jurisprudence

KISALTMALAR

AİHM	Avrupa İnsan Hakları Mahkemesi
AİHS	Avrupa İnsan Hakları Sözleşmesi
AY	Türkiye Cumhuriyeti Anayasası
Bkz.	Bakınız
C.	Cilt
CMK	Ceza Muhakemesi Kanunu
E.	Esas
ILO	International Labour Organization (Uluslararası Çalışma Örgütü)
İK	İnsan Kaynakları
K.	Karar
m.	Madde
RG	Resmi Gazete
s.	Sayfa
S.	Sayı
T.	Tarih
TBK	Türk Borçlar Kanunu
TCK	Türk Ceza Kanunu
YCGK	Yargıtay Ceza Genel Kurulu

1. GİRİŞ

Çalışma hayatı, bireyler ile ekonomik ve siyasal yapı arasındaki ilişkilerin en yoğun biçimde gözlemlendiği alanlardan biridir. Bu alanın en belirgin özelliklerinden biri, işçi ve işveren arasındaki yapısal güç dengesizliğidir (Süzek, 2025:32). Özellikle ekonomik bakımdan daha zayıf konumda bulunan işçilerin, bireysel olarak haklarını korumakta zorlanmaları, onları kolektif örgütlenme arayışına yöneltmiştir. Bu bağlamda sendikalar, yalnızca mesleki veya ekonomik bir örgütlenme biçimi olmayıp, demokratik toplum düzeninde sosyal adaletin sağlanmasına hizmet eden temel kurumlardan biri hâline gelmiştir (Kaboğlu, 2023: 25).

Sendikal örgütlenme, bireylerin ekonomik ve sosyal menfaatlerini birlikte koruyabilmelerine imkân tanırken, aynı zamanda çalışma hayatındaki güç ilişkilerini dengeleyici bir işlev de üstlenmektedir. Bu nedenle sendikal haklar ve sendika özgürlüğü, çağdaş hukuk düzenlerinde yalnızca bireysel birer hak olarak değil, toplumsal barışın ve demokratik düzenin sürdürülebilirliği açısından da vazgeçilmez değerler olarak kabul edilmektedir (Kapani, 2023; Savaş Kutsal ve Tolu Yılmaz, 2023; Kaplan,2023).

Sendikal hakların sadece tanınması, bu hakların fiilen ve etkin şekilde kullanılabilmesini garanti etmek için yeterli değildir. Çalışma hayatında sendikal hakların kullanımının, doğrudan veya dolaylı yollarla engellendiği, caydırıldığı ya da etkisiz hâle getirildiği birçok örnekle karşılaşilmektedir. Bu durum, sendikal hakların hukuki korunmasının hangi araçlarla ve ne ölçüde sağlanabileceği sorusunu gündeme getirmektedir. Özellikle ceza hukuku aracılığıyla sağlanan korunmanın sınırları ve işlevi bu noktada ayrı bir önem kazanmaktadır.

1.1. Problem Durumu

Sendikal haklar, ulusal anayasal düzenlemelerde ve uluslararası sözleşmelerde açık biçimde güvence altına alınmış olmasına rağmen, uygulamada bu hakların kullanılmasının engellenmesine yönelik çok sayıda müdahale ile karşılaşilmektedir. Sendikaya üye olan bireylerin işten çıkarılması, sendikal faaliyete katılan çalışanlara disiplin yaptırımları uygulanması, sendikaların faaliyetlerinin idari veya fiilî engellerle sınırlandırılması, bu müdahalelerin en yaygın örnekleri arasında yer almaktadır (Erdoğan, 2015:68).

Türkiye bakımından sendikal hakların ihlalinin önemli bir boyutunu, işveren veya kamu otoriteleri tarafından gerçekleştirilen baskı ve engellemeler oluşturmaktadır. Bu ihlaller, çoğu zaman özel hukuk uyuşmazlıkları veya idari işlemler çerçevesinde ele alınmakta; sendikal faaliyetin engellenmesi fiilleri her zaman etkili ve caydırıcı yaptırımlarla karşılık bulmamaktadır. Bu durum ise sendikal hakların normatif düzeyde tanınmasına rağmen, fiilî düzeyde yeterince korunamadığı yönünde bir problem alanı ortaya çıkarmaktadır (Özveri, 2023:356).

5237 sayılı Türk Ceza Kanunu’nun 118. maddesinde düzenlenen “sendikal hakların kullanılmasının engellenmesi” suçu, sendikal hakların ceza hukuku yoluyla korunmasına yönelik temel düzenlemeyi oluşturmaktadır. Ancak uygulamada, bu hükmün hangi fiilleri kapsadığı, hangi durumlarda suçun oluştuğu ve bireysel ya da kolektif sendika özgürlüğünün ne ölçüde koruma altına alındığı hususlarında önemli tartışmalar bulunmaktadır. Yargıtay içtihatlarında da sendikal hakların ihlaline ilişkin değerlendirmelerde temel bir yaklaşımın bulunmadığı görülmektedir.

Bu bağlamda çalışmanın temel problem durumu, sendikal hakların ulusal ve uluslararası düzeyde tanınmasına rağmen, özellikle ceza hukuku aracılığıyla ne ölçüde etkin biçimde korunabildiği sorunu etrafında şekillenmektedir. Sendikal hakların ihlalinde ceza hukukunun gerçekten koruyucu ve caydırıcı bir rol üstlenip üstlenmediği, bu çalışmada ele alınması gereken temel sorun alanını oluşturmaktadır.

1.2. Araştırmanın Amacı ve Önemi

Bu çalışmanın temel amacı, sendikal hakların hukuki korunmasını çok boyutlu açıdan inceleyerek, özellikle 5237 sayılı Türk Ceza Kanunu’nun 118. maddesi kapsamında sağlanan ceza hukuku korumasını ve etkinliğini ortaya koymaktır. Bu çerçevede sendikal hak kavramı, sendika özgürlüğünün bireysel ve kolektif boyutlarıyla birlikte ele alınmakta; uluslararası hukukta kabul edilen standartların Türk hukukuna yansımaları değerlendirilmekte ve yargı uygulaması eleştirel bir gözle incelenmektedir.

Ayrıca, sendikal hakların yalnızca birer özgürlük alanı olarak değil, aynı zamanda devletin koruma ve müdahale yükümlülüğü doğuran hukuki haklar olarak ele alınması gerektiğinin incelenmesi de amaçlanmıştır. Bu yaklaşım, sendikal hakların ihlali hâlinde

ceza hukukunun devreye girme gerekçesini daha anlaşılır kılmaktadır. Nitekim sendikal hakların ihlali, yalnızca bireysel mağduriyetlere değil, sendikal örgütlenmenin bütününe ve toplumsal güç dengesine zarar veren sonuçlara yol açmaktadır (Ersoy, 2016: 472).

Çalışma kapsamında, sendikal hakların korunması sorununun sadece normatif bir düzenleme meselesi olarak değil, uygulama ve yargısal yorumlar bağlamında ele alınması açısından önem arz etmektedir. Avrupa İnsan Hakları Mahkemesi içtihadının Türk hukukuna etkileri, Anayasa Mahkemesi'nin bireysel başvuru kararları ve Yargıtay uygulaması birlikte değerlendirildiğinde, sendikal hakların korunmasında ceza hukukunun rolü daha net biçimde analiz edilebilmektedir.

Ayrıca bu çalışma, sendikal hak ihlallerine ilişkin tartışmaların yalnızca iş hukuku veya idare hukuku çerçevesiyle sınırlı kalmaması gerektiğini ortaya koyarak, ceza hukukunun tamamlayıcı ve yapısal bir koruma aracı olarak önemini vurgulamaktadır. Bu yönüyle çalışmada, hem teorik hem de uygulamaya yönelik katkı sunmayı amaçlanmaktadır.

Çalışmanın bir diğer temel amacı, sendikal hakların ihlali sorununun kamu yönetimi disiplini bağlamındaki yansımalarını ve yapısal nedenlerini ortaya koymaktır. Kamu kurumlarında sendikal haklara yönelik müdahaleler genellikle klasik ceza hukuku kalıplarına uyan açık fiziki cebir veya tehdit eylemleriyle değil; bürokratik kültürün, hiyerarşik yapının ve insan kaynakları uygulamalarıyla örtülü bir biçimde gerçekleşmektedir. Bu durum, yöneticilerin sahip olduğu idari takdir yetkisinin sendikal özgürlükler üzerinde nasıl dolaylı bir baskı ve caydırma mekanizmasına dönüşebildiğini göstermektedir. Bu doğrultuda çalışmamız, söz konusu ihlallerin yalnızca dar bir iş hukuku veya ceza hukuku uyuşmazlığı olmadığını; aksine, katılımcı, şeffaf ve demokratik bir kamu yönetimi anlayışının inşası önünde duran yapısal bir engel olduğunu göstermeyi amaçlamaktadır. Araştırmanın kamu yönetimi alanına sunacağı en büyük katkı, idari işlemler ardına gizlenen bu manevi cebir unsurlarının ceza adaleti sistemiyle nasıl denetlenebileceğine dair disiplinler arası bir bakış açısı sunmak ve idari işleyişte sendikal haklara duyarlı, modern bir kurum kültürünün geliştirilmesine teorik bir zemin hazırlamaktır.

1.3. Araştırmanın Sınırlılıkları

Bu çalışma, sendikal hakların hukuki korunmasını konu edinmekle birlikte, belirli

sınırlar içermektedir. Öncelikle çalışma, sendikal hakların ihlaline ilişkin tüm hukuk dallarını ayrıntılı biçimde ele almayı hedeflememektedir. İş hukuku, idare hukuku ve özel hukuk boyutlarına yalnızca ceza hukuku korumasının anlaşılmasına katkı sunduğu ölçüde değinilmektedir.

Araştırma, ağırlıklı olarak Türk Ceza Kanunu m.118 kapsamında sağlanan korunmayı ele almakta; diğer ceza normları ancak konu ile doğrudan bağlantılı oldukları ölçüde değerlendirmeye alınmaktadır. Bu kapsamda örneğin tehdit, şantaj veya ayrımcılık suçları ayrı başlıklar altında ayrıntılı olarak incelenmemiştir.

Bunun yanı sıra çalışma, karşılaştırmalı hukuk incelemesini sınırlı tutmaktadır. Uluslararası hukuk metinleri ve AİHM içtihadı kapsamlı biçimde ele alınmakla birlikte, yabancı ülke ceza mevzuatlarının ayrıntılı bir karşılaştırmasına girilmemiştir.

1.4. Araştırmanın Varsayımları

Bu çalışmada belirli varsayımlar esas alınmaktadır. İlk olarak, sendikal hakların demokratik toplum düzeninin korunmasında vazgeçilmez bir işleve sahip olduğu varsayılmaktadır. Bu çerçevede sendikal hakların ihlalinin yalnızca bireysel bir mağduriyet değil, aynı zamanda toplumsal bir zarar doğurduğu kabul edilmektedir.

Çalışmanın bir diğer temel varsayımı, sendikal hakların etkin korunabilmesi için yalnızca normatif tanımanın yeterli olmadığıdır. Bu hakların ihlali hâlinde etkili ve caydırıcı yaptırımların devreye girmesi gerektiği varsayılmaktadır. Ceza hukukunun bu noktada tamamlayıcı bir güvence sunduğu kabul edilmekte; ancak bu güvencenin uygulamada ne ölçüde sağlandığı sorgulanmaktadır.

Son olarak araştırma, AİHM içtihadının ve ILO sözleşmelerinin Türk hukukunda yorumlayıcı ve yönlendirici bir etkiye sahip olduğu varsayımına dayanmaktadır.

2. ÖNCEKİ ÇALIŞMALAR

Sendikal hakların hukuki korunması ve sendika özgürlüğüne yönelik müdahalelerin engellenmesi, iş hukuku ile ceza hukukunun kesişim noktasında yer alan ve doktrinde uzun süredir derinlemesine tartışılan temel bir inceleme alanıdır. Önceki çalışmalar analiz edildiğinde, araştırmaların başlangıçta işçi ve işveren arasındaki yapısal güç dengesizliğini gidermek, çalışma barışını tesis etmek ve toplu pazarlık mekanizmalarını hukuki bir zemine oturtmak gibi hedefler etrafında şekillendiği görülmektedir. Bu kapsamda Süzek, Tuncay, Çelik ve Narmanlıoğlu gibi yazarların temel eserlerinde, sendikal örgütlenmenin anayasal temelleri, sendika saflığı ilkesi ve sendikaların devlete, işverene veya diğer sivil toplum kuruluşlarına karşı bağımsızlıkları kapsamlı bir biçimde ele alınarak iş hukukunun dogmatikliği oluşturulmuştur. Ancak modern çalışma hayatının karmaşıklaşması ve sendikal örgütlenmelere yönelik baskıların şekil değiştirmesiyle birlikte, sadece özel hukuk veya idare hukuku yaptırımlarının yetersiz kaldığı; sendikal hakların ihlalinin toplumsal güç dengesini sarsan kamusal bir değer ihlali olarak değerlendirilmesi gerektiği fikri literatürde ağırlık kazanmıştır. Bu süreç, doktrinde "çalışma ceza hukuku" veya "sosyal ceza hukuku" kavramlarının doğmasını sağlamış ve Yarsuvat gibi yazarların öncü çalışmalarıyla sendikal haklara yönelik saldırıların caydırıcı ceza yaptırımlarıyla engellenmesi gerektiği kuramsal bir çerçeveye oturtulmuştur.

Mülga 765 sayılı Türk Ceza Kanunu döneminde, sendikal hakların kullanılmasının engellenmesine özgü özel bir suç tipinin bulunmaması, doktrindeki birçok yazar tarafından önemli bir yasal eksiklik olarak değerlendirilmiş ve bu ihlaller genellikle hürriyete karşı işlenen suçlar kapsamında çözümlenmeye çalışılmıştır. 5237 sayılı Türk Ceza Kanunu'nun 118. maddesinin yürürlüğe girmesiyle birlikte ise, literatürdeki akademik tartışmalar bu yeni normun koruduğu hukuki değer, suçun unsurları ve uygulama alanı üzerinde yoğunlaşmıştır. Ersoy, Erdoğan, Özen ve Özbek gibi akademisyenlerin çalışmalarında, TCK m. 118'in birinci fıkrası ile bireyin sendikal tercih alanının, ikinci fıkrası ile de sendikanın tüzel kişilik düzeyindeki faaliyet alanının ikili bir yapıda koruma altına alınmasının sistematik önemi vurgulanmıştır. Normun dogmatik yapısına ilişkin en dikkat çekici tartışmalardan biri "teşebbüs" kurumu bağlamında yaşanmaktadır; kanun gerekçesinde

suçun bir teşebbüs suçu olduğu yönünde belirlemeler bulunmasına karşın, doktrinde Ersoy bu görüşü desteklerken, Özen gibi yazarlar fiilin başlı başına tamamlanmış bir haksızlık niteliği taşıdığını belirterek klasik anlamda teşebbüsten söz edilemeyeceğini güçlü argümanlarla savunmuşlardır. Bununla birlikte, kanun metninde örgütlenmenin ilk aşaması olan "sendika kurma" hakkının açıkça sayılmamış olması, Kalabalık, Özveri ve Ersoy gibi araştırmacılar tarafından ceza normunun koruma alanı açısından önemli bir yasal boşluk ve eksiklik olarak eleştirilmektedir.

Uygulamaya ve yargı içtihatlarına yönelik ampirik ve kuramsal incelemeler, önceki çalışmaların bir diğer ağırlık merkezini oluşturmaktadır. Gülmez, Kaboğlu ve Kapani gibi yazarlar, sendikal hakların ceza hukuku yoluyla korunmasını uluslararası insan hakları belgeleri, ILO sözleşmeleri ve Avrupa İnsan Hakları Mahkemesi (AİHM) içtihatları çerçevesinde inceleyerek, ulusal hukukun bu evrensel standartlarla olan uyumunu ve çelişkilerini sorgulamışlardır.

Bugün gelinen noktada literatür; sendikal hakların normatif düzeyde ayrıntılı biçimde güvence altına alınmış olmasına rağmen, fiili düzeyde ve özellikle ceza yargılaması süreçlerinde bu hakların korunmasına ilişkin ciddi yetersizlikler barındırdığı konusunda ortak bir kanaate ulaşmıştır. İnsan kaynakları uygulamaları ve kamu veya özel sektördeki yönetici davranışları aracılığıyla gerçekleştirilen örtülü baskıların ceza hukuku bağlamında vasıflandırılmasındaki hukuki belirsizlikler, mevcut çalışmaların işaret ettiği, doldurulması gereken temel boşlukların başında gelmektedir. Özellikle kamu kurumlarındaki geleneksel bürokratik kültürün sendikal örgütlenmeyi dolaylı yollarla sınırlaması ve klasik cebir veya tehdit unsurları içermeyen modern psikolojik müdahalelerin ispatındaki güçlükler, ceza adalet sisteminin koruyucu işlevini zayıflatmaktadır. Önceki çalışmalar konunun teorik, anayasal ve iş hukuku boyutlarını başarıyla temellendirmiş olsa da, TCK m. 118'in somut olaylara uygulanmasında karşılaşılan yüksek ispat zorluklarını giderecek, uluslararası standartlarla ulusal yargı pratiğini tam anlamıyla bütünleştirecek ve dolaylı sendikal baskı mekanizmalarını ceza hukuku dogmatığı içinde etkili bir şekilde konumlandırarak modern bir çözümlemeye ihtiyaç duyulmaktadır. Bu araştırma, literatürdeki söz konusu eksiklikleri gidermeyi, idari uygulamalar ardına gizlenen manevi cebir olgularını ceza

hukuku kapsamında açıklamayı ve yargı içtihatlarındaki çelişkileri önleyerek çok daha öngörülebilir ve etkin bir hukuki koruma modeline yönelik teorik bir bakış açısı ortaya koymayı amaçlamaktadır.

3. GEREÇ ve YÖNTEM

3.1. Gereç

Hukuk alanında yürütülen bu tez çalışmasında araştırmanın temelini oluşturan verilerin toplanması, tasnif edilmesi ve analiz edilmesi sürecinde çeşitli dijital ve yazılımsal gereçlerden faydalanılmaktadır. Bu kapsamda, ulusal yargı kararlarının taranması amacıyla UYAP (Ulusal Yargı Ağı Bilişim Sistemi) ve Karar arama modülleri, Lexpera, Kazancı ve Sinerji gibi elektronik hukuk veri tabanları temel veri toplama araçları olarak kullanılmaktadır.

3.2. Yöntem

Bu çalışmada, sendikal hakların ceza hukuku aracılığıyla korunması sorunu nitel araştırma yöntemleri kullanılarak ele alınmaktadır. Temel yöntem olarak doktriner hukuki araştırma ve içtihat analizi benimsenmiştir. Mevzuatta yer alan normların ve uluslararası sözleşmelerin lafzi, teleolojik ve sistematik yorum yöntemleriyle incelenmesi, araştırmanın temelini oluşturmaktadır. Veri toplama aracı olarak literatür taraması kullanılmış; konuyla ilgili yerli ve yabancı makaleler, tezler, kitaplar ve raporlar içerik analizine tabi tutulmuştur. Çalışmanın uygulama boyutunda ise, Yargıtay'ın ilgili ceza daireleri, Ceza Genel Kurulu, Anayasa Mahkemesi ve Avrupa İnsan Hakları Mahkemesi'nin (AİHM) kararları taranarak, normun somut olaylara uygulanma biçimi eleştirel bir süzgeçten geçirilmektedir.

Uygulanan bu nitel hukuki analiz ve içtihat inceleme yöntemi, sendikal hakların engellenmesi suçundaki yargısal eğilimleri, uygulamadaki ispat sorunlarını ve normatif boşlukları tespit etmek açısından en elverişli yoldur. Ancak, tezin ilerleyen aşamalarında hedeflenen ilk derece mahkemesi kararlarına veya yayımlanmamış güncel Yargıtay kararlarına erişimde kısıtlılık yaşanması veya yöntemin veri yetersizliği nedeniyle tıkanması ihtimaline karşı alternatif yöntem belirlenmiştir. Bu durumda, yalnızca yayımlanmış emsal kararlar üzerinden ilerlenecek ve araştırmanın ağırlık merkezi mukayeseli hukuk analizine, özellikle Alman ve Fransız ceza hukuku sistemleriyle karşılaştırmaya ve normun olması gereken hukuk (de lege ferenda) boyutuna kaydırılacaktır.

4. BULGULAR

4.1. Sendikal Hakların Kavramsal Ve Kuramsal Çerçevesi

4.1.1. Sendika Kavramı

Sendika kavramının kökeni oldukça eski dönemlere uzanmakla birlikte, günümüzde taşıdığı içerik ve işlev bakımından modern bir anlam kazanmıştır (Tuncay vd., 2023:18). Kavramın etimolojik gelişimi incelendiğinde, Roma ve Yunan hukuk sistemlerinde belirli bir topluluğun temsilcilerini ifade eden “syndic” terimine dayandığı görülmektedir (Karadoğan,2023). Bu terim zamanla, hem temsil işlevini hem de bu işlevin kurumsal olarak yürütülmesini ifade edecek biçimde Fransızca’da “syndicat” şeklinde kullanılmaya başlanmıştır. Türkçeye ise bu kavram, Fransızca’daki kullanımı üzerinden “sendika” olarak geçmiştir (Güler, 2024:27; Sur, 2026: 82; Tokol ve Alper, 2022:310).

Günümüzde sendika, yalnızca bir meslek örgütü olmanın ötesinde, çalışanların ekonomik ve sosyal haklarını koruma ve geliştirme amacı taşıyan kurumsal yapılar olarak değerlendirilmektedir. Bu bağlamda sendika, işçi veya işverenlerin; çalışma koşulları, ücret, sosyal haklar ve mesleki çıkarlar gibi alanlarda ortak hareket etmek amacıyla oluşturdukları örgütlü yapılar şeklinde tanımlanabilir (Tokol ve Alper, 2022: 311; Çelik vd. 2023: 826).

Hukuki açıdan ele alındığında ise sendikalar, belirli bir meslek grubuna mensup bireylerin, kar amacı gütmeksizin, ekonomik ve sosyal haklarını korumak ve geliştirmek amacıyla bir araya gelerek oluşturdukları ve tüzel kişilik kazanan örgütlerdir (Ertan ve Göktaş, 2023:424). Bu yönüyle sendikalar, hem bireysel hakların korunmasında hem de toplu hak mücadelesinin yürütülmesinde önemli bir araç niteliği taşımaktadır (Sur, 2026: 84; Güzel vd., 2025:536).

Öğretide sendika kavramı, temelde dayanışma yoluyla ortak çıkarların korunması ve geliştirilmesi amacı etrafında şekillenen bir örgütlenme biçimi olarak ele alınmakta ve bu doğrultuda birbirine yakın tanımlar yapılmaktadır (Göktaş, 2025:1532). Bu bağlamda sendikalar, çalışanlar veya işverenler arasında ortak menfaatlerin korunmasına hizmet eden kurumsal yapılar olarak tanımlanmaktadır (Akyiğit, 2022: 595; Karadoğan,2023; Narmanlıoğlu, 2016:201).

Nitekim Erten'e (1971:325) göre sendika, öncelikle mesleki ortak menfaatleri temsil eden, bu menfaatleri koruyan ve geliştiren, aynı zamanda meslek dayanışmasını sağlayarak çalışanlar ile işverenlerin sorunlarını kamuoyuna aktarmayı amaçlayan tüzel kişiliğe sahip meslek kuruluşlarıdır. Benzer şekilde Şahlanan (2020:105), sendikayı; işçilerin veya işverenlerin çalışma ilişkilerinden doğan ekonomik ve sosyal hak ve menfaatlerini korumak ve geliştirmek amacıyla serbestçe kurulan, demokratik esaslara göre faaliyet gösteren ve özel hukuk tüzel kişiliğine sahip bağımsız örgütler olarak tanımlamaktadır.

Akyiğit (2022:596) , sendikaları hem çalışanların (işçiler ve kamu görevlileri) hem de işverenlerin belirli koşullar altında kurabildiği ve üye olabildiği, özel amaçlı ve özel hukuk tüzel kişiliğine sahip çalışma örgütleri olarak ifade etmektedir. Narmanlıoğlu ise sendikaları, işçilerin veya işverenlerin çalışma ilişkilerinden kaynaklanan ortak çıkarlarını korumak ve geliştirmek amacıyla serbestçe oluşturdukları özel hukuk tüzel kişileri şeklinde tanımlamaktadır (Narmanlıoğlu, 2016:209).

Ulusal hukuk açısından değerlendirildiğinde, Türkiye Cumhuriyeti Anayasası'nda sendika kavramına ilişkin doğrudan bir tanım yapılmamış, yalnızca 51. maddede sendika kurma hakkı güvence altına alınmıştır. Sendikalara ilişkin tanımlar ve düzenlemeler ise kanun düzeyinde ele alınmıştır (Tuncay vd., 2023:21). Bu kapsamda, 4688 sayılı Kamu Görevlileri Sendikaları ve Toplu Sözleşme Kanunu sendikayı, kamu görevlilerinin ortak ekonomik, sosyal ve mesleki hak ve menfaatlerini korumak ve geliştirmek amacıyla oluşturdukları tüzel kişiliğe sahip kuruluşlar olarak tanımlamaktadır. Benzer şekilde 6356 sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu ise sendikayı, işçilerin veya işverenlerin çalışma ilişkilerinden doğan ortak ekonomik ve sosyal hak ve çıkarlarını korumak ve geliştirmek amacıyla bir araya gelerek oluşturdukları tüzel kişiliğe sahip kuruluşlar şeklinde ifade etmektedir(Güler, 2024:28).

Sendika kavramı dar anlamda, işçilerin ilk düzeyde kurdukları örgütleri ifade etmek için kullanılmakta iken, geniş anlamda sendika kavramı hem bu birincil örgütleri hem de sendikaların üst kuruluşları olan konfederasyonları kapsayacak biçimde kullanılmaktadır. Nitekim ilgili mevzuatta yer alan “kuruluş” kavramının sendikaların yanı sıra konfederasyonları da içerdiği kabul edilmektedir (Akyiğit, 2022: 595)

4.1.2. Sendikanın Unsurları

Sendika kavramına ilişkin genel bir tanım yapılmak istendiğinde, bu kavramın anlam ve kapsamının tarihsel süreç, toplumsal yapı ve her bir hukuk sistemine göre farklılık gösterebildiği dikkate alınmalıdır. Bu nedenle sendika kavramının açıklanmasında, öncelikle yürürlükteki mevzuat hükümleri esas alınmakta; bunun yanı sıra öğretide yer alan tanımlardan da yararlanılmaktadır (Akyiğit, 2022: 595; Narmanlıoğlu, 2016:211).

Bu çerçevede sendikalar, demokratik esaslara uygun olmak kaydıyla, işçi veya işverenlerin çalışma hayatına ilişkin ekonomik ve sosyal hak ve menfaatlerini korumak ve geliştirmek amacıyla bir araya gelmeleri sonucunda ortaya çıkan, bağımsız nitelikte ve tüzel kişiliğe sahip özel hukuk kuruluşları olarak tanımlanabilir (Şahlanan, 2020: 103; Güzel vd., 2025:537; Sur, 2026: 85).

Bu tanım ve anayasal düzenlemeler birlikte değerlendirildiğinde, sendikaların temel unsurlarını şu şekilde sıralamak mümkündür (Akyiğit, 2022: 597):

- Ortak amaç
- Serbestçe kurulabilme
- Bağımsızlık
- Demokratik ilkelere uygunluk
- Özel hukuk tüzel kişiliğine sahip olma

Bu bölümde, sendikaların sahip olduğu söz konusu ilke ve unsurlar ayrı ayrı ele alınarak açıklanacaktır.

4.1.2.1. Ortak Amaç

Sendikaların temel unsurlarından biri olan ortak amaç, bu örgütlerin yalnızca üyelerinin çalışma ilişkilerinden doğan ekonomik ve sosyal hak ve menfaatlerini korumak ve geliştirmek amacıyla kurulabilmelerini ifade etmektedir. Bu yönüyle sendikalar, belirli ve sınırlandırılmış bir amaç doğrultusunda faaliyet gösteren örgütler olarak ortaya çıkmaktadır (Sur, 2026: 87; Akyiğit, 2022: 600).

Nitekim Türkiye Cumhuriyeti Anayasası'nın 51. maddesinde sendika kurma hakkı güvence altına alınırken, bu hakkın özünün çalışanlar ve işverenlerin ortak ekonomik ve

sosyal menfaatlerini korumaya yönelik olduğu anlaşılmaktadır. Bu durum, sendikaların tüzel kişiliğe sahip ve belirli bir amaca yönelmiş yapılar olarak dernekler veya diğer mesleki kuruluşlardan ayrılmasını sağlamakta, aynı zamanda faaliyet alanlarının sınırlarını da belirlemektedir (Tuncay vd., 2023:30; Şahlanan, 2020: 104).

Anayasa'nın 53. maddesinde işçi ve işverenlerin ekonomik ve sosyal durumlarını düzenlemek ve çalışma koşullarını belirlemek amacıyla toplu iş sözleşmesi yapma hakkına sahip olduklarının ifade edilmesi, sendikaların kuruluş amacını pekiştiren bir diğer önemli düzenleme olarak karşımıza çıkmaktadır (Güler, 2024:29).

Benzer şekilde, 6356 sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu'nda da sendikaların, üyelerinin çalışma ilişkilerinden kaynaklanan ortak ekonomik ve sosyal hak ve çıkarlarını korumak ve geliştirmek amacıyla kurulabileceği açıkça belirtilmiştir. Bu düzenleme, sendikaların faaliyet alanını sınırlandırmakta ve kuruluş amaçlarının dışına çıkılmasını engellemektedir (Akyiğit, 2022: 601).

Bu çerçevede, “çalışma ilişkilerinden kaynaklanan hak ve menfaatler” ibaresi, sendikaların yalnızca iş ilişkisi kapsamında ortaya çıkan hak ve çıkarları korumaya yönelik faaliyetlerde bulunabileceğini ifade etmektedir. Dolayısıyla çalışma ilişkisiyle doğrudan bağlantılı olmayan alanlarda sendika kurulması mümkün değildir. Örneğin, işçilerin tüketici haklarını korumak amacıyla ya da işverenlerin pazarlama faaliyetlerini geliştirmek için sendika kurmaları hukuken mümkün görülmemektedir (Narmanlıoğlu, 2016: 215; Kaplan,2023).

Mevzuatta sendikaların kuruluş amaçları genel hatlarıyla belirlenmiş olmakla birlikte, bu düzenlemeler sendikaların amaçlarının alt sınırını ortaya koymakta; buna karşılık amaçların somutlaştırılması ve çeşitlendirilmesi mümkün olmaktadır (Güzel vd., 2025:538; Sur, 2026: 90). Bu duruma göre, sendikaların temel işlevleri sabit kalmakla birlikte faaliyet alanlarının belirli ölçüde genişletilebileceği görülmektedir (Akyiğit, 2022: 601).

Nitekim 1961 Anayasası'nın 47. maddesinde sendikaların temel amacı, işçilerin ekonomik ve sosyal durumlarının korunması ve geliştirilmesi olarak ifade edilmiş; bu amacın gerçekleştirilmesinde toplu iş sözleşmesi önemli bir araç olarak öngörülmüştür (Sur, 2026: 91). 274 sayılı Sendikalar Kanunu'nda yalnızca ekonomik ve sosyal menfaatlerin

değil, aynı zamanda kültürel yararların da sendikal faaliyet kapsamında değerlendirildiği görülmektedir. Ancak daha sonraki düzenlemelerde, özellikle 2821 sayılı Kanun ve bu kanunu yürürlükten kaldıran 6356 sayılı Kanun'da kültürel yarar kavramına açıkça yer verilmemiştir (Akyiğit, 2022: 603).

Bu durum, sendikaların kültürel amaçlı faaliyetlerde bulunup bulunamayacağı yönünde doktrinde tartışmalara yol açmıştır (Tuncay vd., 2023:30). Öğretide ağırlıklı görüş, sendikaların doğrudan gelir dağıtımını yapamamakla birlikte, üyelerine yönelik eğitim faaliyetleri ve benzeri desteklerin sağlanmasının mümkün olduğu ve bu tür faaliyetlerin dolaylı olarak kültürel amaç kapsamında değerlendirilebileceği yönündedir (Narmanlıoğlu, 2016:221).

Öte yandan sendikaların kuruluş amacının yalnızca ekonomik ya da yalnızca sosyal boyutla sınırlı olmadığı, aksine her iki unsurun birlikte değerlendirilmesi gerektiği kabul edilmektedir (Karadoğan,2023). Bu kapsamda sendikalar, çalışma hayatına ilişkin ekonomik ve sosyal hak ve menfaatlerin bütününe kapsayan geniş bir koruma alanına sahiptir. Her ne kadar bu husus mevzuatta ayrıntılı biçimde açıkça ifade edilmemiş olsa da, öğretide sendikal faaliyetlerin iş hukuku ve sosyal politika alanındaki tüm hak ve menfaatleri kapsayacak şekilde yorumlanması gerektiği belirtilmektedir (Şahlanan, 2020: 105; Kaplan,2023; Güzel vd., 2025:538).

4.1.2.2. Kurulma Serbestliği İlkesi

Sendikaların kuruluşuna ilişkin sistemler, genel olarak üç temel model çerçevesinde incelenmektedir: izin sistemi, normatif sistem ve kurulma serbestliği sistemi. Bu ayrım, örgütlenme özgürlüğünün kapsamını ve devletin bu alandaki müdahale düzeyini belirlemesi bakımından önem taşımaktadır (Eyrenci vd. 2024: 128; Tuncay vd., 2023:35).

İzin sistemi, sendikaların tüzel kişilik kazanmasının idarenin takdirine bağlı olduğu bir yapıyı ifade etmektedir (Yenisoy ,2013: 46). Bu modelde yetkili makam, kuruluş talebini uygun görmediği takdirde sendikanın kurulmasına izin vermeyebilmekte ve çoğu durumda bu karara karşı etkili bir yargı denetimi söz konusu olmamaktadır. Bu nedenle izin sistemi, örgütlenme özgürlüğünü sınırlayıcı nitelikte bir sistem olarak değerlendirilmektedir (Güler, 2024:51).

Normatif sistemde ise sendika kuruluşu, belirli hukuki şartların yerine getirilmesine bağlanmıştır. Bu sistemde yetkili makamın görevi, sendika tüzüğünün mevzuata uygun olup olmadığını denetlemekle sınırlıdır (Tuncay vd., 2023:31). Şayet gerekli şartların sağlandığı tespit edilirse kuruluşun gerçekleşmesine engel olunamaz; aksi yöndeki işlemler ise yargı denetimine tabidir. Bu yönüyle normatif sistem, izin sistemine kıyasla daha güvenceli bir yapı sunmaktadır (Mollamahmutoğlu vd. 2025).

Kurulma serbestliği sistemi ise sendika kurma özgürlüğünün en geniş biçimde tanındığı modeli ifade etmektedir. Bu sistemde bireylerin sendika kurma yönündeki iradelerini ortaya koymaları yeterli görülmekte ve sendika tüzel kişiliği, kuruluş iradesinin tüzük aracılığıyla açıklanmasıyla birlikte kazanılmaktadır (Küçük, 2019:17).

Türk hukukunda, farklı tüzel kişilik türleri için değişik kuruluş modelleri benimsenmiş olmakla birlikte, sendikalar bakımından kurulma serbestliği sisteminin esas alındığı kabul edilmektedir. Türkiye Cumhuriyeti Anayasası'nın 51. maddesi sendika kurma özgürlüğünü güvence altına almakta ve bu hakkın kullanılmasına ilişkin usul ve esasların kanunla düzenleneceğini öngörmektedir (Tuncay vd., 2023:52).

Bu doğrultuda 6356 sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu uyarınca sendikalar, kanunda belirtilen belgelerin yetkili makama sunulmasıyla tüzel kişilik kazanmaktadır. Kuruluş sürecinde kuruluş dilekçesi, tüzük ve kurucuların gerekli şartları taşıdığına ilişkin beyanlar ibraz edilmekte; üst kuruluşlar bakımından ise ilgili genel kurul kararları aranmaktadır (Güzel vd., 2025:540; (Mollamahmutoğlu vd. 2025).

Kanun, yetkili merci olarak sendika merkezinin bulunduğu yer valiliğini belirlemekte ve kuruluş işlemlerinin bu makam aracılığıyla yürütülmesini öngörmektedir (Yenisoy ,2013: 47). Kuruluş belgelerinde eksiklik veya mevzuata aykırılık bulunması halinde, bu eksikliklerin giderilmesi için belirli süreler tanınmakta; süresi içinde giderilmemesi durumunda ise mahkeme kararıyla kuruluş faaliyetlerinin durdurulması ve nihayetinde kuruluşun kapatılması söz konusu olabilmektedir (Eyrenci vd. 2024: 132).

4.1.2.3. Bağımsızlık İlkesi

1982 Anayasası'nda sendikal faaliyetlere ilişkin düzenlemelerin dayandığı temel esaslardan biri, sendikaların bağımsızlığı ilkesidir. Bu ilke, sendika kurma özgürlüğünün

doğal ve zorunlu bir tamamlayıcısı niteliğini taşımaktadır. Nitekim sendika kurma hakkını güvence altına alan Anayasa'nın 51. maddesi, doğrudan bağımsızlık kavramını zikretmemekle birlikte, sendikaların serbest iradeyle ve dış baskılardan uzak biçimde faaliyet gösterebilmesini zorunlu kılması bakımından bağımsızlık ilkesinin anayasal temelini de oluşturur (Anayasa, md. 51; Süzek, 2025:310; Güler, 2024:30).

Bağımsızlık ilkesi, öncelikle sendikaların devlet karşısında özerk bir yapıya sahip olmasını gerektirir. Devletin sendikaların kuruluşuna, yönetimine veya faaliyetlerine müdahalesi, sendikal özgürlüğün özünü zedeleyecek nitelikte olup demokratik toplum düzeniyle bağdaşmaz (Centel ve Zafer, 2020: 352). Bunun yanı sıra, işçi ve işveren sendikalarının birbirlerine karşı da bağımsız olmaları zorunludur. Özellikle işveren etkisi altında faaliyet gösteren bir işçi sendikasının, üyelerinin ortak ekonomik ve sosyal menfaatlerini gerçek anlamda koruyabilmesi ve geliştirebilmesi mümkün değildir (Senyen Kaplan, 2023:402).

Öğretide de vurgulandığı üzere, sendikaların bağımsızlığı yalnızca devlet ve karşı taraf sendikalarıyla sınırlı değildir. Sendikaların ayrıca siyasi partiler, dini yapılar, dernekler, esnaf ve sanatkâr kuruluşları ile kamu kurumu niteliğindeki meslek kuruluşları karşısında da özerk bir konumda bulunmaları gerekir (Yenisoy, 2013: 50). Aksi hâlde sendikaların amaç dışı yönlendirilmelere maruz kalması ve üyelerinin iradesinin bu yapılanmalar aracılığıyla dolaylı şekilde baskı altına alınması söz konusu olabilecektir (Yorgun, 2023; Tuncay vd., 2023).

Bu çerçevede bağımsızlık ilkesi, sendikal faaliyetlerin güvenilirliğini ve etkinliğini sağlayan temel güvencelerden biri olarak değerlendirilmekte; sendikaların ortak amaç doğrultusunda serbestçe hareket edebilmelerinin ön koşulu olarak kabul edilmektedir (Süzek, 2025:312; Güler, 2024:30).

a) Devlete Karşı Bağımsızlık

Sendikaların gerek kuruluş aşamasında gerekse faaliyetlerini sürdürürken devletten bağımsız bir konumda bulunmaları, sendikal özgürlüğün temel gereklerinden biridir (Süzek, 2025:312). Devlete karşı bağımsızlık ilkesi, sendikaların kamu otoritesinin emir ve talimatları doğrultusunda hareket etmeleri hâlinde, sendika kurma serbestliğinin içeriğinin

boşalacağı ve bu hakkın işlevsiz hâle geleceği düşüncesine dayanmaktadır (Tuncay vd., 2023). Zira özgür sendikacılık anlayışı, çağdaş demokrasilerin vazgeçilmez ve tamamlayıcı unsurlarından biri olarak kabul edilmekte; devlet etkisi altındaki sendikal yapıların bu niteliği taşıyamayacağı ifade edilmektedir (Senyen Kaplan, 2023:405).

Bu ilkenin somutlaştırılması amacıyla 6356 sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu'nda, sendika ve konfederasyonların kamu kurum ve kuruluşları, siyasi partiler, esnaf ve küçük sanatkâr kuruluşları ile kamu kurumu niteliğindeki meslek kuruluşlarından yardım ve bağış alamayacakları hüküm altına alınmıştır (SenTİSK m. 28/2; Süzek, 2025). Aynı doğrultuda, 4688 sayılı Kamu Görevlileri Sendikaları ve Toplu Sözleşme Kanunu'nun 20/II. maddesinde de sendikaların kamu makamlarından ve siyasi partilerden mali yardım alamayacakları, ayrıca bu kuruluşlara maddi destekte bulunamayacakları açıkça düzenlenmiştir (Centel ve Zafer, 2020: 358).

Bu tür düzenlemelere mülga kanunlarda da yer verildiği görülmekte olup, öğretide söz konusu yasakların 5253 sayılı Dernekler Kanunu'nun 10/1. maddesiyle bağdaşıp bağdaşmadığı tartışılmıştır (Tuncay vd., 2023). Zira anılan hükme göre dernekler, tüzüklerinde belirtilen amaçlarını gerçekleştirmek üzere benzer amaçlı derneklerden, siyasi partilerden, işçi ve işveren sendikalarından ve meslek kuruluşlarından maddi yardım alabilmekte ve bu kuruluşlara maddi yardımda bulunabilmektedir (Dernekler Kanunu m. 10/1). Normlar hiyerarşisi ve kanunların tarihsel sıralaması dikkate alındığında, çatışma hâlinde daha yeni tarihli düzenlemenin uygulanması gerektiği ileri sürülmüştür (Güzel vd., 2025:545; Süzek, 2025).

6356 sayılı Kanun'da bağış ve yardım yasağının açık ve tekrar eden biçimde düzenlenmiş olması, kanun koyucunun sendikaların söz konusu kuruluşlarla mali ilişki içine girmelerini özellikle engellemek istediğini ortaya koymaktadır (Kaplan,2023). Bu durum, sendikaların devlet ve siyasi yapıların etkisinden uzak, üyelerinin ortak ekonomik ve sosyal menfaatleri doğrultusunda serbestçe faaliyet gösterebilmeleri amacıyla devlete karşı bağımsızlık ilkesine verilen önemin bir göstergesi olarak değerlendirilmektedir (Yenisoy ,2013: 52; Tuncay vd., 2023).

b) İşçi Ve İşveren Kuruluşlarına Karşı Bağımsızlık

İşçi ve işveren kuruluşlarının birbirlerinden bağımsız olmaları, bu iki kuruluş türünün ekonomik ve sosyal çıkarlarının yapısal olarak karşıt nitelikte olmasından kaynaklanan zorunlu bir ilke olarak kabul edilmektedir (Süzek, 2025:316). Öğretide bu ilke sıklıkla “sendika saflığı ilkesi” olarak adlandırılmakta ve sendika kavramının kurucu unsurlarından biri olarak değerlendirilmektedir (Tuncay vd., 2023). Gerçek anlamda sendikal örgütlenmeden söz edilebilmesi için, sendikaların karşıt çıkar gruplarının etkisinden arındırılmış bir yapıya sahip olmaları gerektiği ifade edilmektedir (Senyen Kaplan, 2023:407).

İşçi ve işveren örgütleri arasındaki bağımsızlık ilkesi, uluslararası düzeyde de güvence altına alınmış olup, özellikle Uluslararası Çalışma Örgütü’nün 98 sayılı Sözleşmesi’nde işçi ve işveren örgütlerinin birbirlerinin kuruluşuna, yönetimine ve faaliyetlerine müdahale etmelerinin yasaklandığı açıkça düzenlenmiştir (ILO, 1949). Bu yaklaşım, 6356 sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu’nun 26. maddesinin altıncı fıkrasında da benimsenmiş; işçi ve işverenlerin kendi aralarında kurdukları sendikalar ile sendika üst kuruluşlarının birbirlerine karşı bağımsız oldukları hüküm altına alınmıştır (Güler, 2024:30).

Öte yandan Kanun, bağımsızlığın mali araçlar yoluyla zedelenmesini önlemek amacıyla işçi ve işveren kuruluşları arasındaki yardım ve bağış ilişkilerini de yasaklamıştır. Buna göre işçi kuruluşlarının yurt içinde veya yurt dışında bulunan işverenler ve işveren kuruluşlarından; işveren kuruluşlarının ise işçiler ve işçi kuruluşlarından yardım ve bağış almaları mümkün değildir (Centel ve Zafer, 2020: 210). Bu düzenleme ile taraflar arasında dolaylı mali bağımlılık ilişkilerinin kurulmasının önüne geçilmesi hedeflenmiştir (Süzek, 2025:320).

Bu kapsamda işçiler ve işçi kuruluşlarının işveren kuruluşlarına, işverenler ve işveren kuruluşlarının da işçi kuruluşlarına üye olmaları yasaklandığı gibi, tarafların doğrudan ya da temsilcileri veya üçüncü kişiler aracılığıyla birbirlerinin kuruluşuna, yönetimine ve faaliyetlerine müdahale etmeleri de engellenmiştir (Güzel vd., 2025:546). Öğretide bu hükümle, işverenlerin mali destek yoluyla işçi sendikaları üzerinde hâkimiyet kurmalarının ve sendika yöneticilerinin işçi menfaatlerini kişisel çıkarlar uğruna göz ardı etmelerinin önlenmesinin amaçlandığı ifade edilmektedir (Tuncay vd., 2023).

c) Diğer Kuruluşlara Karşı Bağımsızlık

Sendikaların bağımsız olmaları gereken diğer kuruluşlar arasında, esnaf ve küçük sanatkâr kuruluşları ile barolar, tabip odaları, ticaret ve sanayi odaları gibi kamu kurumu niteliğindeki meslek kuruluşları yer almaktadır (Süzek, 2025; Aydın, 2021:793). Öğretide bu kuruluşların sendikal yapıdan ayrıştırılmasının temel gerekçesinin, sendikaların çalışma ilişkilerinden kaynaklanan menfaatleri temsil etme işlevlerinin korunması olduğu ifade edilmektedir (Özveri, 2023:360).

Nitekim 6356 sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu’nun 28. maddesinin ikinci fıkrası uyarınca, işçi ve işveren kuruluşlarının esnaf ve küçük sanatkâr kuruluşlarından ve kamu kurumu niteliğindeki meslek kuruluşlarından bağış ve yardım almaları yasaklanmıştır. Bu yasak, sendikaların mali bağımlılık ilişkileri yoluyla yönlendirilmesinin önüne geçmeyi amaçlayan yapısal bir tedbir olarak görülmektedir (Senyen Kaplan, 2023:410). Çelik vd. 2023: 830).

Buna karşılık işçi ve işveren kuruluşlarının bağımsız olmaları gereken kurumlar arasında sivil toplum kuruluşları yer almamaktadır (Ertan ve Göktaş, 2023:424). 5253 sayılı Dernekler Kanunu’nda, derneklerin vakıflar, sendikalar ve benzeri sivil toplum kuruluşlarıyla ortak bir amacı gerçekleştirmek üzere oluşturdukları geçici ve tüzel kişiliği bulunmayan birlikler “platform” olarak tanımlanmıştır (m. 2/f). Bu düzenleme, sendikalar ile diğer sivil toplum kuruluşları arasında belirli sınırlar dâhilinde iş birliğinin mümkün olduğunu göstermektedir (Güzel vd., 2025:540; Göktaş, 2025:1533).

Ancak bu iş birliğinin sendikalar bakımından hukuka uygun kabul edilebilmesi, ortak faaliyetin sendikaların kuruluş amaçlarıyla uyumlu olmasına bağlıdır (Tokol ve Alper, 2022: 322). Bu bağlamda iş birliğinin, Anayasa’nın 51. maddesi ile 6356 sayılı Kanun’da ifade edilen “işçi ve işverenlerin çalışma ilişkilerinden kaynaklanan ortak ekonomik ve sosyal hak ve menfaatlerinin korunması ve geliştirilmesi” amacına hizmet etmesi gerekmektedir (Süzek, 2025; Aydın, 2021:794). Aksi durumda sendikaların, amaç dışı faaliyetler aracılığıyla dolaylı baskı ve yönlendirmelere açık hâle gelmesi ve bu suretle bağımsızlık ilkesinin zedelenmesi söz konusu olabilecektir (Özveri, 2023:362).

4.1.2.4. Demokratik İlkeler Uygunluk

Sosyal yaşamda yalnızca kuruluş amaçlarıyla sınırlı kalmayan; aynı zamanda önemli kamusal işlevler de üstlenen sendikaların, faaliyetlerini içinde bulundukları toplumsal ve hukuksal düzenle uyumlu, demokratik esaslara göre oluşturulmuş bir iç yapı çerçevesinde yürütmeleri zorunludur. Bu husus, Anayasa'nın 51. maddesinin son fıkrasında yer alan ve *“sendika ve üst kuruluşlarının tüzükleri, yönetim ve işleyişlerinin Cumhuriyetin temel niteliklerine ve demokrasi esaslarına aykırı olamayacağı”* yönündeki hükümle açıkça ortaya konulmuştur. Anayasal bu ilke gereğince sendikaların iç örgütlenmeleri ve karar alma süreçlerinde demokratik ilkelere uygun hareket etmeleri anayasal bir yükümlülük niteliği taşımaktadır (Güler, 2024:32).

Anılan anayasal çerçeve doğrultusunda 6356 sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu'nda, sendikal iç demokrasiyi güvence altına almaya yönelik çok sayıda düzenlemeye yer verilmiştir. Bu kapsamda, sendika tüzüklerinde delege seçilmeyi engelleyici hükümlere yer verilemeyeceği öngörülmüş (m. 10/son); olağanüstü genel kurul yapılabilmesi her zaman mümkün kılınmıştır (m. 12/4). Ayrıca genel kurullarda zorunlu organlara üye veya delege seçimlerinin yargı gözetimi altında, serbest, eşit, gizli oy, açık sayım ve döküm esaslarına göre yapılması zorunlu tutulmuştur (m. 14/1). Bunun yanında sendika yönetiminin üyelere eşit davranma yükümlülüğü (m. 26/3) ile üyelerin eşit ve tek oy hakkına sahip olmaları, demokratik ilkelere uygunluğun somut yansımaları olarak düzenlenmiştir.

Kanun koyucu, sendikal iç demokrasinin yalnızca ilkesel düzeyde bırakılmaması amacıyla, bu ilkelere aykırı davranışlar karşısında yaptırım mekanizmaları da öngörmüştür. Nitekim 6356 sayılı Kanun'un 31. maddesi uyarınca, demokratik ilkelere aykırı faaliyetlerde bulunan sendika veya üst kuruluş hakkında mahkeme kararıyla kapatma yaptırımı uygulanabilmektedir (Savaş Kutsal ve Tolu Yılmaz, 2023; Kaplan,2023). Aykırılığın sendikanın tüzel kişiliğinden ziyade bizzat yönetici kişi veya kişiler tarafından gerçekleştirilmesi hâlinde, yaptırım sendikaya yöneltilmemekte; yalnızca söz konusu yöneticilerin sendikadaki görevlerinin sona erdirilmesine karar verilmektedir. Bu düzenleme ile sendikal örgütlenmenin tümüyle ortadan kaldırılması yerine, ihlali gerçekleştiren kişilere yönelik bireyselleştirilmiş bir yaptırım sistemi benimsenmiştir (Güler, 2024:32).

4.1.2.5. Özel Hukuk Tüzel Kişiliği

Sendikadan söz edilebilmesi için aranan unsurlardan biri de sendikanın tüzel kişiliğe sahip olmasıdır. Sendikaların, üyelerini oluşturan işçi ve işverenlerin ekonomik ve sosyal hak ve menfaatlerini koruyabilmeleri, geliştirebilmeleri ve gerektiğinde savunabilmeleri, hukuki düzende bağımsız bir kişilik edinmelerini zorunlu kılmaktadır (Çelik vd. 2023: 832; Süzek, 2025). Öğretide tüzel kişilik unsurunun, sendikaların yalnızca temsil fonksiyonlarını değil, aynı zamanda hukuki sorumluluk ve hesap verebilirliklerini de mümkün kıldığı vurgulanmaktadır (Aydın, 2021:795).

6356 sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu'nun 7. maddesinin birinci fıkrasında, sendika ve konfederasyonların, kuruluş tüzüklerinin yetkili makama verilmesiyle tüzel kişilik kazanacakları açıkça düzenlenmiştir (Ertan ve Göktaş, 2023:425). Bu düzenleme, sendikaların idari izne tabi olmaksızın, bildirim dayalı ve serbest irade ile kurulabilmelerini esas almakta olup, sendika özgürlüğünün kurumsal boyutunu güçlendirmektedir (Tuncay vd., 2023).

Buna karşılık, belirli ve geçici bir amacın gerçekleştirilmesi için kurulan ve bu amacın sona ermesiyle birlikte varlığı da ortadan kalkan birliklerin sendika olarak nitelendirilmesi mümkün değildir (Yorgun, 2023). Zira bu tür oluşumlar, sürekli bir örgüt yapısına ve kalıcı bir iradeye sahip olmadıklarından sendikanın süreklilik unsurunu taşımamaktadır (Senyen Kaplan, 2023:425). Narmanlıoğlu (2016), bu yönüyle sendikaları, varlığı üyelerinin değişmesinden etkilenmeyen, süreklilik arz eden ve kendilerine özgü amaçları bulunan tüzel kişiler olarak tanımlamaktadır.

Sendikaların tüzel kişiliğe sahip olmalarının bir sonucu olarak, hak ve fiil ehliyeti de bulunmaktadır. Bu kapsamda sendikalar, üyeleri adına değil, doğrudan kendi adlarına hak ve borç sahibi olmakta; dava açabilmekte ve kendilerine yöneltilen davalarda taraf sıfatını haiz olmaktadır (Özveri, 2023). Bu hukuki konum, sendikaların yalnızca özel hukuk ilişkilerinde değil, çalışma hayatını ilgilendiren alanlarda kamusal nitelik taşıyan bazı işlevleri de yerine getirmelerine imkân tanımaktadır (Aydın, 2021:796).

Ancak sendikaların bu tür kamusal işlevler üstlenmeleri, onların kamu tüzel kişisi olduğu anlamına gelmemektedir (Çelik, 2010). Anayasa'nın 123. maddesinin üçüncü

fıkrasında kamu tüzel kişiliğinin yalnızca kanun veya Cumhurbaşkanlığı kararnamesiyle kurulabileceği düzenlenmiş olup, sendikaların serbest ve ihtiyari biçimde kurulmaları bu niteliği taşımadıklarını açıkça ortaya koymaktadır (Tuncay vd., 2023; Özveri, 2023).

4.1.3. Sendika Kavramının Benzer Kavramlardan Farkı

Sendika kavramı, çalışma yaşamında örgütlenme özgürlüğünün görünüm biçimlerinden yalnızca biridir. Sendikalar gerek kuruluş amaçları gerek hukuki statüleri gerekse faaliyet alanları bakımından dernekler ve mesleki teşekküller gibi diğer örgütlenme türlerinden önemli ölçüde ayrılmaktadır. Bu farklılıkların ortaya konulması, sendika hukukunun sınırlarının belirlenebilmesi açısından zorunludur (Güzel vd., 2025:536; Süzek, 2025).

4.1.3.1. Sendika - Dernek Farkı

Dernekler, Anayasa'nın 33. maddesi kapsamında kişilerin ortak bir amacı gerçekleştirmek üzere bir araya gelmeleriyle oluşturulan, üyelik esasına dayalı sivil toplum örgütleri olarak tanımlanmaktadır (Tokol ve Alper, 2022). Bu çerçevede dernek kurma özgürlüğü, bireylerin düşünce, inanç ve ideallerini kolektif biçimde ifade edebilmelerinin önemli bir aracı olarak kabul edilmektedir. Derneklerin kuruluş amaçları son derece geniş ve sosyal, kültürel, sportif, çevresel, mesleki ya da ideolojik nitelikte olabilmektedir (Tezcan vd., 2025).

Buna karşılık sendikalar, Anayasa'nın 51. maddesinde açıkça belirtildiği üzere, yalnızca işçi ve işverenlerin çalışma ilişkilerinden kaynaklanan ortak ekonomik ve sosyal hak ve menfaatlerini korumak ve geliştirmek amacıyla kurulabilen örgütlenmelerdir (Güzel vd., 2025:537). Sendikaların amaç unsuru, derneklere kıyasla hem daha dar hem de daha belirleyicidir. Zira sendikalar bakımından söz konusu amaç, kanun koyucu tarafından açıkça çizilmiş ve sınırlandırılmıştır (Tuncay vd., 2023).

Bu yönüyle sendikalar ile dernekler arasındaki temel ayrım, öncelikle amaç unsuru bakımından ortaya çıkmaktadır. Dernekler genel ve sınırsız bir amaç özgürlüğüne sahipken, sendikaların faaliyet alanları ve amaçları doğrudan doğruya çalışma hayatı ile sınırlandırılmıştır (Centel ve Zafer, 2020: 360). Öğretide bu durum, sendikaların klasik anlamda birer dernek olarak nitelendirilemeyeceği, hatta “özel nitelikli dernek” olarak dahi görülmesinin isabetli olmadığı yönünde değerlendirilmiştir. Zira sendikalar, kendilerine

özgü amaçları, yetkileri ve hukuki sonuçları olan sui generis bir örgütlenme türü olarak karşımıza çıkmaktadır (Senyen Kaplan, 2023:432).

Sendikalar ile dernekler arasındaki fark yalnızca amaç unsuru ile sınırlı değildir. Hukuki fonksiyonlar bakımından da iki yapı arasında belirgin ayrılıklar bulunmaktadır. Dernekler, üyelerinin ortak menfaatlerini savunmakla birlikte, çalışma ilişkilerini doğrudan etkileyen ve hukuki sonuç doğuran kolektif hakların kullanılmasında yetkili değildir (Tokol ve Alper, 2022). Derneklerin toplu iş sözleşmesi yapma, grev kararı alma ya da toplu pazarlık süreçlerine katılma gibi yetkileri bulunmamaktadır. Buna karşılık sendikalar, çalışma hayatında kolektif hakların kullanılmasının asli süjeleri olarak kabul edilmekte; toplu iş sözleşmesi akdetme, grev ve lokavt süreçlerinde rol alma gibi son derece önemli yetkilerle donatılmaktadır (Çelik vd. 2023: 836).

Bu bağlamda sendikaların hukuki fonksiyonları, derneklerin gönüllülük esasına dayalı faaliyetlerinden niteliksel olarak ayrılmaktadır. Sendikalar, yalnızca üyelerinin bireysel menfaatlerini değil, aynı zamanda çalışma hayatında güç dengelerini etkileyen kolektif menfaatleri temsil etmektedir (Göktaş, 2025:1533). Bu temsil fonksiyonu, sendikaların demokratik toplum düzeni içindeki ağırlığını ve önemini artırmaktadır (Süzek, 2025:327).

Kuruluş ve denetim rejimleri bakımından da sendikalar ile dernekler arasında önemli farklılıklar söz konusudur (Ertan ve Göktaş, 2023:427). Dernekler, 5253 sayılı Dernekler Kanunu hükümlerine tabi olup, görece daha esnek bir kuruluş ve denetim rejimine sahiptir. Buna karşılık sendikalar, 6356 sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu'na tabi olup, özellikle iç demokrasi, mali denetim ve faaliyet sınırları bakımından daha ayrıntılı ve sıkı kurallarla düzenlenmiştir (Aydın, 2021:796).

Özellikle sendikaların iç işleyişine ilişkin demokratik ilkelerin kanunla ayrıntılı biçimde düzenlenmiş olması, derneklerden ayrıldıkları bir diğer önemli noktadır. Derneklerde iç demokrasi büyük ölçüde üyelerin iradesine ve tüzük hükümlerine bırakılmışken, sendikalarda genel kurulun oluşumu, organların seçimi ve üyelerin hakları kanunla güvence altına alınmıştır. Bu yönüyle sendikalar, yalnızca özel hukuka tabi örgütler olmakla birlikte, kamusal yarar boyutu ağır basan bir yapıya sahiptir (Tuncay vd., 2023).

Üyelik rejimi bakımından da sendikalar ile dernekler arasında farklılıklar bulunmak-

tadır. Derneklere üyelik tamamen serbest olup, derneklerin faaliyet alanlarına göre herhangi bir mesleki ya da iş ilişkisi şartı aranmaz. Ancak sendikalara üyelik, kural olarak işçi veya işveren sıfatına bağlıdır ve çalışma hayatıyla doğrudan bağlantılıdır. Bu durum, sendikaların “çıkar örgütü” niteliğini güçlendirmekte, fakat bu çıkarın bireysel değil kolektif ve yapısal bir çıkar olduğunu da ortaya koymaktadır (Senyen Kaplan, 2023:435).

Sendikalar ile dernekler arasındaki fark, yalnızca şekli bir ayırmadan ibaret değildir. Amaç, fonksiyon, denetim rejimi ve üyelik yapısı bakımından sendikalar, derneklerden açık biçimde ayrılmakta ve kendine özgü hukuki bir kategori oluşturmaktadır. Bu farklılıkların göz ardı edilmesi, sendika hukukunun kapsamının belirsizleşmesine ve sendikal özgürlüğün içeriğinin yanlış yorumlanmasına yol açabilecektir. Bu nedenle sendika–dernek ayrımı, hem anayasal düzeyde hem de kanuni ve doktrinel düzeyde büyük önem taşımaktadır (Süzek, 2025; Aydın, 2021:796).

4.1.3.2. Sendika - Mesleki Teşekkül Farkı

Sendikalar ile mesleki teşekküller arasındaki ayırım, özellikle çalışma hayatının örgütlenmesine ilişkin kavramların doğru anlaşılması bakımından önem taşımaktadır. Her iki yapı da belirli bir grubun ortak menfaatlerini korumayı amaçlamakla birlikte, hukuki statüleri, kuruluş biçimleri, tabi oldukları anayasal rejim ve üstlendikleri işlevler bakımından esaslı farklılıklar göstermektedir (Güzel vd., 2025:541). Bu nedenle sendikaların mesleki teşekküllerle karıştırılmasının, sendika hukukunun sınırlarının yanlış çizilmesine yol açabileceği ifade edilmektedir (Süzek, 2025:329).

Mesleki teşekküller, belirli bir mesleği icra eden kişilerin bir araya gelmesiyle oluşan ve mesleğin düzenli icrasını, meslek disiplinini ve meslek mensuplarının ortak çıkarlarını korumayı amaçlayan örgütlenmelerdir (Tokol ve Alper, 2022). Barolar, tabip odaları, diş hekimleri odaları ve ticaret ve sanayi odaları bu yapıya örnek olarak gösterilmektedir. Bu kuruluşların büyük bir kısmı, Anayasa’nın 135. maddesi kapsamında kamu kurumu niteliğinde meslek kuruluşu statüsüne sahiptir. Bu statü, mesleki teşekküllerin kamu tüzel kişisi olarak kabul edilmeleri sonucunu doğurmaktadır (Gözler, 2019: 77).

Buna karşılık sendikalar, Anayasa’nın 51. maddesi kapsamında güvence altına alınmış olup, özel hukuk tüzel kişisi niteliğini haizdir. Sendikalar, işçi ve işverenlerin çalışma

ilişkilerinden doğan ortak ekonomik ve sosyal hak ve menfaatlerini korumak ve geliştirmek amacıyla serbest ve ihtiyari şekilde kurulan örgütlerdir. Bu yönüyle sendikalar, kamu gücünden değil, üyelerinin iradesinden kaynaklanan bir meşruiyete sahiptir (Tuncay vd., 2023).

Sendikalar ile mesleki teşekküller arasındaki en temel fark, hukuki statülerinden kaynaklanmaktadır. Kamu kurumu niteliğindeki meslek kuruluşları, kanunla kurulmakta ve kamu tüzel kişisi sıfatıyla faaliyet göstermektedir. Bu kuruluşlar belirli ölçüde kamu gücü kullanma yetkisine sahiptir ve idari vesayet denetimine tabidir. Oysa sendikalar, herhangi bir idari izne tabi olmaksızın, bildirimle dayalı olarak kurulmakta ve devletin vesayet denetimine tabi tutulmamaktadır (Senyen Kaplan, 2023:439).

Amaç unsuru bakımından da sendikalar ile mesleki teşekküller arasındaki ayrım belirgindir. Mesleki teşekküller, mesleğin genel çıkarlarını korumayı, meslek kurallarını belirlemeyi ve mesleki disiplini sağlamayı hedefler. Bu amaç, çoğu zaman mesleğin kamusal niteliğiyle bağlantılıdır. Sendikalar ise doğrudan doğruya işçi ve işverenlerin çalışma ilişkilerinden kaynaklanan ekonomik ve sosyal menfaatlerine odaklanmaktadır (Yılmaz, 2010). Sendikaların amacı, bireysel değil kolektif menfaatlerin korunmasıdır ve bu menfaatler iş sözleşmesi, çalışma koşulları ve ücret gibi alanlarda yoğunlaşmaktadır (Çelik vd. 2023: 838).

Üyelik rejimi bakımından da iki yapı arasında önemli farklılıklar bulunmaktadır. Kamu kurumu niteliğindeki meslek kuruluşlarına üyelik, çoğu durumda zorunludur. Mesleğin icra edilebilmesi, bu kuruluşlara üye olunmasına bağlanmıştır (Göktaş, 2025:1534). Bu zorunlu üyelik, meslek kuruluşlarının kamusal yönünü güçlendirmektedir. Buna karşılık sendikalara üyelik tamamen gönüllülük esasına dayanmaktadır. Hiç kimse bir sendikaya üye olmaya ya da üyelikte kalmaya zorlanamaz. Bu ilke, Anayasa'nın 51. maddesi kapsamında sendika özgürlüğünün özünü oluşturmaktadır (Süzek, 2025).

Sendikalar ile mesleki teşekküller arasındaki bir diğer önemli fark, kolektif hakların kullanımı bakımından ortaya çıkmaktadır. Mesleki teşekküllerin toplu pazarlık yapma, toplu iş sözleşmesi akdetme ya da grev kararı alma gibi yetkileri bulunmamaktadır (Tokol ve Alper, 2022). Bu kuruluşlar, çalışma ilişkilerinin doğrudan tarafı değildir. Buna karşılık

sendikalar, kolektif iş hukukunun asli aktörleri olup, toplu iş sözleşmesi yapma ve grev gibi anayasal hakları kullanma yetkisine sahiptir. Bu durum, sendikaların çalışma hayatında güç dengelerini etkileyen temel kurumlar olmasını sağlamaktadır (Aydın, 2021:797).

Denetim rejimi açısından da farklılık dikkat çekmektedir. Mesleki teşekküller, idari vesayet kapsamında devlet tarafından denetlenmekte ve faaliyetleri belirli ölçüde kamu otoritesinin gözetimine açık bulunmaktadır. Sendikalar ise esas itibarıyla yargısal denetime tabidir ve idari vesayet denetimi altında değildir. Bu farklılık, sendikaların bağımsızlık ilkesinin doğal bir sonucu olarak değerlendirilmektedir (Özveri, 2023:411).

Sendikalar ile mesleki teşekküller arasındaki fark, yalnızca şekli bir ayırmadan ibaret olmayıp, anayasal dayanak, hukuki statü, üyelik rejimi, amaç ve yetkiler bakımından köklü bir ayrımı ifade etmektedir (Tokol ve Alper, 2022). Mesleki teşekküller kamusal nitelikleri ağır basan ve kamu tüzel kişisi statüsünde faaliyet gösteren yapılar iken; sendikalar, çalışma hayatında kolektif hakların korunması ve kullanılması amacıyla oluşturulmuş, özel hukuk tüzel kişisi niteliğini haiz, özerk örgütlenmelerdir. Bu ayrımın net biçimde ortaya konulması, sendika kavramının benzer örgütlenmelerle karıştırılmasının önüne geçilmesi bakımından büyük önem taşımaktadır (Süzek, 2025; Aydın, 2021:798).

4.1.4. Sendika Türleri ve Üyelik

Sendika kavramı, kuruluş amacı ve üye profiline bağlı olarak farklı türlere ayrılmakta; bu ayrım, sendikal örgütlenmenin kapsamının ve işlevlerinin belirlenmesi bakımından önem taşımaktadır. Türk hukukunda sendika türleri ve sendikalara üyelik hususları, esas itibarıyla 6356 sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu çerçevesinde düzenlenmiştir. Bu düzenlemeler, sendika özgürlüğünün kolektif ve bireysel boyutlarının birlikte korunmasını amaçlamaktadır (Süzek, 2025).

Sendikalar, kuruluş esasları bakımından işçi sendikaları ve işveren sendikaları olmak üzere iki temel kategoriye ayrılmaktadır. İşçi sendikaları, işçilerin çalışma ilişkilerinden kaynaklanan ortak ekonomik ve sosyal hak ve menfaatlerini korumak ve geliştirmek amacıyla kurulan örgütlerdir (Yorgun, 2023). Buna karşılık işveren sendikaları, işverenlerin benzer amaçlar doğrultusunda örgütlendiği yapılardır. Her iki sendika türü de üyelerinin çıkarlarını çalışma hayatı bağlamında kolektif biçimde savunmayı hedeflemektedir (Tuncay vd., 2023).

Bunun yanında sendikalar, faaliyet gösterdikleri örgütlenme düzeyine göre de sınıflandırılmaktadır. Bu çerçevede sendikalar ile konfederasyonlar arasında bir ayrım yapılmaktadır. Konfederasyonlar, en az beş farklı işkolunda faaliyet gösteren sendikaların bir araya gelmesiyle kurulan üst kuruluşlar olup, sendikal hareketin daha geniş ölçekte temsilini sağlamaktadır (Centel ve Zafer, 2020: 370). Konfederasyonlar, doğrudan bireysel üyelik kabul etmeyip, sendikalar aracılığıyla temsil fonksiyonu icra etmektedir (Çelik vd. 2023: 840).

Sendikalara üyelik ise sendika özgürlüğünün bireysel boyutunu oluşturmaktadır (Çadırılı ve Etcı, 2025:1515). Anayasa'nın 51. maddesi uyarınca herkes, önceden izin almaksızın sendikaya üye olma ve üyelikten ayrılma hakkına sahiptir. Hiç kimse belirli bir sendikaya üye olmaya ya da üyelikte kalmaya zorlanamaz. Bu ilke, sendika özgürlüğünün "negatif" görünümünü de güvence altına almaktadır (Süzek, 2025).

Sendikalara üyelik, kural olarak gönüllülük esasına dayanmaktadır. İşçiler ve işverenler, kanunda belirtilen şartları taşımak kaydıyla, faaliyet gösterdikleri işkolundaki bir sendikaya üye olabilmektedir. Üyelik, e-Devlet sistemi üzerinden yapılan başvuru ile kazanılmakta ve sendikanın bu başvuruya ayrıca onay vermesi gerekmemektedir. Bu sistem, sendikal üyelere idari ve fiilî müdahalelerin önlenmesi bakımından önemli bir güvence olarak değerlendirilmektedir (Aydın, 2021:793).

Üyeliğe ilişkin sınırlamalar ise istisnai niteliktedir. Aynı işkolunda aynı anda birden fazla sendikaya üye olunması mümkün değildir. Bu sınırlama, sendikal temsilde belirlilik ve etkinliğin sağlanması amacına yöneliktir (Senyen Kaplan, 2023:440). Ancak sendikadan ayrılma serbestisi her zaman korunmakta olup, üyelikten çıkma iradesinin herhangi bir gerekçeye dayandırılması zorunlu değildir. Sendika türleri ve üyelik rejimi, sendikal örgütlenmenin yapısını ve işlevini doğrudan etkileyen unsurlar arasında yer almaktadır (Yılmaz, 2010). İşçi ve işveren sendikaları ile konfederasyonlar arasındaki ayrım ve gönüllülük esasına dayanan üyelik sistemi, sendika özgürlüğünün hem kolektif hem bireysel boyutunu güvence altına almaktadır. Bu yapı, demokratik bir çalışma hayatının tesis edilmesinde sendikaların oynadığı merkezi rolü daha da belirgin hâle getirmektedir (Süzek, 2025).

4.1.4.1. İşçi Sendikaları

Bir mesleğe sahip olan herkesin bir sendikaya üye olabilmesi, sendika özgürlüğünün en temel ve vazgeçilmez unsurlarından birini oluşturmaktadır. Nitekim sendikal örgütlenmenin varlığı ve işlevselliği, bireylerin serbestçe sendikaya üye olabilmelerine bağlıdır. Sendikaya üye olma hakkının tanınmadığı ya da bu hakkın ölçüsüz biçimde sınırlandığı bir sistemde, sendika özgürlüğünün gerçek anlamda varlığından söz edilemeyeceği ifade edilmektedir (Süzek, 2025:332). Bu nedenle sendikaya üyelik hakkına yönelik her türlü sınırlama, doğrudan sendika özgürlüğünün sınırlandırılması sonucunu doğurmaktadır (Tuncay vd., 2023).

Tarihsel süreç itibarıyla sendikalaşmanın, işçi hareketlerinin bir ürünü olarak ortaya çıktığı hususu tartışmasızdır. Bu bağlamda sendika hakkının öncelikle işçilere ait olduğu kabul edilmiştir. Ancak modern çalışma hayatında iş kavramının ve emek türlerinin çeşitlenmesi, sendika hakkına sahip olma bakımından işçi kavramının dar yorumlanmasını giderek anlamsız hâle getirmiştir (Senyen Kaplan, 2023:445; Aydın, 2021:793). Zira sendika özgürlüğünün özü, bağımlı çalışma ilişkisi içinde bulunan tüm çalışanların ortak çıkarlarını koruma ihtiyacına dayanmaktadır (Centel ve Zafer, 2020: 365).

Sendika özgürlüğünün tüm çalışanlara tanınması ise uzun ve çoğu zaman çatışmalı bir mücadele sürecinin sonucunda mümkün olabilmektedir. Özellikle sanayi devrimi sonrasında ortaya çıkan çalışma koşulları, örgütlenme ihtiyacını artırmış; bu süreç, sendikal hakların anayasal ve uluslararası düzeyde güvence altına alınmasını beraberinde getirmiştir. Bu gelişmelerin bir sonucu olarak sendika özgürlüğü, çağdaş anayasalarda temel bir hak olarak düzenlenmiştir (Özveri, 2023:422).

Türkiye Cumhuriyeti Anayasası'nda da sendika özgürlüğü, çalışanlar ve işverenler açısından tanınmış bir temel özgürlük olarak düzenlenmiştir (m. 51/1). Anayasal düzenleme uyarınca herkes, önceden izin almaksızın sendika kurma ve sendikaya üye olma hakkına sahiptir. Bu anayasal çerçeveye paralel olarak 6356 sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu'nda sendika kurabilecek kişiler işçi ve işverenler olarak belirlenmiştir (Çelik vd. 2023: 846).

Kamu görevlilerinin sendika kurma ve sendikaya üye olma hakları, ayrı bir yasal rejime

tabi tutulmuştur. Memurların sendikal hakları, 4688 sayılı Kamu Görevlileri Sendikaları ve Toplu Sözleşme Kanunu kapsamında düzenlenmekte olup, bu durum kamu hizmetinin sürekliliği ve tarafsızlığı ilkeleriyle gerekçelendirilmektedir (Gözler, 2019:80). Bu ayırım, sendika özgürlüğünün tamamen ortadan kaldırılması anlamına gelmemekte; aksine, farklı çalışma statülerine göre özgürlüğün kullanım biçimlerinin çeşitlendiğini göstermektedir (Göktaş, 2025:1536).

Çıraklar ve stajyerler, kural olarak iş sözleşmesine veya 6356 sayılı Kanun'da öngörülen sözleşme türlerinden birine dayanarak çalışmadıkları için sendika hakkına sahip değildir. Zira bu kişilerin çalışma ilişkileri, esas itibarıyla mesleki eğitim ve öğrenim amacına yönelik olup, klasik anlamda bağımlı çalışma ilişkisi olarak nitelendirilmemektedir (Güzel vd., 2025:542). Bu nedenle çırak ve stajyerlerin sendika kurma veya bir işçi sendikasına üye olma hakkından yararlanamayacakları kabul edilmektedir (Aydın, 2021:798).

Benzer şekilde SenTİSK'te "işveren adına işletmenin bütününe yönetenler" olarak tanımlanan işveren vekilleri de işçi sendikaları bakımından sendika hakkından dışlanmıştır (m. 2/1-e). İşveren vekillerinin, işverenin temsilcisi olarak yönetim yetkisine sahip olmaları ve işveren iradesini işyerinde somutlaştırmaları nedeniyle, işçi tarafında yer alan sendikal örgütlenmenin parçası olmalarının menfaat çatışmasına yol açacağı ifade edilmektedir.

6356 sayılı Kanun'un 17. maddesinin dördüncü fıkrası, sendika üyeliği bakımından işkolu esasını benimsemiştir. Buna göre, bir işyerinde yardımcı işlerde çalışanlar da dâhil olmak üzere tüm işçiler yalnızca o işyerinin bağlı olduğu işkolunda kurulu bulunan bir sendikaya üye olabilmektedir. Bu düzenleme ile sendikal örgütlenmede belirliliğin ve temsil gücünün artırılması amaçlanmıştır (Astarlı, 2019:9). İşkolu esasının kabulü, sendikal faaliyetlerin parçalı ve dağınık bir yapı arz etmesinin önlenmesine hizmet etmektedir.

İşçiler tarafından kurulabilecek sendikaların yalnızca işkolu esasına dayalı olması da Kanun'un bilinçli bir tercihidir (SenTİSK m. 2/1-ğ). İşkolu sendikacılığının benimsenmesiyle, küçük ve etkisiz sendikaların çoğalmasının önüne geçilerek güçlü ve bağımsız bir sendikal yapı oluşturulması hedeflenmiştir.

Öğretide işyeri sendikacılığının yasaklanmasının başlıca gerekçeleri arasında, bu tür bir örgütlenmenin sendika bağımsızlığını sağlamada yetersiz kalması gösterilmektedir.

İşyeri düzeyinde kurulan sendikaların işverenin doğrudan veya dolaylı etkisine açık olacağı, bu durumun da sendikal özgürlüğün özünü zedeleyebileceği ifade edilmektedir. Ayrıca işyeri sendikacılığının yaygınlaşmasının, işçi hareketinin bütünlüğünü parçalayarak kolektif pazarlık gücünü zayıflatacağı da vurgulanmaktadır (Baycık, 2014).

2821 sayılı Sen. K. m. 3/1, sendika üyeliği bakımından hem kişisel hem de yapısal sınırlamalar öngörmek suretiyle, sendika özgürlüğünü tamamen sınırsız bırakmamış; buna karşılık güçlü, bağımsız ve etkili bir sendikal yapı oluşturmayı amaçlayan sistematik bir düzenleme benimsemiştir. Çıraklar, stajyerler ve işveren vekillerinin sendika hakkı dışında tutulması ile işkolu esaslı sendikacılığın kabulü, bu sistemin temel yapı taşları arasında yer almaktadır (Astarlı, 2019:9; Aydın, 2021:799).

4.1.4.2. Kamu Görevlileri Sendikaları

Kamu görevlilerinin sendikal örgütlenmesine ilişkin hukuki çerçeve, 4688 sayılı Kamu Görevlileri Sendikaları ve Toplu Sözleşme Kanunu ile çizilmiştir. Kanunun 2. maddesi uyarınca, devletin veya diğer kamu tüzel kişilerinin yürütmekle görevli oldukları kamu hizmetlerinin ifa edildiği genel, katma ve özel bütçeli idareler, il özel idareleri, belediyeler ve bunlara bağlı kuruluşlar ile kamu iktisadi teşebbüsleri ve özel kanunlarla kurulmuş ya da özel kanunların verdiği yetkiye dayanarak faaliyet gösteren kurumlarda, işçi statüsü dışında çalışan kamu görevlileri Kanun kapsamına dâhil edilmiştir. Böylece kamu görevlilerinin sendikal hakları, işçi sendikalarından farklı ve özel bir yasal rejime tabi tutulmuştur (Gözler, 2019; Aydın, 2021:800).

Kanunun 3. maddesinin birinci fıkrasının (a) bendinde kamu görevlisi, bu Kanun kapsamına giren kurum ve kuruluşların kadro veya pozisyonlarında istihdam edilen ve işçi statüsü dışında çalışan kişiler olarak tanımlanmıştır. Bu tanım, kamu görevlilerinin statü hukukuna tabi olmaları ile sendikal haklarının özel düzenlemelere bağlanmasının temelini oluşturmaktadır (Astarlı, 2019:10).

Kamu görevlilerinin sendikalaşması, işçilerin sendikalaşmasına kıyasla daha geç bir dönemde kabul edilmiştir. Türk hukukunda bu sürecin temelleri 1961 Anayasası ile atılmış, ancak uzun süre kamu görevlilerinin sendika kurma hakkı tartışmalı bir alan olarak varlığını sürdürmüştür. Nihayet anayasal ve yasal gelişmeler sonucunda kamu görevlilerine sendika

kurma ve toplu sözleşme yapma hakları tanınmış; bu haklar 2010 anayasa değişiklikleriyle daha da güçlendirilmiştir (Özveri, 2023; Gülmez, 2011: 162).

Kamu görevlilerinin sendika üyeliği bakımından 4688 sayılı Kanun'da açık bir yaş sınırı öngörülmemiştir. Teoride, kamu görevlisi olabilmenin genel koşulları arasında yer alan on sekiz yaş sınırının, sendika üyeliği bakımından da fiilen geçerli kabul edilmesi gerektiği görüşü ileri sürülmektedir. Bu yaklaşım, kamu hizmetine giriş şartları ile sendika üyeliği arasında sistematik bir bütünlük sağlama amacına dayanmaktadır (Gözler, 2019).

Öte yandan KGSTSK'nın 15. maddesi, sendika kuramayacak ve sendikalara üye olamayacak kamu görevlilerini ayrıntılı biçimde saymıştır. Buna göre Türkiye Büyük Millet Meclisi Başkanlığı İdari Teşkilatı, Cumhurbaşkanlığı Genel Sekreterliği ve Milli Güvenlik Kurulu Genel Sekreterliği çalışanları, yüksek yargı organlarının başkan ve üyeleri, hâkimler, savcılar ve bu meslekten sayılanlar sendikal haklardan yararlanamamaktadır. Ayrıca müsteşarlar, genel müdürler, daire başkanları ve bunların yardımcısı gibi üst düzey yöneticiler ile belediye başkanları ve yardımcısı, rektörler, mülki idare amirleri, silahlı kuvvetler mensupları, Milli İstihbarat Teşkilatı mensupları ve emniyet hizmetleri sınıfı personeli de sendika üyeliği dışında bırakılmıştır (Centel ve Zafer, 2020: 350).

Bu sınırlamaların temelinde, kamu hizmetinin tarafsızlığı, sürekliliği ve hiyerarşik yapısının korunması düşüncesi yatmaktadır. Özellikle güvenlik, yargı ve üst yönetim kademelerinde görev yapan kamu görevlilerinin sendikal faaliyetlerde bulunmalarının, kamu düzeni ve idari tarafsızlık ilkeleriyle bağdaşmayabileceği kabul edilmektedir (Gözler, 2019; Astarlı, 2019:10). Öğretide, sendikal haklardan tamamen yoksun bırakılan kamu görevlisi gruplarının kapsamının geniş tutulmasının, sendika özgürlüğünün özüyle ne ölçüde bağdaştığının tartışmalı olduğu da ifade edilmektedir (Özveri, 2023:422). Kamu görevlileri sendikaları ve sendika üyeliği, işçi sendikalarına kıyasla daha sınırlı ve detaylı bir hukuki rejime tabi tutulmuştur. Bu sınırlamalar, kamu hizmetinin kendine özgü niteliğinden kaynaklanmakta olup, sendika özgürlüğü ile kamu yararı arasında bir denge kurulması amacını taşımaktadır. Ancak bu dengenin kurulmasında ölçülülük ilkesinin gözetilmesi, çağdaş sendika hukuku bakımından önemini korumaktadır.

Avukatların sendika kurmalarının önünde, yürürlükteki mevzuat bakımından açık bir

yasak bulunmamaktadır. Nitekim avukatlar, bağımlı çalışma ilişkisi içinde bulundukları veya ücret karşılığı emeklerini sundukları ölçüde, sendikal örgütlenme hakkının süjesi olabilmektedir. Buna rağmen 2014 yılında kurulan Avukatlar Sendikası'nın kuruluşu, Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı tarafından, kuruculardan bazılarının 6356 sayılı Kanun'un aradığı şekilde fiilen bir işte çalışmadıklarının tespit edildiği gerekçesiyle engellenmiştir. Bu müdahalenin, sendika özgürlüğünün kapsamına ilişkin dar ve şekli bir yorumdan kaynaklandığı ifade edilmiştir.

Söz konusu uygulamanın, özellikle sendika özgürlüğünü geniş biçimde güvence altına alan uluslararası düzenlemelerle bağdaşmadığı yönünde ciddi eleştiriler ileri sürülmüştür. Uluslararası Çalışma Örgütü sözleşmeleri ve Avrupa İnsan Hakları Mahkemesi içtihadı, sendika hakkının yalnızca klasik işçi-işveren ilişkisiyle sınırlı olmayan, bağımlı veya ekonomik açıdan korunmaya muhtaç çalışanları da kapsayan bir temel hak olduğunu ortaya koymaktadır. Bu çerçevede avukatların, mesleki faaliyetlerini sürdürürken karşılaştıkları ortak sorunlar karşısında örgütlenme ihtiyacı içinde olmaları, sendikal haklardan yararlanmalarını hukuken anlamlı hâle getirmektedir.

Avukatlar Sendikası'nın kuruluşunun engellenmesine ilişkin idari yaklaşımın, sendikal örgütlenmeyi fiili çalışma koşullarına indirgemesi ve meslek mensuplarının ekonomik ve sosyal menfaatlerini birlikte koruma iradesini göz ardı etmesi nedeniyle, sendika özgürlüğünün amaç ve işleviyle uyumlu olmadığı ileri sürülmektedir. Bu durum, serbest meslek mensuplarının sendikal haklarının kapsamı bakımından, ulusal mevzuatın uluslararası insan hakları standartlarıyla uyumunun yeniden değerlendirilmesi gereğini ortaya koymaktadır (Centel ve Zafer, 2020: 372).

4.1.4.3. İşveren Sendikaları

6356 sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu'nda işveren kavramı, Kanun'un 2. maddesinin üçüncü fıkrasında yer alan atıf nedeniyle 4857 sayılı İş Kanunu'ndaki tanımlara tabi tutulmuştur. Buna göre işveren, işçi çalıştıran gerçek veya tüzel kişi ile tüzel kişiliği bulunmayan kurum ve kuruluşları ifade etmektedir (İş K. m. 2/1). Bu tanım, sendika hukuku bakımından işveren sıfatının belirlenmesinde esas alınmakta ve işveren sendikalarına üyelik bakımından temel ölçütü oluşturmaktadır (Astarlı, 2019:12).

Kanun koyucu, yalnızca işverenleri değil, işveren adına işletmenin bütününe sevk ve idareye yetkili kişileri de “işveren vekili” olarak tanımlamış ve bu kişilerin SenTİSK uygulaması bakımından işveren sayılacağını öngörmüştür. İşveren vekilinin bu şekilde düzenlenmesi, işletme yönetiminde işveren iradesini temsil eden kişilerin sendikal konumunu netleştirme amacına yöneliktir (Tezcan vd. 2025).

İşveren sayılmanın sendikal haklar bakımından en önemli sonucu, bu kişilerin yalnızca işveren sendikalarına üye olabilmeleridir. Nitekim SenTİSK m. 2/1-ğ hükmü uyarınca, işverenler ve işveren vekilleri işçi sendikalarına üye olamayacak; sendikal örgütlenme bakımından işveren tarafında yer alacaktır. Bu düzenleme, sendikal statülerin karışmasını önlemeye yönelik yapısal bir tercihi yansıtmaktadır (Baycık, 2014).

Bu bağlamda doktrinde sıklıkla “sendika saflığı ilkesi” olarak ifade edilen ilke gündeme gelmektedir. Söz konusu ilkeye göre işçiler yalnızca işçi kuruluşlarına, işverenler ise yalnızca işveren kuruluşlarına üye olabilmektedir. İlkenin gerekçesi, işçi ve işverenlerin karşıt ekonomik menfaatlere sahip olmaları ve bu menfaatlerin aynı örgüt çatısı altında temsil edilmesinin sendikal işlevi zayıflatacağı düşüncesine dayanmaktadır (Tezcan vd. 2025).

Kamu kesimi bakımından ise farklı bir hukuki rejim benimsenmiştir. 4688 sayılı Kamu Görevlileri Sendikaları ve Toplu Sözleşme Kanunu’nda kamu işvereni, kamu görevlilerinin çalıştığı kamu kurum ve kuruluşları olarak tanımlanmıştır (m. 3/1-b). Kamu işveren vekili ise, kamu kurum ve kuruluşlarını temsile ve bütününe sevk ve idareye yetkili olanlar ile bunların yardımcıları olarak düzenlenmiştir (m. 3/1-c). Bu tanımlar, kamu kesiminde sendikal tarafların belirlenmesine hizmet etmektedir (Gözler, 2019:120).

KGSTSK’da sendika, yalnızca kamu görevlilerinin ortak ekonomik, sosyal ve mesleki hak ve menfaatlerini korumak amacıyla kurulan tüzel kişiliğe sahip kuruluşlar olarak tanımlanmıştır (m. 3/1-f). Kanun metninde kamu işverenlerinin sendika kurabileceklerine ilişkin herhangi bir hükme yer verilmemiştir. Bu durum, kamu kesiminde sendikal örgütlenmenin yalnızca kamu görevlileriyle sınırlı tutulduğunu ve kamu işverenleri bakımından sendikal örgütlenmeye kapalı bir alan oluşturulduğunu göstermektedir (Gülmez, 2011:163).

Buna karşılık SenTİSK, kamu işveren sendikaları açısından özel bir düzenleme öngörmüş ve bu sendikaların kuruluşunda aynı işkolundaki işverenler tarafından kurulma şartının aranmayacağını hükme bağlamıştır (m. 3/2). Bu düzenlemenin, özel sektör ile kamu sektörü arasında işveren sendikalarının kuruluş koşulları bakımından farklılık yarattığı ve işkolu esasına dayalı sendikalaşma ilkesinden sapma niteliği taşıdığı yönünde eleştiriler ileri sürülmektedir. Ayrıca söz konusu düzenlemenin, sendika ile üst kuruluş olan konfederasyon arasındaki nitelik farkını belirsizleştirdiği ve sendikal yapıda sistematik sorunlara yol açabileceği ifade edilmektedir (Astarlı, 2019:13; Baycık, 2014).

Kamu işveren sendikalarının, özel kesimde geçerli olan işkolu esasına bağlı kuruluş zorunluluğuna tabi tutulmamasının temelinde, kamu kesiminin yapısal özellikleri yer almaktadır. Öncelikle devletin, ekonomik faaliyet alanlarının tamamında yeterli sayıda işvereni belirli işkolları çerçevesinde örgütlemesinin fiilen mümkün olmadığı belirtilmektedir (Yılmaz,2024). Kamu hizmetlerinin niteliği gereği farklı işkollarına dağılmış idarelerin, klasik anlamda işkolu sendikacılığı modeline uygun şekilde örgütlenmelerinin güçlüğü, bu istisnai düzenlemenin gerekçeleri arasında gösterilmektedir (Astarlı, 2019:17).

Bu düzenlemenin arka planında yer alan bir diğer gerekçe, kamu kesiminde ücret ve sosyal haklar bakımından yeknesaklığın sağlanmasına duyulan ihtiyaçtır. Devlet tarafından farklı işkollarında kurulabilecek bir veya birkaç kamu işveren sendikası aracılığıyla, kamu görevlileri için yürütülen toplu pazarlık süreçlerinde ücretler ve sosyal yardımlar arasında denge kurulmasının hedeflendiği ifade edilmektedir. Bu yaklaşım, hukuki olmaktan ziyade devletin genel ekonomi politikası ve mali yönetim anlayışıyla ilişkilendirilmektedir (Gülmez, 2011:164).

Öğretide, kamu işveren sendikaları bakımından işkolu esasına istisna tanınmasının tek çözüm yolu olmadığı ileri sürülmektedir. Özellikle birinci gerekçe olarak gösterilen “her işkolunda yeterli örgütlenmenin sağlanamaması” sorununun, işkolu sisteminden tamamen vazgeçilmeden de aşılabileceği belirtilmektedir. Bu kapsamda, işkolu sayısının azaltılması yoluyla daha kapsayıcı ve işlevsel bir örgütlenme modelinin oluşturulmasının, sendikal sistemin bütünlüğü açısından daha tutarlı bir çözüm olacağı yönünde görüşler ileri sürülmektedir (Baycık, 2014).

Doktrinde ayrıca kamu kesimindeki işverenlerin mutlaka her işkolunda örgütlenmelerinin zorunlu olduğu ya da özel kesim işverenlerinden farklı bir sendikal rejime tabi tutulmalarının sendika özgürlüğü bakımından kaçınılmaz olduğu yönündeki yaklaşımın isabetli olmadığı ifade edilmektedir. Bu eleştirel bakış açısına göre, kamu işverenleri bakımından farklı bir sendika kuruluş rejimi öngörülmesi, sendikal yapıda gereksiz bir ayrışmaya yol açmakta ve işkolu esasına dayanan sendikalaşma sisteminin bütünlüğünü zedeleyebilmektedir (Özveri, 2023:424).

Nitekim yürürlükten kaldırılmış olan 2821 sayılı Kanun döneminde, kamu işverenlerinin özel kesim işverenleriyle birlikte sendika kurabilmeleri veya özel kesim işveren sendikalarına üye olabilmeleri mümkün kılınmıştı. Güncel düzenlemede de kamu işverenlerinin özel kesim işveren sendikalarına üye olabilmelerine engel teşkil eden açık bir yasak bulunmamaktadır. Buna karşılık özel kesim işverenlerinin kamu işveren sendikalarına üye olamamaları, sendikal yapıda tek yönlü bir geçişkenlik yaratmakta ve bu durum doktrinde tartışmalı bir alan oluşturmaktadır (Astarlı, 2019; Gökteş ve Yılmaz, 2022; Baycık, 2014).

4.1.4.4. Konfederasyonlar

Konfederasyon, birden fazla sendikanın belirli bir örgütlenme düzeyi etrafında birleşmesiyle oluşturulan ve tüzel kişiliğe sahip bulunan sendika üst kuruluşu olarak tanımlanmaktadır. Türk hukukunda konfederasyonların varlığı ve hukuki statüsü, hem uluslararası düzenlemeler hem de anayasal ve kanuni hükümlerle güvence altına alınmıştır. Bu kapsamda, işçi ve işveren sendikalarının üst kuruluş oluşturma ve bu kuruluşlara üye olma hakkı, öncelikle Uluslararası Çalışma Örgütü tarafından kabul edilen Sendika Özgürlüğüne ve Sendikalaşma Hakkına İlişkin 87 sayılı Sözleşme’de güvence altına alınmıştır (ILO, 1948). Anılan Sözleşme’nin 5. maddesi, sendikaların federasyon ve konfederasyon kurabilmelerini ve bu üst kuruluşlara serbestçe üye olabilmelerini açıkça tanımaktadır (Gülmez, 2011:164).

Ulusal düzeyde ise Anayasa’nın 51. maddesinin birinci fıkrasında, sendikaların yanı sıra sendika üst kuruluşlarının kurulmasına da izin verilmiştir. Anayasal düzenlemede üst kuruluşların türleri veya örgütlenme kademeleri konusunda açık bir sınırlamaya yer verilmemiş olması, kanun koyucuya bu alanda düzenleme yapma konusunda geniş bir takdir yetkisi tanındığını göstermektedir (Gözler, 2019:132). Bu çerçevede 6356 sayılı

Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu'nun 2. maddesinin birinci fıkrasının (f) bendinde, konfederasyon en az beş sendikanın bir araya gelmesiyle oluşan tüzel kişiliğe sahip kuruluş olarak tanımlanmıştır. Benzer bir tanıma 4688 sayılı Kamu Görevlileri Sendikaları ve Toplu Sözleşme Kanunu'nun 3. maddesinin birinci fıkrasının (g) bendinde de yer verilmiştir (Astarlı, 2019:19).

Sendika üst kuruluşlarına izin verilmesinin temelinde, sendikaların tekil faaliyetlerinin her zaman işçilerin veya işverenlerin ortak menfaatlerini yeterli düzeyde temsil etmeye yetmemesi yatmaktadır. Özellikle ulusal düzeyde ekonomik ve sosyal politikaların belirlenmesinde, tek bir sendikanın müzakere gücünün sınırlı kalabileceği; buna karşılık konfederasyonların, daha geniş bir temsil kapasitesi sağlayarak sosyal diyalog süreçlerinde etkili bir aktör hâline gelebildiği ifade edilmektedir (Evik, 2006: 205). Bu nedenle konfederasyonlar, yalnızca niceliksel bir birleşme değil, sendikal temsilin kapsam ve etki gücünün genişletilmesine hizmet eden yapılar olarak değerlendirilmektedir.

Ancak sendika üst kuruluşlarının bu işlevi yerine getirebilmeleri, sendikal hak ve güvencelere sendikalarla eşdeğer biçimde sahip olmalarına bağlıdır. Öğretide, konfederasyonların da sendikalar gibi bağımsızlık, serbest örgütlenme ve faaliyet güvenceleriyle donatılmalarının zorunlu olduğu vurgulanmaktadır. Aksi hâlde üst kuruluşların, kendilerini oluşturan sendikaların uzantısı olmaktan öteye geçemeyeceği ve sendikal hareket içinde etkili bir rol üstlenemeyeceği belirtilmektedir (Özveri, 2023:431).

Hakkın kullanımı bakımından işçi ve işverenler arasında bir ayrım yapılmamış olup, her iki taraf bakımından da üst kuruluş oluşturma ve bu kuruluşlara üye olma serbestisi kabul edilmiştir. Konfederasyonların da sendikalar gibi, üyelerinin çalışma ilişkilerinden doğan ekonomik ve sosyal hak ve menfaatlerini korumak ve geliştirmek amacıyla kurulmaları gerekmektedir. Kanun koyucu, üst kuruluşların amaç unsurunu bu şekilde sınırlandırarak, konfederasyonların sendikal faaliyet alanı dışına çıkmalarını önlemeyi hedeflemiştir (Baycık, 2014).

Sendikaların bir araya gelmesi suretiyle kurulan konfederasyonlar, kendilerini oluşturan sendikalardan ayrı ve bağımsız bir tüzel kişiliğe sahiptir. Bu durum, konfederasyonların yalnızca koordinasyon görevi üstlenen bir platformdan ibaret olmadıklarını, aksine kendi

organları ve iradesi bulunan bağımsız hukuki varlıklar olduğunu göstermektedir. Bu bağımsızlık, konfederasyonların sendikalar üzerinde hiyerarşik bir yetki kullanmaları anlamına gelmemekle birlikte, sendikal hareketin üst düzeyde temsilini mümkün kılmaktadır (Astarlı, 2019: 20).

Anayasa'nın 51. maddesinde sendika üst kuruluşlarının türleri açıkça sayılmamış olmakla birlikte, iç hukukumuzun bir parçası hâline gelmiş bulunan 87 sayılı ILO Sözleşmesi federasyon ve konfederasyon ayırımına yer vermektedir (Baycık, 2019). Buna karşılık Türk hukukunda yalnızca konfederasyonlara izin verilmiş olması, doktrinde tartışmalara yol açmıştır. Özellikle federatif yapılanmaların tamamen dışlanması, üst kuruluşların çeşitliliği ve esnekliği bakımından tartışmaya açık olduğu ifade edilmektedir (Gülmez, 2011:165.; Evik, 2006: 207).

4.1.5. Sendikal Hak ve Özgürlükler

İşçi ve işverenlerin sendikal örgütlenmelerinin, yukarıda açıklanan ilke ve unsurlar çerçevesinde gerçek anlamda varlık kazanabilmesi, sendikal özgürlüğün tanınmış ve fiilen kullanılabilir olmasına bağlıdır (Süzek, 2025). Sendikal örgütlenme, kendiliğinden ortaya çıkan bir yapı olmayıp, bireylerin sendika kurma, sendikaya katılma ve sendikal faaliyetlerde bulunma serbestisini güvence altına alan bir özgürlük alanı içinde anlam kazanmaktadır. Bu nedenle sendikal özgürlük, sendika hakkının hem bireysel hem de kolektif düzeyde kullanılabilmesinin zorunlu koşulu olarak değerlendirilmektedir (Özveri, 2023:436). Sendika üyeliği, sendika özgürlüğü ile doğrudan bağlantılı olup, bu özgürlüğün doğal ve zorunlu bir uzantısını oluşturmaktadır. Nitekim Yargıtay 7. Hukuk Dairesi de bir kararında sendika özgürlüğünü, “Anayasa tarafından güvence altına alınmış sosyal ve klasik bir temel hak” olarak nitelendirerek bu hakkın normatif önemine işaret etmiştir (Yarg. 7. HD, E. 2015/9209, K. 2015/5525, T. 25.03.2015). Bu çerçevede sendika özgürlüğünün bulunmadığı bir hukuk düzeninde, sendika üyeliğinden söz edilebilmesi de mümkün değildir. Sendika üyeliği, bireyin sendikal alandaki iradesini ortaya koymasını sağlayan temel araçlardan biri olup, doğrudan bireysel sendika özgürlüğüne dayanmaktadır. Bu kapsamda bireysel sendika özgürlüğü; sendika kurma, kurulu bir sendikaya katılma ve bu üyelikten ayrılma haklarını içermektedir. Bunun yanı sıra, bireyin herhangi bir sendikaya katılmama ve mevcut üyeliğini

sürdürme yönündeki tercihleri de bu özgürlüğün kapsamı dahilinde değerlendirilmektedir (Terzioğlu,2017: 86).

Anayasa’da veya diğer ulusal mevzuat metinlerinde “sendika özgürlüğü” ve “sendika hakkı” kavramlarının kavramsal olarak ayrılarak tanımlanmamış olması, doktrinde bu iki kavramın çoğu zaman birbirinin yerine kullanılmasına yol açmıştır (Gözler, 2019:137). Günlük dilde “hak” ve “özgürlük” kavramlarının benzer anlamlarda kullanılmasının da bu terminolojik belirsizliği beslediği görülmektedir. Bu nedenle öğretilerde sendika hakkı ile sendika özgürlüğü kavramlarının eş anlamlıymış gibi kullanıldığına sıklıkla rastlanmaktadır (Astarlı, 2019:23).

Buna karşılık hukuk teorisi bakımından hak ve özgürlük kavramları arasında yapısal ve işlevsel bir ayrım bulunmaktadır (Tanör, 2000:231), Hak kavramı, bireylere hukuk düzeni tarafından tanınan ve devletten belirli bir davranışın talep edilebilmesine imkân veren sübjektif yetkileri ifade ederken; özgürlük kavramı, bireyin belirli bir alanda serbestçe hareket edebilmesini ve bu alana yönelik müdahalelere karşı korunmasını konu edinmektedir (Kaya, 2022). Bu ayrım, çalışma hayatı ve sendikal ilişkiler alanında özellikle önem taşımaktadır (Gülmez, 2011:165).

Bu çerçevede öncelikle hak ve özgürlük kavramları teorik düzlemde ele alınacak; akabinde bu kavramsal ayrım esas alınarak sendika özgürlüğü ve sendikal hak kavramları üzerinde durulacaktır. Devam eden aşamada sendika özgürlüğünün bireysel ve kolektif boyutları incelenecek; ardından sendikal özgürlüğün korunmasına yönelik uluslararası ve ulusal hukuk düzenlemeleri değerlendirme konusu yapılacaktır (Aydın, 2021:803).

4.1.5.1. Hak ve Özgürlük Kavramı

Hak ve özgürlük kavramları, gerek günlük dilde gerekse mevzuatta, yargı kararlarında ve öğretilerde çoğu zaman aralarındaki kavramsal ayrım gözetilmeksizin birlikte kullanılmaktadır. Bu durum, iki kavram arasında tam bir özdeşlik bulunduğu izlenimini doğurmaktadır. Bu durum, hukuk teorisi bakımından hak ve özgürlük kavramlarının aynı içeriğe sahip olduğu söylenemez. Nitekim her ne kadar bu kavramları kesin çizgilerle ayırmak güç olsa da, hak ve özgürlüklerin hukuki niteliği ve işlevi bakımından farklı düzlemlerde değerlendirilmeleri gerekmektedir (Kapani, 2023: 36; Kaboğlu, 2023:25).

Hukukun temel kavramlarından biri olan hak, gerek sözlük anlamı gerekse öğretide ileri sürülen teoriler çerçevesinde farklı biçimlerde tanımlanmıştır. Türk Dil Kurumu (TDK) sözlüğünde hak kavramının; adalet, hukukun gerektirdiği veya bir kimseye ayırdığı şey, doğru ve gerçek olana uygunluk, verilmiş emekten doğan yetki, pay ve emek karşılığı ücret gibi anlamları içerdiği ifade edilmektedir. Bu tanımlar, hak kavramının hem normatif hem de değer yüklü bir içeriğe sahip olduğunu göstermektedir (TDK,2026).

Öğretide ise hak kavramının tanımı ve niteliği konusunda görüş birliği bulunmamaktadır. Bu bağlamda hakkın ne olduğu sorusuna cevap vermek amacıyla çeşitli teoriler geliştirilmiştir. Bunlardan ilki, klasik görüşler arasında yer alan irade teorisidir. Bu teoriye göre hak, hukuk düzeninin kişilere tanıdığı bir irade kudreti ve egemenlik alanı olarak tanımlanmaktadır. Savigny, Gierke, Windscheid ve Von Tuhr gibi isimler tarafından savunulan bu yaklaşım, doğal hukuk düşüncesinin etkisi altında şekillenmiştir (Gözler, 2026:45).

İrade teorisi, hakkın özünü kişinin iradesinde temellendirmesi nedeniyle öğretide eleştirilmiştir. Özellikle hakkın yalnızca irade kudretine indirgenmesi hâlinde, ayırt etme gücünden yoksun kişilerin, küçüklerin, akıl hastalarının ve hatta tüzel kişilerin hak sahibi olamayacakları sonucuna ulaşılması, bu teorinin yetersizliğini ortaya koymaktadır. Bu nedenle irade teorisinin, hakkın içeriğini ve işlevini tam olarak açıklamakta yetersiz kaldığı kabul edilmektedir (Kapani, 2023: 42).

Hak kavramına ilişkin bir diğer önemli yaklaşım ise Alman hukukçu Rudolf von Jhering tarafından geliştirilen menfaat (çıkar) teorisidir. Bu teoriye göre hak, hukuken korunan bir menfaatten ibarettir. Menfaat teorisi, hakkın yalnızca iradeye değil, kişilerin korunmaya değer çıkarlarına dayandığını savunarak irade teorisinin dar yaklaşımını genişletmeyi amaçlamıştır. Bu yaklaşım sayesinde tüzel kişilerin ve irade yeteneği bulunmayan bireylerin de hak sahibi olabileceği kabul edilmiştir (Kaboğlu, 2023:30).

Menfaat teorisi de öğretide eleştirilmiştir. Zira hukuk düzeninin koruduğu her menfaatin hak olarak nitelendirilmesi mümkün değildir. Hukukun koruduğu bazı menfaatler, kişilere doğrudan subjektif bir yetki tanımamakta; yalnızca dolaylı veya refleksif bir koruma sağlamaktadır. Bu nedenle menfaat teorisinin, hak ile hukuken korunan menfaat arasındaki

sınırı yeterince netleştiremediği ileri sürülmektedir (Gözler, 2026:49).

Bu eleştiriler doğrultusunda geliştirilen görüşlerden biri de araç teorisidir. Bu yaklaşıma göre hak, bizzat menfaatin kendisi değil; menfaate ulaşmayı veya menfaati gerçekleştirmeyi sağlayan hukuki bir araçtan ibarettir. Böylece hak, menfaat ile hukuk düzeni arasında kurulan işlevsel bir bağ olarak değerlendirilmekte; hakkın ne yalnızca iradeye ne de salt menfaate indirgenmesi söz konusu olmaktadır (Bilge, 2024:45).

Hak ve özgürlük kavramları, yukarıda yer verilen tanımlar ışığında tekil olarak farklı anlam katmanlarına sahip olmakla birlikte, uygulamada ve öğretilerde sıklıkla birbirlerinin yerine kullanılmaktadır. Ancak bu kavramların özdeş olmadığı, hukuki işlevleri bakımından farklı rol ve sonuçlar doğurduğu görülmektedir. Bu nedenle hak ve özgürlük kavramlarının birlikte ele alınarak, hangisinin daha geniş bir kapsama sahip olduğu ve aralarındaki ilişkinin nasıl kurulması gerektiği hususunda öğretilerde çeşitli karşılaştırmalar yapılmış ve farklı görüşler ileri sürülmüştür (Gülmez, 2011:166; Kaboğlu, 2023:31).

Hak ve özgürlük kavramları arasındaki ilişkinin niteliği konusunda öğretilerde farklı yaklaşımlar ileri sürülmüştür. Birinci anlayışa göre hak kavramı, yalnızca kişinin bir şeyi yapabilme serbestisini değil, aynı zamanda devletten veya özel hukuk kişilerinden belirli somut edimlerin talep edilmesine imkân veren yetkileri de içermektedir. Bu çerçevede hak, özgürlükleri kapsamakla kalmamakta; onları aşan, daha geniş bir içeriğe sahip olarak değerlendirilmektedir (Kapani, 2023: 47). Bu görüşte özgürlük, fiilî durumu ifade eden bir alan olarak kabul edilirken; hak, özgürlüğün kullanılmasını güvence altına alan hukuki araç niteliğinde görülmektedir (Gözler, 2026:52).

İkinci anlayış, hak ve özgürlük kavramlarının aslında tek bir hukuki olgunun iki ayrı görünümünü oluşturduğu varsayımına dayanmaktadır. Bu yaklaşımda, gerçekleştirilebilir bir hakka dayanmayan bir özgürlüğün anlam ve değer taşımayacağı gibi, özgürlük unsuru bulunmayan bir hakkın da fiilen hayata geçirilemeyeceği ileri sürülmektedir. Buna göre hak ve özgürlük, birbirlerinden ayrılmaz nitelikte olup, biri olmaksızın diğerrinin varlığının düşünülemeyeceği tamamlayıcı kavramlar olarak kabul edilmektedir (Kaboğlu, 2023:33).

Üçüncü anlayış ise özgürlük ile hak kavramları arasında hem kavramsal hem de normatif bir ayrım yapmaktadır. Bu görüşe göre özgürlük, geniş kapsamlı ve daha soyut

bir alanı ifade ederken; hak, bu özgürlük alanının yazılı hukuk kuralları aracılığıyla somutlaştırılmış ve kullanılmasının hukuki koruma altına alındığı biçimini oluşturmaktadır (Kalabalık, 2017:110). Bu çerçevede özgürlük, bütün hakların kaynağını teşkil etmekte; her özgürlükten yararlanan kişi açısından bu durum aynı zamanda bir hak anlamına gelmekteyse de, her hakkın mutlaka bir özgürlük olarak nitelendirilmesi mümkün görülmemektedir (Kapani, 2023: 50).

Bu yaklaşıma göre hak, hak sahibinin iradesi doğrultusunda ve hukukun çizdiği sınırlar içinde serbestçe kullanılabilen; özgürlüğün usuli güvencesi ve gerçekleşme vasıtası niteliğini taşıyan bir yetkidir. Aynı zamanda üçüncü kişilerin de bu hakka saygı gösterme yükümlülüğü altında olması, hak kavramının ayırt edici unsurlarından biridir (Gözler, 2026:60). Buna karşılık özgürlük, yazılı hukuk metinlerinde somut bir hak olarak düzenlenmediği sürece, başkalarına yönelmiş bir saygı borcu doğurmaksızın, bireyin dilediği şekilde davranabilme alanını ifade etmektedir. Bu nedenle özgürlük, birçok durumda hak kavramına kıyasla daha geniş bir içeriğe sahip olmaktadır (Kaboğlu, 2023:34).

4.1.5.2. Sendika Özgürlüğü ve Sendikal Haklar

Hak ve özgürlük kavramları arasındaki kuramsal ayrım, bu kavramların sendikal hak ve sendikal özgürlük alanında nasıl anlamlandırılması gerektiği sorusunu da gündeme getirmektedir. Her ne kadar öğretide ve uygulamada sendikal hak ile sendikal özgürlük kavramlarının zaman zaman birbirlerinin yerine kullanıldığı görülse de, bu iki kavramın aynı içeriğe sahip olmadığı kabul edilmektedir (Kalabalık,2017; Kaboğlu, 2023). Bu nedenle sendikal hakların ve sendikal özgürlüğün hukuki niteliğinin ayrı ayrı ele alınması, sendika özgürlüğünün kapsamının doğru biçimde belirlenebilmesi bakımından önem taşımaktadır (Tanör, 2000:232),

Bir hakkın güvence altına alınmış sayılabilmesi, yalnızca normatif düzeyde tanınmasıyla değil, o hakka sahip olan herkesin bu haktan fiilen yararlanmasını mümkün kılan düzenlemelerin yapılmasıyla mümkündür (Montesquieu, 2014). Bu yönüyle hak kavramı, soyut bir tanımın ötesinde, hukuki ve kurumsal güvencelerle desteklenmiş bir yetki alanını ifade etmektedir (Gözler, 2026:61).

Sendika özgürlüğü; bireylerin bir sendikaya katılma, üyelikten ayrılma, hiçbir

sendikaya dahil olmama, mevcut sendikalar arasında tercih yapabilme ve ayrıca serbest şekilde sendika kurabilme haklarını kapsayan; bunun yanında sendikaların varlıklarını sürdürebilmelerini ve faaliyetlerini devam ettirebilmelerini güvence altına alan bireysel ve kolektif nitelikte çift yönlü bir temel haktır. Bu özgürlük, bireysel boyutuyla ele alındığında, herkesin çalışma koşullarını ve ekonomik çıkarlarını koruyup geliştirmek amacıyla örgütlenebilmesini, sendikal faaliyetlere katılabilmesini ya da bu faaliyetlerin dışında kalabilmesini teminat altına almaktadır. Bunun yanında kolektif boyutuyla sendika özgürlüğü, sendikaların kurumsal varlıklarını sürdürmeleri ve faaliyetlerini serbestçe yürütmeleri için hukuki koruma sağlamaktadır (Terzioğlu,2007:21).

Sendikal özgürlük kavramı, yalnızca sendikaya sahip olmayı değil, sendika aracılığıyla elde edilebilecek haklardan yararlanabilme ve bu hakları hayata geçirebilme serbestisini kapsamaktadır (Özveri, 2023:441). Sendikal özgürlüğün somut bir içerik kazanabilmesi ise sendikal hakların varlığına bağlıdır. Zira sendikal özgürlük, tek başına soyut bir değer olarak ele alındığında, uygulanabilirlikten yoksun bir kavram niteliği taşımaktadır. Buna karşılık sendikal haklar, pozitif hukuk düzenlemeleriyle güvence altına alınmış olmaları nedeniyle, sendikal özgürlüğün hayata geçirilmesini sağlayan araçlar konumundadır (Gülmez, 2011:166).

Sendika özgürlüğü dar anlamda ele alındığında, esasen bireysel bir özgürlük niteliği taşımaktadır. Bu kapsamda sendika özgürlüğü, işçinin serbest iradesiyle sendika kurabilmesini, mevcut bir sendikaya katılabilmesini ve dilediği zaman bu üyelikten ayrılabilmesini ifade etmektedir. Bu yönüyle dar anlamda sendika özgürlüğü, bireyin sendikal alandaki tercih serbestisini güvence altına alan bir hak olarak karşımıza çıkmaktadır. Geniş anlamda sendika özgürlüğü ise, yalnızca bireysel tercihle sınırlı kalmayıp, sendikal örgütlenmenin kurumsal boyutunu da kapsayan daha geniş bir özgürlük alanını ifade etmektedir. Bu çerçevede sendika kurma hakkının idari makamların iznine bağlı olmaması, sendikaların toplantı yapabilme, haberleşme araçlarını kullanabilme, yayın faaliyetlerinde bulunabilme gibi hakları geniş anlamda sendika özgürlüğünün temel unsurları arasında yer almaktadır. Bu bakımdan sendika özgürlüğü, birden fazla temel özgürlüğü bünyesinde barındıran bütüncül bir hak niteliği taşımaktadır (Terzioğlu, 2012: 4).

Öte yandan sendikal hakların meşruiyet alanının yalnızca ulusal ve uluslararası mevzuatta açıkça çizilmiş sınırlarla özdeşleştirilmesi de yeterli görülmemektedir. Aksi hâlde grev ve toplu iş sözleşmesi haklarının henüz tanınmadığı dönemlerde, çalışanların bu hakları fiilen kullanmaya yönelik eylemlerinin bütünüyle meşruiyet dışında bırakılması sonucu doğacaktır (Tanör, 2000:233). Oysa sendika hakkının temel amacı, grev ve toplu iş sözleşmesi gibi araçlar vasıtasıyla çalışma hayatında sosyo-ekonomik dengenin sağlanmasına hizmet etmektir (Kaboğlu, 2023:101). Bu araçlar, sosyal hakların elde edilmesi için fiilî yollarla hak aramanın belirli koşullar altında meşru kabul edildiğini göstermektedir (Kalabalık, 2017:235).

Anayasa'nın 51. maddesinde güvence altına alınan sendika özgürlüğü, yalnızca çalışanlar ve işverenler bakımından bireysel sendika özgürlüğünü teminat altına almakla yetinmemekte; aynı zamanda kurulan sendikaların varlığını, özerkliğini ve kendilerine özgü faaliyetlerini de koruma altına almaktadır (Gözler, 2026:63). Maddenin başlığı "sendika kurma hakkı" şeklinde kaleme alınmış olsa da, öğretide bu hükümle bir özgürlüğün düzenlendiği hususunda görüş birliği bulunmaktadır (Süzek, 2025).

Anayasa'nın 51. maddesinin yanı sıra 53 ve 54. maddeleri de sendika özgürlüğünü hem bireysel hem de kolektif boyutlarıyla güvence altına alan önemli düzenlemeler içermektedir. Nitekim 53. maddede düzenlenen toplu iş sözleşmesi hakkı ile 54. maddede yer alan grev ve lokavt hakkı, işçilerin çalışma koşullarını belirleme sürecinde kolektif olarak hareket edebilmelerine imkân tanımaktadır. Bu düzenlemeler sayesinde işçilerin ortak ekonomik ve sosyal menfaatlerini birlikte savunabilmeleri mümkün hâlde gelmekte; bu durum sendikal örgütlenmenin varlığını ve etkinliğini zorunlu kılmaktadır. Zira ortak menfaatlerin korunması ve geliştirilmesi, bireysel çabaların ötesinde, ancak sendikalar aracılığıyla yürütülebilecek kolektif bir faaliyetle gerçekleştirilebilmektedir. Bu çerçevede sendika özgürlüğü, hem bireyin sendikal tercihlerine ilişkin haklarını hem de sendikaların örgütsel varlıklarını ve faaliyetlerini kapsayan yönüyle, çifte nitelikli bir temel hak olarak değerlendirilmektedir (Terzioğlu, 2012: 5).

Bu çerçevede sendika özgürlüğü, değer temelli ve soyut bir özgürlük alanını ifade etmekte; sendikal haklar ise bu özgürlüğün hukuk düzeni tarafından tanınmış ve

güvence altına alınmış somut görünümleri olarak ortaya çıkmaktadır. Sendikal özgürlüğün uygulanabilirlik kazanması, doğrudan doğruya sendikal hakların varlığına ve bu hakların etkin biçimde korunmasına bağlıdır (Özveri, 2023:445).

Sendikal hakların yalnızca bir özgürlük alanı olarak değerlendirilmesi, bu hakların kullanımına izin verilmesini yeterli görmekte; buna karşılık söz konusu hakların kullanılmasını güvence altına alacak kurumsal ve hukuki mekanizmaların oluşturulmasını zorunlu kılmamaktadır. (Tanör, 2000). Oysa sendikal hakların “hak” olarak tanınması, bu hakların fiilen kullanılabilmesi yönünde devlete pozitif yükümlülükler yüklenmesi anlamına gelmektedir. Bu bağlamda hak kavramı, yalnızca bireyin serbestî alanını değil, aynı zamanda devletin koruma ve müdahale sorumluluğunu da içermektedir (Kapani, 2023: 52; Gözler, 2026:201).

Sendikal hakların hukuken tanınması, kişilere bu hakların ihlali hâlinde devletin adli ve idari mekanizmaları aracılığıyla korunmayı talep edebilme yetkisi sağlamaktadır (Bilge, 2024:50). Sendikal hakların kullanılmasının engellenmesi durumunda, bireylerin devletten haklarını savunmasını isteme imkânına sahip olmaları, sendikal hakların özgürlükten ziyade hak niteliği taşıdığının açık bir göstergesi olarak değerlendirilmektedir. Bu yönüyle sendikal haklar, ihlalleri karşısında hukuki yaptırımlarla desteklenen sübjektif yetkiler niteliği kazanmaktadır (Özveri, 2023:460).

Sendikal hakların niteliği bakımından içerik esaslı bir ayrım yapılması da mümkündür. Karşılaştırmalı hukukta, özellikle Anglosakson sistemlerde grevin daha çok bir özgürlük olarak ele alındığı görülmektedir. Örneğin Amerika Birleşik Devletleri’nde grev yapan işçilerin yerine işçi alınmasını yasaklayan genel bir düzenleme bulunmamakta; bu durum grev hakkının kullanılmasını ekonomik ve fiilî risklere açık hâle getirmektedir (Gülmez, 2011:167). Bu yaklaşımda grev, hukuki güvenceyle desteklenmiş bir hak olmaktan ziyade, serbest bırakılmış bir davranış biçimi olarak ortaya çıkmaktadır.

Buna karşılık grevin bir hak olarak kabul edildiği sistemlerde, işçilerin bu hakkı kullanmaları nedeniyle işlerini kaybetme veya ekonomik yaptırımlara maruz kalma riski azaltılmakta; grev hakkı, devlet tarafından korunması gereken bir sendikal hak şeklinde düzenlenmektedir. Bu yönüyle grevin bir özgürlük veya hak olarak nitelendirilmesi, sendikal

hakların fiili etkililiği bakımından belirleyici sonuçlar doğurmaktadır (Kaboğlu, 2023:103).

Sendikaların bilinçli ve kurumsallaşmış bir örgütlenme yapısı kazanabilmeleri, toplumsal yaşamda etkili bir güç hâline gelebilmeleri ve üyelerinin menfaatlerini etkin biçimde temsil edebilmeleri, sendikal hak ve özgürlüklerin geniş ve güvence altına alınmış şekilde tanınmasına bağlıdır. Bu durum, toplu iş sözleşmesi ve grev gibi araçların serbestçe ve etkin biçimde kullanılabilmesinin de ön koşulunu oluşturmaktadır (Astarlı, 2019:25).

Nitekim 6356 sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu’nun Genel Gerekeçesi’nde de, Türk çalışma hayatının evrensel normlarla uyumlu hâle getirilmesi amacıyla sendikal hak ve özgürlükler ile toplu sözleşme ve serbest toplu pazarlık hakkının özgürlükçü ve demokratik toplum esasları temelinde yeniden düzenlendiği açıkça ifade edilmiştir. Bu ifade, sendikal hakların yalnızca tanınmasının değil, aynı zamanda etkin biçimde korunmasının kanun koyucu açısından da temel bir hedef olarak benimsendiğini göstermektedir (Bilge, 2024:55).

Sendika hakkına ilişkin olarak Avrupa İnsan Hakları Mahkemesi içtihadının incelenmesi, sendikal hakların niteliği ve kapsamı hakkında daha açık ve sistematik bir değerlendirme yapılmasına olanak sağlamaktadır. AİHM, sendika özgürlüğünü yalnızca örgüt kurma ve üyelik bağlamında değil, sendikal faaliyetlere katılma ve bu faaliyetler nedeniyle yaptırıma maruz kalmama güvencesiyle birlikte ele almaktadır. Mahkemenin yerleşik yaklaşımına göre, sendikal faaliyetlerin kullanılmasını caydırıcı nitelik taşıyan her türlü müdahale, ağırlığı ve sonuçları ne olursa olsun, sendika özgürlüğüne yönelik bir müdahale olarak değerlendirilmelidir (Kaboğlu, 2023; Gülmez, 2011).

Bu yaklaşımın somut bir örneği, AİHM’in 27 Mart 2007 tarihli Karaçay/Türkiye kararında görülmektedir. Söz konusu olayda başvuru, bir sendikal eyleme katıldığı gerekçesiyle disiplin yaptırımına tabi tutulmuş; ulusal makamlar, verilen cezanın hafifliği nedeniyle sendika özgürlüğünün ihlal edilmediğini ileri sürmüştür. AİHM ise, yaptırımın hafif ya da ağır olmasının belirleyici olmadığını, asıl önemli olan hususun bu tür yaptırımların çalışanları kendi ekonomik ve mesleki çıkarlarını korumaya yönelik kolektif eylemlere katılmaktan caydırıcı bir etki doğurup doğurmadığı olduğunu belirtmiştir. Bu sebeple Mahkeme, başvurucuya uygulanan disiplin cezasının “demokratik bir toplumda gerekli

olmadığı” sonucuna ulaşmıştır (AİHM, Karaçay/Türkiye; bkz. Kapani, 2023). AİHM ilgili kararda, müdahalenin iç hukukta kanuni dayanağının bulunmasını yeterli görmemiş; başvurucuların hukuki sorumluluk altına sokulmasının demokratik bir toplumda zorunlu olup olmadığını ayrıca değerlendirmiştir. Mahkeme, sendikal amaçla gerçekleştirilen ve barışçıl nitelik taşıyan bir eylem nedeniyle çalışanlara mali sorumluluk yüklenmesinin sendika özgürlüğüne müdahale teşkil ettiğini kabul etmiştir. Bu çerçevede Mahkeme, müdahalenin ölçülülük şartını taşımadığı kanaatine varmıştır.

AİHM’in bu iki kararı, Mahkemenin sendika özgürlüğüne yaklaşımının yalnızca disiplin cezalarıyla sınırlı olmadığını, aynı zamanda medeni sorumluluk ve tazminat yükümlülükleri gibi dolaylı yaptırımları da kapsadığını göstermektedir. Nitekim Mahkeme, daha sonraki içtihatlarında da sendikal faaliyetin kullanımını fiilen zorlaştıran veya caydıran her türlü müdahaleyi, sendika özgürlüğünün özüne dokunan bir sınırlama olarak değerlendirmiştir (Demir ve Baykara/Türkiye; Enerji Yapı-Yol Sen/Türkiye).

Bu içtihat çizgisi, sendikal hakların yalnızca tanınmasının değil, aynı zamanda etkin biçimde korunmasının da devletin sorumluluğunda olduğunu ortaya koymaktadır. AİHM bakımından sendika özgürlüğü, çalışanların sendikal faaliyetlere katıldıkları için doğrudan ya da dolaylı biçimde cezalandırılmamalarını güvence altına alan geniş kapsamlı bir temel hak alanı olarak ele alınmaktadır (Gülmez, 2011; Kaboğlu, 2023).

4.1.5.3. Bireysel Sendika Özgürlüğü

Bireysel sendika özgürlüğü, sendika özgürlüğünün kişisel boyutunu oluşturmakta olup, bireylerin sendikal örgütlenme sürecine serbest iradeleriyle katılabilmelerini güvence altına alan temel bir hak alanını ifade etmektedir. Bu özgürlük, kişinin herhangi bir baskı veya zorlamaya maruz kalmaksızın sendika kurabilmesini, mevcut bir sendikaya üye olabilmesini, üyelikte kalabilmesini ya da sendikadan ayrılabilmesini kapsamaktadır. Bu yönüyle bireysel sendika özgürlüğü, kolektif sendika özgürlüğünün de ön koşulu niteliğindedir (Kapani, 2023; Kaboğlu, 2023: 105).

Bireysel sendika özgürlüğü, bireylerin sendika kurma, mevcut bir sendikaya katılma ve bu üyelikten ayrılma haklarını içermektedir. Bu özgürlük, Anayasa’nın 51. maddesinde açık şekilde düzenlenmiştir. Söz konusu hükümde, herkesin önceden izin almaksızın sendika

kurabilme, sendikalara serbestçe üye olabilme, üyelikten ayrılabilme, sendikaya katılmama ve üyeliğini sürdürme imkanına sahip olduğu güvence altına alınmıştır (Terzioğlu,2007:25).

Bireysel sendika özgürlüğünün pozitif görünümü; sendika kurma, sendikaya üye olma ve sendikal faaliyetlere katılma haklarını içerirken, negatif görünümü ise sendikaya üye olmama veya üyelikten ayrılma serbestisini kapsamaktadır (Tanör, 2000). Bu çift yönlü yapı, bireyin sendikal tercihlerinin tamamının hukuki koruma altında olduğunu göstermektedir. Kişilerin belirli bir sendikaya üye olmaya zorlanmaları ya da sendika üyeliği nedeniyle ayrımcı bir muameleye tabi tutulmaları, bireysel sendika özgürlüğünün ihlali olarak kabul edilmektedir (Gözler, 2019:95).

Bireysel sendika özgürlüğü, yalnızca biçimsel bir üyelik hakkı ile sınırlı olmayıp, sendikal faaliyetlere etkin biçimde katılabilme imkânını da içermektedir. Bu bağlamda bireyin sendika içinde görüş açıklaması, seçimlere katılması, sendikal eylemlerde yer alması ve sendikal hakların kullanılmasında aktif rol üstlenmesi, bireysel sendika özgürlüğünün kapsamı içinde değerlendirilmektedir (Özveri, 2023). Söz konusu özgürlüğün korunması, bireylerin sendikayı yalnızca sembolik bir yapı olarak değil, fiilen işlev gören bir örgütlenme aracı olarak kullanabilmelerini mümkün kılmaktadır (Bilge, 2024:56).

Uluslararası düzeyde bireysel sendika özgürlüğü, özellikle Uluslararası Çalışma Örgütü'nün 87 sayılı Sözleşmesi ve Avrupa İnsan Hakları Sözleşmesi'nin 11. maddesi aracılığıyla güvence altına alınmıştır. Bu metinler, sendika özgürlüğünü bireyin temel hak alanı içinde değerlendirmekte ve sendikal örgütlenmeye yönelik doğrudan veya dolaylı her türlü müdahaleyi sıkı bir denetime tabi tutmaktadır. Avrupa İnsan Hakları Mahkemesi de bireysel sendika özgürlüğünü, sendikal faaliyetlere katılımı caydırıcı nitelik taşıyan her türlü yaptırımını kapsayacak biçimde geniş yorumlamaktadır (Gülmez, 2011:170).

Türk hukukunda bireysel sendika özgürlüğü, Anayasa'nın 51. maddesinde güvence altına alınmış olup, bu hükümle çalışanlar ve işverenler bakımından sendika kurma ve sendikaya üye olma serbestisi tanınmıştır. Anayasa'da kullanılan "kimse bir sendikaya üye olmaya veya üyelikten ayrılmaya zorlanamaz" ifadesi, bireysel sendika özgürlüğünün negatif boyutunun da anayasal düzeyde korunduğunu göstermektedir. Bu anayasal güvence, 6356 sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu ile somutlaştırılarak uygulanma alanı

bulmuştur (Astarlı, 2019:27).

Bireysel sendika özgürlüğünün etkin biçimde korunabilmesi, bu özgürlüğün ihlali hâlinde başvurulabilecek hukuki yolların ve yaptırımların da düzenlenmesini gerektirmektedir (Tanör, 2000:235). Bireyin sendikaya üye olması veya sendikal faaliyetlere katılması nedeniyle işten çıkarılması, disiplin cezasına maruz bırakılması ya da ekonomik ve mesleki baskı altında tutulması, bireysel sendika özgürlüğünü zedeleyen müdahaleler arasında yer almaktadır. Bu tür müdahalelere karşı sağlanan hukuki koruma, bireysel sendika özgürlüğünün yalnızca teorik bir ilke olarak kalmamasını temin etmektedir (Ersoy, 2016).

Çalışanlara sendikal hakların tanınmış olması, bu hakların uygulamada etkin biçimde kullanılabilmesi açısından tek başına yeterli değildir. Sendikal özgürlüğün fiilen hayata geçirilebilmesi için, bu hakların kullanımını güvence altına alan koruyucu düzenlemelerin de oluşturulması gerekmektedir. Bu çerçevede, 6356 sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu'nda "Güvenceler" başlığı altında sendikal hak ve faaliyetlerin korunmasına yönelik çeşitli hükümler öngörülmüştür.

Söz konusu Kanun'da üç temel güvence mekanizmasının düzenlendiği görülmektedir. Bunlar; 23. madde ile 24. maddenin beşinci fıkrasında yer alan işçi kuruluştan yöneticiliği güvencesi, 24. maddede düzenlenen işyeri sendika temsilciliği güvencesi ve 25. maddede hüküm altına alınan sendika özgürlüğünün genel güvencesidir. Bu düzenlemeler, sendikal faaliyet gösteren bireylerin iş ilişkisinden kaynaklanan olası olumsuzluklara karşı korunmasını amaçlamaktadır.

6356 sayılı Kanun'un 25. maddesi incelendiğinde, ilk üç fıkrada sendika özgürlüğüne ilişkin temel hakların güvence altına alındığı; dördüncü fıkrada bu hükümlere aykırılık hâlinde uygulanacak sendikal tazminata yer verildiği görülmektedir. Beşinci fıkrada sendikal nedenle iş sözleşmesinin feshedilmesi durumunda 4857 sayılı İş Kanunu'ndaki iş güvencesi hükümlerine atıf yapılmakta; altıncı ve yedinci fıkralarda ise sendikal nedenle fesih iddiasında ispat yükünün nasıl dağıtılacağı düzenlenmektedir.

Sendika özgürlüğünün güvencesine ilişkin hukuki rejim, tarihsel gelişim süreci içinde farklı dönemler itibarıyla ele alınmaktadır. Bu bağlamda, 2821 sayılı mülga Sendikalar Kanunu dönemi ile 6356 sayılı Kanun dönemi arasında ayırım yapılması gerekmektedir. 2821

sayılı Kanun döneminde, 4773 sayılı Kanun ile getirilen iş güvencesi düzenlemeleri öncesi ve sonrası ayrı ayrı değerlendirilirken; 6356 sayılı Kanun bakımından ise özellikle Anayasa Mahkemesi'nin 2014 yılında verdiği iptal kararı öncesi ve sonrası dönemlerin farklı hukuki sonuçlar doğurduğu kabul edilmektedir. Bu ayrım, sendika özgürlüğünün güvencesinin zaman içerisinde nasıl dönüştüğünü ve güçlendirildiğini ortaya koyması bakımından önem taşımaktadır (Özgül Ekiz, 2024:332).

4.1.5.4. Kolektif Sendika Özgürlüğü

Türk hukuk sisteminde bireysel sendika özgürlüğünün yanı sıra, sendikaların varlığını sürdürebilmeleri ve faaliyetlerini yerine getirebilmelerini güvence altına alan kolektif sendika özgürlüğünün de mevcut olduğu kabul edilmektedir. Nitekim sendikaların kurumsal varlıklarının ve faaliyet alanlarının korunmadığı bir düzende, bireylere tanınan sendikal hakların fiilen anlamlı bir şekilde kullanılabilmesi de mümkün olmayacaktır. Bu nedenle kolektif sendika özgürlüğü, bireysel sendika özgürlüğünün tamamlayıcı ve destekleyici bir unsuru niteliğindedir. Kolektif sendika özgürlüğü kavramı, işçi ve işveren sendikalarının örgütsel varlıklarının korunmasını ve faaliyetlerini serbest biçimde sürdürebilmelerini ifade etmektedir. Bu çerçevede, sendikaların bağımsızlıklarını koruyabilmeleri ve amaçları doğrultusunda hareket edebilmeleri, söz konusu özgürlüğün temel içeriğini oluşturmaktadır (Terzioğlu,2007: 41).

Kolektif sendika özgürlüğü, sendika özgürlüğünün örgütsel ve kurumsal boyutunu ifade etmekte olup, çalışanların ve işverenlerin kurdukları sendikaların varlığını sürdürebilmelerini, faaliyet gösterebilmelerini ve ortak ekonomik ve sosyal menfaatleri adına kolektif biçimde hareket edebilmelerini güvence altına alan bir hak alanını kapsamaktadır. Bu özgürlük, bireysel sendika özgürlüğünün üzerinde yükseldiği ve onun tamamlayıcısı niteliğinde olan bir özgürlük türüdür (Kaboğlu, 2023:107; Kapani, 2023).

Kolektif sendika özgürlüğü, sendikaların kurulabilmesiyle sınırlı olmayıp; sendikaların iç örgütlenmelerini serbestçe belirleyebilmelerini, faaliyetlerini bağımsız biçimde yürütebilmelerini ve amaçları doğrultusunda kolektif kararlar alabilmelerini de içermektedir. Bu bağlamda sendikaların yönetim organlarını oluşturma, üyeleri adına hareket etme, toplu pazarlık yapma ve gerektiğinde kolektif eylem araçlarına başvurma yetkileri, kolektif sendika

özgürlüğünün asli unsurları arasında yer almaktadır (Özveri, 2023:461).

Uluslararası hukukta kolektif sendika özgürlüğü, özellikle Uluslararası Çalışma Örgütü'nün 87 sayılı Sözleşmesi ile güvence altına alınmıştır. Anılan Sözleşme, sendikaların faaliyetlerini kamu makamlarının müdahalesi olmaksızın serbestçe yürütme hakkına sahip olduklarını açıkça hükme bağlamaktadır. Bu kapsamda sendikaların tüzüklerini hazırlama, temsilcilerini seçme, faaliyetlerini planlama ve programlarını belirleme hususlarında devletin müdahalesinin sınırlı olması gerektiği kabul edilmektedir (Gülmez, 2011:171).

Avrupa İnsan Hakları Mahkemesi de kolektif sendika özgürlüğünü, sendikaların yalnızca varlıklarını korumalarıyla sınırlamamakta; sendikal faaliyetlerin fiilen yürütülmesini mümkün kılacak bir koruma alanı olarak ele almaktadır. Mahkeme, sendikaların toplu pazarlık yapma ve üyelerinin kolektif menfaatlerini savunma imkânlarının ortadan kaldırılmasını, sendika özgürlüğünün özüne yönelik bir müdahale olarak değerlendirmektedir (Demir ve Baykara/Türkiye; Enerji Yapı-Yol Sen/Türkiye kararları). Bu yaklaşım, kolektif sendika özgürlüğünün statik değil, dinamik bir hak alanı olarak yorumlandığını göstermektedir (Kaboğlu, 2023:110).

Türk hukukunda kolektif sendika özgürlüğü, Anayasa'nın 51. maddesi ile güvence altına alınmıştır. Anayasal düzenleme, sendikaların yalnızca kurulmasını değil, varlıklarını sürdürmelerini ve kendilerine özgü faaliyetlerini yerine getirebilmelerini de teminat altına almaktadır. Bu bağlamda sendikaların bağımsızlığı, iç demokrasisi ve faaliyet serbestisi, kolektif sendika özgürlüğünün anayasal görünüm biçimleri arasında yer almaktadır (Gözler, 2026:210).

Kolektif sendika özgürlüğü ile sendikal haklar arasındaki ilişki, bu özgürlüğün somutlaşma biçimini ortaya koymaktadır. Toplu iş sözleşmesi ve grev gibi kolektif haklar, kolektif sendika özgürlüğünün çevresinde şekillenmekte ve bu özgürlüğün fiilen kullanılmasına hizmet etmektedir. Sendikaların bu araçları kullanamaması hâlinde, kolektif sendika özgürlüğünün yalnızca biçimsel bir kavram olarak kalacağı ifade edilmektedir (Astarlı, 2019; Gökteş ve Yılmaz, 2022).

Kolektif sendika özgürlüğünün ihlali, çoğu zaman sendikal faaliyetlerin doğrudan yasaklanması şeklinde değil; sendikaların etkisiz hâle getirilmesi, toplu pazarlık yetkisinin

sınırlandırılması veya kolektif eylemlerin cezalandırılması yoluyla ortaya çıkmaktadır (Kalabalık, 2017:237). Bu tür dolaylı müdahaleler, sendikaların üyeleri adına hareket etme kabiliyetini zayıflatmakta ve kolektif sendika özgürlüğünün işlevini ortadan kaldırmaktadır (Ersoy, 2016).

Bu nedenle kolektif sendika özgürlüğü, sendikaların yalnızca tüzel varlıklarının tanınmasıyla değil, aynı zamanda bu örgütlerin sosyal ve ekonomik ilişkiler alanında etkin aktörler olarak faaliyet gösterebilmeleriyle anlam kazanmaktadır. Kolektif sendika özgürlüğünün korunması, sendika özgürlüğünün bütünü açısından belirleyici bir role sahiptir ve bireysel sendika özgürlüğü ile birlikte değerlendirilmesi gereken bir hak alanını oluşturmaktadır (Özveri, 2023:462).

4.1.6. Sendikal Hakların Hukuki Korunması

Sendikal hakların tanınması ve etkin biçimde kullanılabilmesi, yalnızca ulusal hukuk düzenlemeleriyle sınırlı olmayıp, uluslararası hukuk metinleriyle desteklenen çok katmanlı bir koruma sistemi içinde ele alınmaktadır. Modern hukuk anlayışında sendikal haklar, bireylerin ekonomik ve sosyal konumlarını kolektif biçimde güçlendirmelerini sağlayan temel araçlar arasında yer almakta; bu nedenle hem ulusal anayasal düzenlemelerde hem de uluslararası insan hakları belgelerinde özel bir koruma rejimine tabi tutulmaktadır (Kapani, 2023: 117; Kaboğlu, 202:115).

Uluslararası hukukta sendikal hakların korunması, esasen üç ana belge üzerinde yükselmektedir: Uluslararası Çalışma Örgütü sözleşmeleri, Avrupa İnsan Hakları sistemi ve Birleşmiş Milletler bünyesinde kabul edilen temel insan hakları belgeleri. Bu üç yapı, sendikal hakların kapsamını tanımlamakta, devletlere pozitif ve negatif yükümlülükler yüklemekte ve sendikal özgürlüğe yönelik müdahaleleri denetlemektedir (Kaya,2022; Bilge, 2024:61).

4.1.6.1. Uluslararası Hukukta Korunma

Uluslararası hukukta sendikal hakların korunmasının temel amacı, çalışanların ekonomik ve sosyal bakımdan zayıf konumlarını kolektif örgütlenme yoluyla dengeleyebilmelerini sağlamaktır. Bu bağlamda sendikal haklar, yalnızca bireysel bir özgürlük alanı olarak değil, aynı zamanda sosyal adaletin gerçekleştirilmesine hizmet eden kamusal bir araç olarak

kabul edilmektedir (Gülmez, 2011:174). Uluslararası belgelerde sendikal hakların geniş biçimde ele alınması, bu hakların demokratik toplum düzeninin ayrılmaz unsurlarından biri olarak görüldüğünü ortaya koymaktadır. (Mülayim, 2023:112).

Uluslararası koruma mekanizmalarının ortak özelliği, sendikal hakları soyut bir ilke olmaktan çıkarak, devletlerin somut yükümlülükler üstlendiği normlar hâline getirmeleridir. Bu kapsamda devletlerden, sendika kurma ve sendikaya üye olma hakkına dokunmamaları beklenmekle kalınmamakta; aynı zamanda sendikal faaliyetlerin etkin biçimde kullanılabilmesi için gerekli hukuki ve kurumsal altyapının oluşturulması talep edilmektedir (Özveri, 2023:463).

a) Uluslararası Çalışma Örgütü Sözleşmeleri (87, 98, 151)

Sendikal hakların uluslararası düzeyde korunmasında en merkezi rolü Uluslararası Çalışma Örgütü (International Labour Organization – ILO) üstlenmektedir (Baycık, 2019). 1919 yılında kurulan ILO, çalışma hayatına ilişkin temel hakların evrensel ölçekte korunmasını amaçlayan uzmanlık kuruluşu niteliğindedir. ILO’nun sendikal haklara ilişkin yaklaşımı, özellikle 87, 98 ve 151 sayılı Sözleşmeler aracılığıyla somutlaşmıştır (Gülmez, 2011:175).

1948 tarihli ve 87 sayılı “Sendika Özgürlüğü ve Sendikalaşma Hakkının Korunması” Sözleşmesi, sendikal hakların uluslararası düzeydeki temel belgesi olarak kabul edilmektedir. Sözleşme, işçiler ve işverenlerin önceden izin almaksızın sendika kurma ve mevcut sendikalara üye olma haklarını güvence altına almakta; bu hakların kullanılmasına yönelik kamu otoritelerinin müdahalelerini sınırlamaktadır (Kalabalık, 2017).

Sözleşme’nin dikkat çeken yönü, sendikal özgürlüğü yalnızca kuruluş ve üyelik aşamasıyla sınırlı görmemesi; sendikaların tüzüklerini düzenleme, temsilcilerini seçme ve faaliyetlerini bağımsız biçimde yürütme haklarını da kapsam içine almasıdır. Bu bağlamda 87 sayılı Sözleşme, kolektif sendika özgürlüğünün uluslararası hukuktaki asli dayanaklarından biri olarak değerlendirilmektedir (Kaboğlu, 2023:120).

ILO denetim organları, 87 sayılı Sözleşme’yi yorumlarken sendikal özgürlüğü geniş bir perspektiften ele almakta ve sendikal faaliyetlere dolaylı biçimde zarar veren müdahaleleri

de ihlal kapsamında değerlendirmektedir (Baycık, 2019; Mülayim, 2023). Disiplin cezaları, mali yaptırımlar veya sendikal faaliyetleri caydırıcı nitelikteki idari işlemler, fiilen sendika özgürlüğüne müdahale olarak kabul edilmektedir (Gülmez, 2011:175).

1949 tarihli 98 sayılı “Örgütlenme ve Toplu Pazarlık Hakkı” Sözleşmesi, sendikal özgürlüğü tamamlayıcı nitelikte hükümler içermektedir. Bu sözleşme ile sendika üyelerinin sendikal faaliyetleri nedeniyle ayrımcılığa uğramalarının önlenmesi ve sendikaların işveren müdahalesinden korunması hedeflenmiştir (Kalabalık, 2017).

98 sayılı Sözleşme, işverenlerin sendikalar üzerinde doğrudan veya dolaylı kontrol kurmalarını yasaklamakta; sendikal bağımsızlığı temel bir ilke olarak benimsemektedir. Ayrıca toplu pazarlık mekanizmasının geliştirilmesi, sendikal hakların etkin kullanılabilmesi açısından zorunlu bir unsur olarak kabul edilmiştir (Özveri, 2023:466).

Bu sözleşmenin önemi, sendikal hakları yalnızca özgürlük düzeyinde bırakmayıp, bu hakların ekonomik ve sosyal sonuçlar doğuracak biçimde kullanılmasını güvence altına almasıdır. Toplu pazarlık hakkının tanınmadığı bir sistemde sendikal örgütlenmenin işlevsiz kalacağı açıkça ortaya konulmaktadır (Astarlı, 2019; Göktaş ve Yılmaz, 2022).

1978 tarihli 151 sayılı “Kamu Hizmetinde Örgütlenme ve Çalışma Koşullarının Belirlenmesi Usulleri” Sözleşmesi, kamu görevlilerinin sendikal haklarına ilişkin özel düzenlemeler içermektedir. Kamu hizmetinin kendine özgü niteliği nedeniyle bu alanda sendika özgürlüğünün sınırlandırılabilmesi kabul edilmekle birlikte, 151 sayılı Sözleşme kamu görevlilerine sendika kurma ve sendikal örgütlenmeye katılma hakkını açıkça tanımaktadır (Gülmez, 2011:165).

Sözleşme, kamu görevlileri bakımından toplu pazarlık yerine “katılım ve istişare” mekanizmalarını öne çıkarmakta; ancak bu durum sendika özgürlüğünün ikincil bir hak olduğu anlamına gelmemektedir. Aksine kamu kesiminde sendikal hakların korunmasının demokratik yönetim anlayışının bir gereği olduğu vurgulanmaktadır (Kapani, 2023: 121).

b) Avrupa İnsan Hakları Sistemi

Sendikal hakların uluslararası düzeyde korunmasında ikinci temel yapı, Avrupa İnsan Hakları Sözleşmesi (AİHS) ve Avrupa İnsan Hakları Mahkemesi (AİHM) içtihididir.

AİHS'nin 11. maddesi, toplantı ve dernek kurma özgürlüğü başlığı altında sendika kurma ve sendikaya üye olma hakkını da güvence altına almıştır.

AİHM'in yerleşik içtihadına göre sendika özgürlüğü, yalnızca sendika kurma ve üyelik ile sınırlı olmayıp, sendikal faaliyetlerin etkin biçimde yürütülmesini de kapsayan dinamik bir haktır (Kaboğlu, 2023). Bu yaklaşım, sendikal haklara yönelik dolaylı müdahalelerin de sıkı bir denetime tabi tutulmasına yol açmıştır (Mülayim, 2023:115).

Mahkemenin Demir ve Baykara/Türkiye, Enerji Yapı-Yol Sen/Türkiye ve Karaçay/Türkiye kararları, sendikal özgürlük alanının geniş yorumlandığını açık biçimde göstermektedir. AİHM, sendikal eylemlere yönelik disiplin cezaları, mali yaptırımlar ve hukuki sorumluluklar gibi uygulamaları sendika özgürlüğünün ihlali kapsamında değerlendirmiştir (Özveri, 2023).

AİHM içtihadı, sendikal hakların yalnızca tanınmasının yeterli olmadığını; bu hakların kullanılmasını caydıran her türlü uygulamanın demokratik toplum düzeniyle bağdaşmadığını vurgulamaktadır. Bu nedenle Avrupa İnsan Hakları sistemi, sendikal hakların somut ve etkili biçimde korunmasına yönelik güçlü bir standart ortaya koymaktadır (Gülmez, 2011:176).

c) Birleşmiş Milletler Belgeleri

Sendikal hakların uluslararası düzeyde korunmasının üçüncü ayağını Birleşmiş Milletler bünyesinde kabul edilen temel insan hakları belgeleri oluşturmaktadır. 1948 tarihli İnsan Hakları Evrensel Bildirgesi'nin 23. maddesi, herkesin sendika kurma ve sendikalara üye olma hakkına sahip olduğunu açıkça düzenlemiştir (Kalabalık, 2017).

Bildirge'nin bağlayıcı olmamakla birlikte normatif gücü yüksek bir metin olması, sendikal hakların evrensel insan hakları anlayışı içinde yer aldığını göstermektedir. Bu yaklaşım, daha sonra kabul edilen bağlayıcı sözleşmelere de yansımıştır (Kapani, 2023).

1966 tarihli Ekonomik, Sosyal ve Kültürel Haklara İlişkin Uluslararası Sözleşme'nin 8. maddesi, sendikal hakları ayrıntılı biçimde düzenlemiş ve sendika kurma, sendika faaliyeti yürütme ile grev hakkını güvence altına almıştır. Sözleşme, sendikal hakları sosyal haklar kategorisi içinde ele almakta; devletlere bu hakların kademeli biçimde gerçekleştirilmesine yönelik yükümlülükler yüklemektedir (Kaboğlu, 2023).

Birleşmiş Milletler Ekonomik, Sosyal ve Kültürel Haklar Komitesi, sendikal hakların yorumunda geniş bir yaklaşım benimsemekte; sendikal faaliyetlere yönelik doğrudan veya dolaylı engellemeleri ihlal olarak değerlendirmektedir. Bu yorumlar, sendikal hakların yalnızca normatif düzeyde değil, fiili düzeyde de korunması gerektiğini ortaya koymaktadır (Gülmez, 2011:177).

4.1.6.2. Ulusal Hukukta Korunma

Sendikal hakların ulusal hukukta korunması, uluslararası hukukta kabul edilen ilke ve standartların iç hukuk düzenine aktarılması ve bu hakların somut mekanizmalarla güvence altına alınması süreciyle şekillenmektedir. Türkiye’de sendikal hakların korunması, öncelikle anayasal düzeyde güvence altına alınmış; ardından kanuni düzenlemeler ve yargısal içtihatlar yoluyla somutlaştırılmıştır. Bu çerçevede sendikal hakların korunması, yalnızca bir özgürlük tanınmasıyla sınırlı olmayıp, bu özgürlüğü ihlallere karşı etkili biçimde koruyacak araçların oluşturulmasını da içermektedir (Kapani, 2023: 122).

Ulusal hukukta sendikal hakların korunması iki temel eksen üzerinde ele alınabilir: Anayasa’da yer alan temel güvenceler ve bu güvenceleri tamamlayan ceza hukuku koruması. Bu iki yapı birlikte değerlendirildiğinde, sendikal hakların hem normatif hem de yaptırım temelli bir koruma sistemine bağlandığı görülmektedir (Kaboğlu, 2023:121).

a) Türkiye Cumhuriyeti Anayasası

Türkiye Cumhuriyeti Anayasası’nda sendikal haklar, temel hak ve özgürlükler arasında düzenlenmiş olup, anayasal güvenceye bağlanmıştır. Anayasa’nın 51. maddesi, çalışanlar ve işverenler bakımından sendika kurma ve sendikaya üye olma hakkını tanımakta; sendika özgürlüğünü açık bir biçimde güvence altına almaktadır. Maddede yer alan hüküm, sendikal hakların yalnızca bireysel düzeyde değil, kolektif düzeyde de korunmasını hedefleyen geniş bir kapsam sunmaktadır (Gözler, 2026:215).

Anayasa’nın 51. maddesinde kullanılan dil, öğretide sendikal hak ile sendikal özgürlük ayrımının anayasal temeline işaret etmektedir. Her ne kadar madde başlığı “sendika kurma hakkı” şeklinde ifade edilmiş olsa da, hükmün içeriği sendikal özgürlüğü bütün boyutlarıyla kapsayan bir düzenleme niteliği taşımaktadır. Nitekim sendika kurma, sendikaya üye olma,

üyelikten ayrılma ve sendikal faaliyetlerde bulunma serbestisinin bir bütün olarak güvence altına alındığı kabul edilmektedir (Süzek, 2025).

Maddenin dikkat çeken yönlerinden biri, sendika özgürlüğünün negatif boyutunu da açıkça düzenlemesidir. “Kimse bir sendikaya üye olmaya ya da üyelikte kalmaya zorlanamaz” şeklindeki hüküm, bireylerin sendikal tercihleri konusunda mutlak bir serbestiyete sahip olduklarını göstermektedir. Bu düzenleme, sendikal hakların yalnızca kolektif çıkarlar doğrultusunda değil, bireysel irade özgürlüğüne uygun şekilde kullanılmasını temin etmeyi amaçlamaktadır (Kapani, 2023: 145).

Anayasa, sendikal hakların sınırlandırılmasını da belirli ilkelere bağlamıştır. Bu çerçevede sendikal haklara getirilecek sınırlamaların, Anayasa’nın 13. maddesinde yer alan ölçütlere uygun olması gerekmektedir. Ölçülülük, demokratik toplum düzeninin gerekleri ve hakkın özüne dokunmama ilkeleri, sendikal hakların sınırlandırılmasında temel kriterler olarak kabul edilmektedir. Bu durum, sendikal hakların keyfi veya orantısız müdahalelere karşı anayasal koruma altında bulunduğunu göstermektedir (Kaboğlu, 2023:123).

Anayasa Mahkemesi de sendikal haklara ilişkin bireysel başvuru kararlarında, sendika özgürlüğünü geniş yorumlamakta ve sendikal faaliyetleri caydırıcı etki doğuran uygulamaları ihlal kapsamında değerlendirmektedir. Mahkemenin bu yaklaşımı, AİHM içtihadıyla paralellik göstermekte ve sendikal hakların anayasal düzeyde etkin bir korumaya tabi tutulduğunu ortaya koymaktadır (Gülmez, 2011:178).

b) Ceza hukuku ile koruma

Sendikal hakların ulusal hukukta korunmasının bir diğer boyutu, ceza hukuku aracılığıyla sağlanan yaptırım temelli korumadır. Ceza hukuku, sendikal hakların ihlal edilmesi hâlinde devreye giren en güçlü koruma araçlarından biri olarak kabul edilmektedir. Bu koruma mekanizması, sendikal hakların yalnızca normatif düzeyde tanınmasını yeterli görmemekte; bu haklara yönelik saldırı ve müdahalelerin caydırıcı yaptırımlarla engellenmesini amaçlamaktadır (Yarsuvat, 1978: 56).

Türk Ceza Kanunu’nda sendikal hakların korunması, özellikle TCK m.118 kapsamında düzenlenmiştir. “Sendikal hakların kullanılmasının engellenmesi” başlıklı bu

hüküm, bireylerin sendikaya üye olmaya veya olmamaya zorlanmalarını, sendikal faaliyetlere katılmalarının engellenmesini ya da sendikaların faaliyetlerinin hukuka aykırı biçimde akamete uğratılmasını suç olarak tanımlamaktadır. Bu düzenleme, sendikal hakların ihlalinin yalnızca özel hukuk uyuşmazlığı olarak görülmemesini; aynı zamanda kamusal bir hukuki değer ihlali olarak değerlendirilmesini sağlamaktadır (Ersoy, 2016).

Ceza hukuku yoluyla korumanın temel gerekçesi, sendikal hakların ihlali hâlinde mağdurların çoğu zaman ekonomik ve sosyal bakımdan zayıf konumda bulunmalarındır. Sendikal hakların kullanılmasının engellenmesi, yalnızca bireysel mağduriyetlere yol açmamakta; aynı zamanda sendikal örgütlenmenin bütününe zayıflatarak toplumsal güç dengesini etkilemektedir. Bu nedenle ceza hukuku, sendikal hakların korunmasında son çare olmasının ötesinde, yapısal bir güvence işlevi görmektedir (Özveri, 2023).

TCK m.118 kapsamında düzenlenen suçun dikkat çekici yönlerinden biri, hem bireysel hem de kolektif sendika özgürlüğünü koruma altına almasıdır. Bireyin sendikal tercihlerine yönelik baskılar, tehditler ve zorlamalar bireysel sendika özgürlüğünün ihlali olarak değerlendirilirken; sendikaların faaliyetlerine yönelik müdahaleler kolektif sendika özgürlüğünün ihlali niteliği taşımaktadır. Bu yönüyle ceza hukuku, sendika özgürlüğünün iki boyutunu birlikte güvence altına alan bir koruma mekanizması sunmaktadır (Erdoğan, 2015:69).

Ceza hukuku yoluyla korumanın etkinliği, yargı uygulamasının sendikal hakların niteliğini nasıl yorumladığıyla da yakından ilişkilidir. Yargıtay'ın bazı kararlarında sendikal hak ihlallerini dar yorumladığı, özellikle işverenin yönetim hakkı ile sendikal hakların çatışması hâlinde sendikal hak lehine yeterince güçlü bir koruma sağlamadığı yönünde eleştiriler bulunmaktadır. Buna karşılık Anayasa Mahkemesi ve AİHM içtihadının etkisiyle, son yıllarda sendikal hakların ceza hukuku bağlamında daha geniş bir yorumla ele alınmaya başlandığı görülmektedir (Ersoy, 2016; Gülmez, 2011).

Ceza hukuku korumasının bir diğer önemli boyutu da sendikal hak ihlallerinin caydırıcılığıdır. Sendikal faaliyetlere yönelik baskı ve engellemelerin ceza tehdidi altında olması, işverenler ve kamu otoriteleri bakımından sınırlayıcı bir etki doğurmakta ve sendikal özgürlüğün fiili kullanımını güçlendirmektedir. Bu yönüyle ceza hukuku, sendikal hakların

yalnızca teorik düzeyde kalmamasını sağlayan tamamlayıcı bir güvence olarak karşımıza çıkmaktadır (Yarsuvat, 1978: 117).

4.2. Sendikal Hakların Kullanılmasının Engellenmesi Suçu

Türk hukukunda sendikal haklara karşı işlenen suçlar hem anayasal düzeyde hem de ceza hukuku düzeyinde sistematik bir koruma altına alınmıştır. Anayasa'nın 51. maddesi sendikal hakları temel hak olarak tanımış; 5237 sayılı Türk Ceza Kanunu m.118 ile bu hakların ihlalini müstakil bir suç tipi hâline getirmiştir. Bu düzenleme, sendikal hakların yalnızca normatif tanım düzeyinde kalmamasını sağlamıştır (Gözler, 2026:223).

Türk hukukunda dikkat çeken husus, sendikal hak ihlallerinin uzun süre özel hukuk ve idare hukuku çerçevesinde ele alınmış olmasıdır. 2005 yılına kadar sendikal hakların kullanılmasının engellenmesi özel bir suç olarak düzenlenmemiş; bu eksiklik 5237 sayılı TCK ile giderilmiştir. Bu yönüyle TCK m.118, sendikal hakların cezai korunması bakımından dönüm noktası niteliği taşımaktadır (Erdoğan, 2015:71).

2015 sonrası öğretide, TCK m.118'in yeterliliği ve uygulama alanı yoğun biçimde tartışılmaktadır. Bir görüş, maddenin lafzının geniş olduğunu; buna rağmen uygulamada dar yorumlandığını savunmaktadır. Diğer bir görüş ise ceza hukukunun sendikal hakların korunmasında tali bir araç olması gerektiğini; esas korumanın idari ve özel hukuk yollarıyla sağlanmasının daha uygun olduğunu ileri sürmektedir (Ersoy, 2016; Özveri, 2023).

Bu tartışmalar, Türk hukukunda sendikal hakların korunmasına ilişkin ceza politikalarının hâlen gelişim sürecinde olduğunu göstermektedir (Soyer, 2010: 101). Uluslararası standartlar ve AİHM içtihadı dikkate alındığında, Türk hukukunda sendikal haklara karşı işlenen suçların yorumunda daha hak eksenli bir yaklaşımın benimsenmesi gerektiği yönündeki değerlendirmeler ağırlık kazanmaktadır (Kaboğlu, 2023).

4.2.1. Genel Çerçeve

Cezai korumanın konusu, yalnızca yaşam, beden bütünlüğü, onur ve şeref gibi bireyin fiziksel ve manevi varlığına ilişkin değerlerle sınırlı değildir; aynı zamanda ekonomik ve sosyal anlamda insan onuruna yaraşır bir yaşam sürebilen insanı da kapsamaktadır (Yılmaz, 2010). Modern hukuk anlayışında insan onuru, kişinin yalnızca biyolojik varlığının

korunmasını değil, sosyal ve ekonomik bakımdan güvenceli bir hayat sürdürebilmesini de içermektedir. Bu yaklaşım, sosyal ve ekonomik hakların mevzuatta yer almaya başlamasıyla birlikte, söz konusu hakların ceza hukuku tarafından da korunup korunamayacağı sorusunu gündeme getirmiştir (Kaboğlu, 2023; Evik, 2006).

Çalışanların ekonomik ve sosyal menfaatlerinin korunması, aynı zamanda kamu düzeninin sağlanmasına hizmet eden bir unsur olarak değerlendirilmiştir. Bu doğrultuda devlet, ekonomik, sosyal ve siyasal politikalarıyla uyumlu biçimde çalışma hayatını düzenlerken, belirli ihlaller karşısında ceza yaptırımlarına başvurmayı gerekli görmüştür. İş hukuku alanında ceza yaptırımlarının ortaya çıkışı da bu ihtiyaçtan kaynaklanmaktadır. Çalışanların bedensel ve zihinsel açıdan sağlıklı, güvenceli ve insana yakışır koşullarda çalıştığı bir ortamda üretimin verimliliğinin artacağı ve toplumsal refahın güçleneceği yönündeki kabul, bu yaklaşımın temel dayanaklarından biridir (Süzek, 2025; Astarlı, 2019:36).

Öte yandan kamu yararı, yalnızca çalışanların korunmasını değil, üretim sürecinin ve toplumsal düzenin devamlılığını da gerektirmektedir. Bu nedenle üretimi tamamen aksatmaya, hakkın kötüye kullanılmasına veya ekonomik düzeni ağır biçimde sarsmaya yol açabilecek fiillerin yasaklanması da kamu yararıyla ilişkilendirilmektedir. Ceza hukuku bu noktada hem bireyin hem de toplumun zarar görmesini önlemeye yönelik bir denge aracı işlevi üstlenmektedir (Yarsuvat, 1978: 120).

Ceza hukuku, klasik tanımıyla, bir yandan bireyi, diğer yandan toplumu esas alarak, kişiye ve topluma zarar veren ya da bu değerler bakımından tehlike yaratan fiilleri belirleyen ve bu fiillere yaptırım öngören bir hukuk dalıdır. İş hukuku ise emek ile sermaye arasındaki ilişkiden doğan uyuşmazlıkları çözmeyi, üretimin adaletli ve dengeli biçimde paylaşılmasını ve çalışma barışının sağlanmasını amaçlayan bir hukuk dalı niteliği taşımaktadır. Bu iki hukuk dalının kesişmesi, çalışma hayatına ilişkin bazı ihlallerin yalnızca özel hukuk yaptırımlarıyla değil, aynı zamanda cezai yaptırımlarla da karşılanmasına yol açmıştır (Özveri, 2023).

Doktrinde bu yaklaşımın, “çalışma ceza hukuku” veya “sosyal ceza hukuku” olarak adlandırılan özel bir alanı ortaya çıkardığı kabul edilmektedir. Bu alan, çalışma

yaşamını düzenleyen kurallara aykırı davranışların cezai yaptırımlarla karşılanmasını konu edinmekte ve iş hukukunun tamamlayıcısı niteliğinde değerlendirilmektedir. Sosyal ceza hukuku anlayışı, ceza hukukunun yalnızca bireysel suçlarla sınırlı olmadığı; sosyal hakların korunması bakımından da işlev üstlenebileceği düşüncesine dayanmaktadır (Erdoğan, 2015:69; Ersoy, 2016).

Bu bağlamda çalışma özgürlüğü kavramına kısaca değinmek, sendika özgürlüğünün hukuki niteliğini daha iyi anlamaya imkân sağlamaktadır. Zira sendika özgürlüğü, öğretide çoğunlukla çalışma özgürlüğünün bir uzantısı ve tamamlayıcısı olarak kabul edilmektedir. Çalışma özgürlüğü, bireyin dilediği alanda çalışma, işini seçme ve emeğini değerlendirme serbestisini ifade ederken; sendika özgürlüğü, bu serbestinin kolektif düzeyde korunmasını sağlayan bir araç işlevi üstlenmektedir (Gülmez, 2011; Kaboğlu, 2023).

Gerçekten de tarihsel gelişim incelendiğinde, sendikal hakların ortaya çıkışının ve gelişiminin, çalışma özgürlüğünün tanınmasını takiben gerçekleştiği görülmektedir. Çalışma özgürlüğünün bireysel düzeyde yeterli koruma sağlamaması, çalışanları kolektif örgütlenmeye yöneltmiş; bu süreç sendikal hakların doğmasına zemin hazırlamıştır. Bu nedenle sendikal haklar, çalışma özgürlüğünün tamamlayıcısı ve koruyucusu niteliğini taşımakta; ceza hukuku aracılığıyla korunduklarında ise bu özgürlük alanının ihlallere karşı daha etkin biçimde güvence altına alınması mümkün olmaktadır (Özveri, 2023).

Sanayileşme süreciyle birlikte üretim ilişkilerinde yaşanan dönüşüm, müteşebbis ve işverenlerin ekonomik güçlerini artırırken, işçi sınıfının çalışma koşulları bakımından daha kırılgan bir konumda bulunmasına yol açmıştır. Bu yapısal eşitsizlik, işçilerin korunmasına yönelik hukuki araçların geliştirilmesini zorunlu kılmış ve çalışma özgürlüğü kavramının ortaya çıkmasında belirleyici olmuştur. Ekonomik ve sosyal bakımdan daha dezavantajlı durumda bulunan işçi sınıfının kolektif tepkisi, devletleri yalnızca sermayenin değil, emeğin de varlığını ve ihtiyaçlarını gözetken sosyal politikalar izlemeye yöneltmiştir. Bu gelişmelerin sonucunda çalışma özgürlüğü, yalnızca işverenlerin değil, aynı zamanda işçilerin de talep edebileceği bir hak alanı hâline gelmiştir (Gülmez, 2011; Kapani, 2023).

Türkiye Cumhuriyeti Anayasası’nda çalışma özgürlüğü ve çalışma hakkı, birbirini tamamlayan hükümlerle düzenlenmiştir. Anayasa’nın “Çalışma ve sözleşme hürriyeti”

başlıklı 48. maddesinde, herkesin dilediği alanda çalışma ve sözleşme özgürlüğüne sahip olduğu belirtilmiş; özel teşebbüs kurmanın serbest olduğu açıkça ifade edilmiştir. Aynı maddede devletin, özel teşebbüslerin millî ekonominin gereklerine ve sosyal amaçlara uygun biçimde, güvenlik ve istikrar içinde faaliyet göstermesini sağlayacak tedbirleri almakla yükümlü olduğu hükme bağlanmıştır. Bu düzenleme, çalışma özgürlüğünün yalnızca bireysel serbesti değil, aynı zamanda sosyal amaçlarla dengelenmesi gereken bir özgürlük alanı olduğunu ortaya koymaktadır (Gözler, 2026: 218).

Anayasa'nın 49. maddesinde ise "çalışma hakkı ve ödevi" kavramı çerçevesinde, çalışmanın herkes için bir hak ve aynı zamanda bir ödev olduğu belirtilmiştir. Devletin; çalışanların yaşam seviyesini yükseltmek, çalışma hayatını geliştirmek, çalışanları ve işsizleri korumak, çalışmayı desteklemek, işsizliği önleyecek ekonomik bir ortam yaratmak ve çalışma barışını sağlamak için gerekli tedbirleri almakla yükümlü olduğu açıkça düzenlenmiştir. Bu hüküm, çalışma özgürlüğünün pasif bir serbesti alanı olarak değil, aktif sosyal politikalarla desteklenmesi gereken bir anayasal ilke olarak benimsendiğini göstermektedir (Kaboğlu, 2023:132).

Anayasa'da çalışma özgürlüğü ve çalışma hakkına ilişkin düzenlemeler, yalnızca 48 ve 49. maddelerle sınırlı tutulmamış, "Çalışma ile ilgili hükümler" ana başlığı altında bütüncül bir sistem içinde ele alınmıştır. Bu kapsamda 50. maddede çalışma şartları ve dinlenme hakkı düzenlenmiş; çalışma süresi, dinlenme ve özellikle çalışanların korunmasına ilişkin ilkeler anayasal güvence altına alınmıştır. 51. maddede sendika kurma hakkı, 53. maddede toplu iş sözleşmesi ve toplu sözleşme hakkı, 54. maddede grev hakkı ve lokavt, 55. maddede ise ücrette adaletin sağlanmasına ilişkin hükümler yer almıştır.

Bu maddeler birlikte değerlendirildiğinde, Anayasa'nın çalışma yaşamını yalnızca bireysel bir ilişki olarak değil, sosyal adalet ve dengeyi esas alan bütüncül bir alan olarak düzenlediği görülmektedir. Özellikle sendika kurma, toplu sözleşme ve grev haklarının anayasal düzeyde güvence altına alınması, çalışma özgürlüğünün yalnızca bireysel düzeyde değil, kolektif düzeyde de korunmasını hedefleyen bir yaklaşımın benimsendiğini ortaya koymaktadır (Süzek, 2025; Özveri, 2023).

Bu anayasal çerçeve, sendika özgürlüğünün çalışma özgürlüğünün doğal ve zorunlu

bir uzantısı olduğunu göstermektedir. Bireylerin serbestçe çalışabilmeleri ve emeğini değerlendirebilmeleri, ancak sendikal örgütlenme yoluyla kolektif biçimde korunabildiğinde anlam kazanmaktadır. Bu nedenle sendikal haklar, çalışma özgürlüğünü tamamlayan ve onu fiilen güvence altına alan anayasal araçlar arasında yer almakta; ihlalleri hâlinde ise yalnızca özel hukuk veya idare hukuku yaptırımlarıyla değil, ceza hukuku aracılığıyla da korunmaları gündeme gelmektedir (Ersoy, 2016).

4.2.1.1. Sendikal Haklara Karşı İşlenen Suçlar

Sendikal haklara karşı işlenen suçlar, çalışma hayatında bireylerin ve sendikal örgütlerin anayasal ve uluslararası güvenceler altında bulunan hak ve özgürlüklerine yönelik cezai ihlalleri ifade etmektedir. Bu suçlar, yalnızca bireysel mağduriyet doğuran fiiller olarak değil; sendikal örgütlenmenin bütünlüğünü, kolektif pazarlık sisteminin işleyişini ve nihayetinde çalışma barışını zedeleyen yapıdaki eylemler olarak değerlendirilmektedir (Erdoğan, 2015:70; Özveri, 2023).

5237 sayılı Türk Ceza Kanunu sistematığı içinde sendikal haklara karşı işlenen suçların merkezinde TCK m.118 yer almaktadır. Ancak sendikal haklara yönelik cezai ihlaller yalnızca bu maddeyle sınırlı değildir. Öğretide, sendikal haklara karşı işlenen suçlar üç ana grupta ele alınmaktadır (Evik, 2006):

- Bireysel sendika özgürlüğüne karşı işlenen suçlar,
- Kolektif sendika özgürlüğüne karşı işlenen suçlar,
- Sendikal hakları dolaylı biçimde zedeleyen suçlar.

Bireysel sendika özgürlüğüne karşı işlenen suçlar, işçinin veya işverenin sendikaya üye olmaya ya da olmamaya zorlanması, sendikal faaliyete katıldığı için baskı altına alınması, tehdit edilmesi veya işten çıkarılması gibi fiilleri kapsamaktadır. TCK m.118/1 bu tür fiilleri açıkça suç olarak düzenlemekte ve bireyin sendikal iradesini serbestçe oluşturabilmesini korumayı amaçlamaktadır (Ersoy, 2016).

Kolektif sendika özgürlüğüne karşı işlenen suçlar ise sendikanın bir tüzel kişilik olarak faaliyetlerini hedef alan eylemlerden oluşmaktadır. Sendika toplantılarının engellenmesi, sendika binasının kapatılması, sendikanın üyeleriyle iletişiminin kesilmesi veya sendikal

eylemlerin hukuka aykırı biçimde bastırılması bu kapsamdadır. Bu fiiller TCK m.118/2 kapsamında değerlendirilmekte olup, kanun koyucu tarafından daha ağır yaptırıma bağlanmıştır. Bu durum, kolektif sendika özgürlüğüne verilen özel önemi yansıtmaktadır (Erdoğan, 2015).

Sendikal hakları dolaylı biçimde zedeleyen suçlar arasında ise tehdit, şantaj, ayrımcılık, kişisel verilerin hukuka aykırı olarak kaydedilmesi ve işlenmesi gibi fiiller yer almaktadır (Soyer, 2010: 100). Özellikle TCK m.135'te kişisel verilerin kaydedilmesine ilişkin suçun sendikal bağlantılara ilişkin veriler bakımından nitelikli hâl öngörmesi, sendikal tercihlerin gizliliğinin ceza hukuku yoluyla korunmasını sağlamaktadır (Gözler, 2026:221). Bu sınıflandırma, sendikal hakların ceza hukuku tarafından yalnızca doğrudan müdahalelere karşı değil; caydırıcı etki doğuran dolaylı saldırılara karşı da korunduğunu göstermektedir (Kalabalık, 2017).

4.2.1.2. Yaptırımlar

Sendikal haklara karşı işlenen suçlar bakımından öngörülen yaptırımlar, yalnızca faile ceza verilmesi amacını taşımamakta; asıl olarak bu fiillerin caydırılmasını ve sendikal özgürlük alanının fiilen korunmasını hedeflemektedir. Bu yönüyle ceza hukuku yaptırımları, sendikal hakların normatif güvencelerle sınırlı kalmamasını sağlayan tamamlayıcı araçlar arasında yer almaktadır (Yarsuvat, 1978: 122).

TCK m.118 bakımından öngörülen hapis cezaları, suçun bireysel veya kolektif sendika özgürlüğüne yönelmesine göre farklılaştırılmıştır. Bireysel sendika özgürlüğüne yönelik fiiller için altı aydan iki yıla kadar hapis cezası; sendikanın faaliyetlerinin engellenmesi hâlinde ise bir yıldan üç yıla kadar hapis cezası öngörülmüştür. Bu ayrım, kolektif sendika özgürlüğüne yönelik ihlallerin toplumsal etkisinin daha geniş kabul edildiğini göstermektedir (Ersoy, 2016).

Bunun yanı sıra, sendikal hak ihlallerine ilişkin yaptırımlar yalnızca Türk Ceza Kanunu ile sınırlı değildir. 6356 sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu'nda idari para cezaları öngörülmüş; 4688 sayılı Kanun'da ise bazı ihlaller bakımından adli para cezası veya hapis cezası yaptırımı muhafaza edilmiştir. Bu çok katmanlı yaptırım sistemi, sendikal hakların korunmasında ceza hukuku, idare hukuku ve özel hukuk yollarının birlikte işlediğini

göstermektedir (Astarlı, 2019; Gökteş ve Yılmaz, 2022).

Yaptırımların etkinliği bakımından önemli bir husus da yargısal yorumdur. Yargıtay uygulamasında, sendikal hak ihlallerinin bazen dar yorumlandığı; özellikle işverenin yönetim hakkı ile sendikal hakların çatışması hâlinde ceza normlarının çekingen biçimde uygulandığına yönelik eleştiriler mevcuttur. Buna karşılık Anayasa Mahkemesi ve AİHM içtihadının etkisiyle son yıllarda sendikal haklara ilişkin daha fazla hak eksenli bir yorum çizgisinin güçlenmeye başladığı gözlemlenmektedir (Özveri, 2023).

4.2.2. Mukayeseli Hukukta Durum

Mukayeseli hukuk bakımından sendikal haklara karşı işlenen suçlara ilişkin düzenlemeler, ülkelerin benimsediği endüstri ilişkileri modeliyle yakından bağlantılıdır (Mülayim, 2023:112). Kıta Avrupası sistemlerinde sendikal haklar daha çok hak temelli ele alınırken; Anglo-Sakson hukuk sistemlerinde sendikal faaliyetler çoğu zaman özgürlük anlayışı çerçevesinde düzenlenmektedir (Gülmez, 2011:178).

Almanya’da sendikal haklar, Anayasa’nın 9. maddesinde güvence altına alınmış; sendikal faaliyetlere yönelik müdahaleler hem özel hukuk hem de ceza hukuku yoluyla engellenmiştir (Çelik, 2010:261). Alman Ceza Kanunu’nda sendikal haklara karşı işlenen suçlar, doğrudan bir suç tipi olarak değil, baskı, tehdit ve ayrımcılık suçları çerçevesinde ele alınmaktadır. Bu yapı, sendikal hakların “özel hukuki değer” olarak görülmesinden kaynaklanmaktadır (Kaboğlu, 2023).

Fransa’da ise sendikal haklar daha açık biçimde cezai koruma altına alınmıştır. İşverenin sendikal faaliyeti engellemesi veya sendikal ayrımcılık yapması, doğrudan suç olarak düzenlenmiştir. Fransız hukukunda ceza hukuku yaptırımlarının sendikal hakların korunmasında aktif biçimde kullanıldığı görülmektedir (Gülmez, 2011:179).

Anglo-Sakson sistemde, özellikle ABD’de, sendikal hakların cezai korunması oldukça sınırlıdır. Grev ve sendikal faaliyetler çoğu zaman özgürlük anlayışı çerçevesinde ele alınmakta; sendikal ihlaller daha çok tazminat hukuku yoluyla çözümlenmektedir. Bu durum, sendikal hakların fiilen daha kırılgan bir yapıya sahip olmasına yol açmaktadır (Özveri, 2023).

Bu karşılaştırma, Türk hukukunun sendikal haklara yaklaşımının Kıta Avrupası modeline daha yakın olduğunu; ancak yaptırım sistematığı bakımından karma bir yapı benimsediğini göstermektedir (Mülayim, 2023).

4.2.3. Türk Hukukunda Düzenleme

Türk hukukunda sendikal haklara karşı işlenen suçlar hem anayasal düzeyde hem de ceza hukuku düzeyinde sistematik bir koruma altına alınmıştır. Anayasa'nın 51. maddesi sendikal hakları temel hak olarak tanımış; 5237 sayılı Türk Ceza Kanunu m.118 ile bu hakların ihlalini müstakil bir suç tipi hâline getirmiştir. Bu düzenleme, sendikal hakların yalnızca normatif tanım düzeyinde kalmamasını sağlamıştır (Gözler, 2026:223).

Türk hukukunda dikkat çeken husus, sendikal hak ihlallerinin uzun süre özel hukuk ve idare hukuku çerçevesinde ele alınmış olmasıdır. 2005 yılına kadar sendikal hakların kullanılmasının engellenmesi özel bir suç olarak düzenlenmemiş; bu eksiklik 5237 sayılı TCK ile giderilmiştir. Bu yönüyle TCK m.118, sendikal hakların cezai korunması bakımından dönüm noktası niteliği taşımaktadır (Erdoğan, 2015:71).

2015 sonrası öğretilde, TCK m.118'in yeterliliği ve uygulama alanı yoğun biçimde tartışılmaktadır. Bir görüş, maddenin lafzının geniş olduğunu; buna rağmen uygulamada dar yorumlandığını savunmaktadır. Diğer bir görüş ise ceza hukukunun sendikal hakların korunmasında tali bir araç olması gerektiğini; esas korumanın idari ve özel hukuk yollarıyla sağlanmasının daha uygun olduğunu ileri sürmektedir (Ersoy, 2016; Özveri, 2023).

Bu tartışmalar, Türk hukukunda sendikal hakların korunmasına ilişkin ceza politikalarının hâlen gelişim sürecinde olduğunu göstermektedir (Soyer, 2010: 101). Uluslararası standartlar ve AİHM içtihadı dikkate alındığında, Türk hukukunda sendikal haklara karşı işlenen suçların yorumunda daha hak eksenli bir yaklaşımın benimsenmesi gerektiği yönündeki değerlendirmeler ağırlık kazanmaktadır (Kaboğlu, 2023).

4.2.3.1. Türk Ceza Kanunu Kapsamında Düzenleme

01.06.2005 tarihinde Resmî Gazete'de yayımlanarak yürürlüğe giren 5237 sayılı Türk Ceza Kanunu'nun "Özel Hükümler" başlıklı ikinci kitabında, "Kişilere Karşı Suçlar"ın düzenlendiği ikinci kısmın "Hürriyete Karşı Suçlar" bölümünde yer alan 118. maddede

“Sendikal Hakların Kullanılmasının Engellenmesi” suçu müstakil bir suç tipi olarak düzenlenmiştir. Buna karşılık, mülga 765 sayılı Türk Ceza Kanunu’nda sendikal hakların kullanılmasının engellenmesine özgü açık ve özel bir suç tipine yer verilmemiştir. 765 sayılı Kanun döneminde sendikal haklara yönelik müdahaleler, ancak genel nitelikteki hükümler çerçevesinde, özellikle “Şahıs Hürriyeti Aleyhinde İşlenen Cürümler” kapsamında değerlendirilmekteydi (Erdoğan, 2015).

Bu durum, sendikal hakların ceza hukuku bakımından yeterince görünür ve özgül bir korumaya kavuşturulamamış olması şeklinde değerlendirilmektedir. Nitekim 765 sayılı Kanun’da yer alan düzenlemeler, sendikal hakları bağımsız bir hukuki değer olarak ele almak yerine, bireysel özgürlüklere yönelik genel saldırılar içinde eritmekteydi. Bu yaklaşım, sendikal özgürlüğün kolektif ve toplumsal yönünü dikkate almaktan uzak bir yapı sergilemekteydi (Ersoy, 2016).

“Sendikal Hakların Kullanılmasının Engellenmesi” suçuna ilişkin düzenleme, 5237 sayılı Türk Ceza Kanunu’nun hazırlık sürecinde başlangıçta öngörülmüş değildir. Nitekim bu suç tipi, ne Hükümet Tasarısı’nda ne de Türkiye Büyük Millet Meclisi Adalet Alt Komisyonu tarafından hazırlanan ilk taslak metinlerde yer almıştır. Anılan düzenleme, yasama sürecinin ilerleyen aşamasında, TBMM Adalet Komisyonu tarafından yapılan müdahale ile kanun metnine eklenmiştir. Bu durum, sendikal hakların ceza hukuku ile korunması gereğinin yasama organı nezdinde sonradan belirginleştiğini göstermektedir (Erdoğan, 2015).

Sendikal haklar doktrinde çoğunlukla çalışma özgürlüğünün doğal ve zorunlu bir uzantısı olarak kabul edilmektedir. Bu bağlamda 5237 sayılı Türk Ceza Kanunu’nda, kişilerin çalışma özgürlüğünün korunmasını amaçlayan 117. maddede düzenlenen “İş ve Çalışma Hürriyetinin İhlali” suçu ile sendika özgürlüğünü doğrudan koruma altına alan 118. maddede düzenlenen “Sendikal Hakların Kullanılmasının Engellenmesi” suçunun peş peşe yer alması, bu iki düzenleme arasındaki sistematik ve kavramsal bağlantıyı açıkça ortaya koymaktadır (Kalabalık, 2017).

TCK’nın 117. maddesi ile işçi ve işverenlerin serbest iradeye dayalı olarak çalışma ve sözleşme yapma özgürlükleri ile iş ve çalışma özgürlüğünün geniş anlamda korunması amaçlanmaktadır (Fincan,2018). Buna karşılık 118. madde ile korunan hukuki değer, bireyin

yalnızca çalışma serbestisi değil, aynı zamanda bu serbestinin kolektif düzeyde korunmasını sağlayan sendikal örgütlenme hakkıdır. Bu yönüyle 118. madde, 117. maddede korunan bireysel özgürlüğü tamamlayıcı ve derinleştirici bir nitelik arz etmektedir (Özveri, 2023).

Mülga 765 sayılı Türk Ceza Kanunu'nda, iş ve çalışma özgürlüğüne ilişkin düzenleme, "Hürriyet Aleyhinde İşlenen Cürümler" başlığı altında ve 201. maddede yer almakta idi. Ancak bu düzenleme, sendikal hakları bağımsız bir toplumsal ve anayasal değer olarak ele almaktan uzak olup, çalışma yaşamındaki kolektif ilişkileri dikkate almayan bir koruma anlayışına dayanmaktaydı. 5237 sayılı Kanun'la getirilen sistem ise, sendikal hakları müstakil bir hukuki değer olarak tanıyarak, ceza hukuku alanında niteliksel bir dönüşümü temsil etmektedir (Ersoy, 2016; Erdoğan, 2015:72).

Sendikal hakların kullanılmasının engellenmesi suçunun, 5237 sayılı Türk Ceza Kanunu'nda "Kişilere Karşı Suçlar" başlığı altında yer alan "Hürriyete Karşı Suçlar" bölümünde düzenlenmiş olması, kanun koyucunun sendika özgürlüğünü bireysel özgürlükler çerçevesinde değerlendirdiğini göstermektedir (Fincan,2018). Bu sistematik konumlandırma, sendikal haklara yönelik saldırıların, tıpkı diğer temel özgürlüklere yönelen ihlaller gibi kişilere karşı işlenen suçlar kapsamında ele alındığını ortaya koymaktadır. Bu bağlamda sendikal hakların kullanılmasının engellenmesi, hem sendikal haklara sahip gerçek kişilere hem de sendika tüzel kişiliklerine yönelmiş bir müdahale olarak kabul edilmektedir (Erdoğan, 2015; Ersoy, 2016).

Sendikal hakların ceza hukuku ile korunmasına geçmeden önce, 5237 sayılı Türk Ceza Kanunu'nun "Özel Hayata ve Hayatın Gizli Alanına Karşı Suçlar" bölümünde yer alan ve 135. maddede düzenlenen "kişisel verilerin kaydedilmesi" suçuna değinmek, sendikal hakların dolaylı ceza hukuku korumasını anlamak bakımından önem taşımaktadır (Evik, 2006). Anılan suç tipi, esas itibarıyla bireylerin özel hayatının korunmasını amaçlamakla birlikte, sendikal haklarla doğrudan bağlantılı bir nitelikli unsuru da bünyesinde barındırmaktadır (Yarsuvat, 1978: 125).

TCK'nın 135. maddesinin ikinci fıkrasında, kişisel verinin niteliğine göre cezada artırım öngörülmüş; kişisel verinin kişilerin siyasi, felsefi veya dini görüşlerine, ırkî kökenlerine, ahlaki eğilimlerine, cinsel yaşamlarına, sağlık durumlarına veya sendikal

bağlantılarına ilişkin olması hâlinde, temel cezanın yarı oranında artırılacağı hükme bağlanmıştır. Bu düzenleme, sendikal bağlantıya ilişkin bilgilerin ceza hukuku bakımından özel nitelikli (hassas) kişisel veri olarak kabul edildiğini açıkça ortaya koymaktadır (Ersoy, 2016).

6698 sayılı Kişisel Verilerin Korunması Kanunu’nun 3. maddesinin birinci fıkrasının (d) bendinde kişisel veri, kimliği belirli veya belirlenebilir gerçek kişiye ilişkin her türlü bilgi olarak tanımlanmıştır. Bu tanım çerçevesinde, bir kişinin sendikaya üye olup olmadığına, hangi sendikayla ilişkisinin bulunduğu veya sendikal faaliyetlerine ilişkin bilgiler de kişisel veri kapsamına girmektedir. Nitekim bu tür bilgilerin hukuka aykırı şekilde kaydedilmesi veya işlenmesi, TCK m.135/2 kapsamında cezayı ağırlaştıran bir neden olarak düzenlenmiştir (Gözler, 2026:305).

Bu bağlamda sendikal bağlantıya ilişkin verinin kaydedilmesi, sendikal hakların doğrudan engellenmesi niteliği taşımamakla birlikte, sendikal özgürlüğü dolaylı yoldan zedeleyebilecek nitelikte görüldüğünden daha ağır bir cezai yaptırıma bağlanmıştır (Soyer, 2010: 101). Bu düzenleme, sendikal hakların yalnızca açık müdahalelere karşı değil, aynı zamanda bireylerin sendikal tercihlerini görünür kılan ve baskıya açık hâle getiren dolaylı ihlallere karşı da ceza hukuku ile korunduğunu göstermektedir (Özveri, 2023).

Bu yönüyle TCK m.135/2 hükmü, sendikal hakların korunmasına ilişkin ceza hukuku önlemlerinin yalnızca 118. maddeyle sınırlı olmadığını; sendikal özgürlüğün, gizlilik ve özel hayatın korunması ilkeleri aracılığıyla da desteklendiğini ortaya koymaktadır. Böylece sendikal hakların hem doğrudan engellenmeye karşı hem de dolaylı caydırıcı etkiler yaratabilecek uygulamalara karşı çok katmanlı bir ceza hukuku koruması altında olduğu görülmektedir (Erdoğan, 2015).

5237 sayılı Türk Ceza Kanunu’nun “Sendikal hakların kullanılmasının engellenmesi” başlıklı 118. maddesi, sendika özgürlüğünün ceza hukuku aracılığıyla korunmasına yönelik temel düzenlemeyi oluşturmaktadır. Anılan madde, Kanun’un “Özel Hükümler” başlıklı ikinci kitabında, “Kişilere Karşı Suçlar” kısmının “Hürriyete Karşı Suçlar” bölümünde yer almakta olup, sendika özgürlüğünü kişisel özgürlükler çerçevesinde ele alan bir sistematik tercihi yansıtmaktadır (Fincan,2018).

Madde hükmü şu şekilde düzenlenmiştir:

“(1) Bir kimseye karşı bir sendikaya üye olmaya veya olmamaya, sendikanın faaliyetlerine katılmaya veya katılmamaya, sendikadan veya sendika yönetimindeki görevinden ayrılmaya zorlamak amacıyla, cebir veya tehdit kullanan kişi, altı aydan iki yıla kadar hapis cezası ile cezalandırılır.

(2) Cebir veya tehdit kullanılarak ya da hukuka aykırı başka bir davranışla bir sendikanın faaliyetlerinin engellenmesi halinde, bir yıldan üç yıla kadar hapis cezasına hükmolunur.”

Maddenin lafzı ve sistematik konumu birlikte değerlendirildiğinde, düzenlemenin iki ayrı suç tipini bünyesinde barındırdığı görülmektedir. Bu iki fıkra, korudukları sendika özgürlüğü alanının niteliğine göre birbirinden ayrılmaktadır.

Birinci fıkra, bireyin sendikal tercihlerine yönelen müdahaleler ceza hukuku yaptırımına bağlanmıştır. Sendikaya üye olma veya olmama, sendikal faaliyetlere katılma ya da katılmama ve sendikadan veya sendika yönetimindeki görevinden ayrılma gibi hususlar, bireysel sendika özgürlüğünün çekirdek alanını oluşturmaktadır. Bu nedenle m.118/1’de düzenlenen fiilin, bireysel sendika özgürlüğünün ihlali suçu olarak nitelendirilmesi isabetli görülmektedir. Bu fıkra ile korunan hukuki değer, bireyin sendikal iradesini serbestçe oluşturabilmesi ve bu iradeye uygun davranabilmesidir.

İkinci fıkra ise bireyden bağımsız olarak sendikanın tüzel kişilik olarak yürüttüğü faaliyetler koruma altına alınmıştır. Bir sendikanın toplantı yapması, örgütlenmesi, temsil faaliyetlerini yürütmesi veya üyeleri adına kolektif eylemler gerçekleştirmesi, kolektif sendika özgürlüğünün kapsamını oluşturmaktadır. Bu faaliyetlerin cebir, tehdit veya hukuka aykırı başka bir davranışla engellenmesi hâlinde daha ağır bir ceza öngörülmüş olması, kanun koyucunun kolektif sendika özgürlüğüne özel bir önem atfettiğini göstermektedir. Bu çerçevede m.118/2 hükmü, kolektif sendika özgürlüğünün ihlali suçu olarak adlandırılmaktadır.

Bu ikili yapı, sendika özgürlüğünün yalnızca bireysel bir tercih alanı olarak değil, aynı zamanda örgütsel ve toplumsal bir özgürlük alanı olarak değerlendirildiğini ortaya

koymaktadır. Maddenin her iki fıkrasında da cebir ve tehdit unsurlarına yer verilmiş olmakla birlikte, ikinci fıkrada ayrıca “hukuka aykırı başka bir davranış” ifadesine yer verilmesi, kolektif sendika özgürlüğünün daha geniş bir koruma alanı içinde ele alındığını göstermektedir (Kalabalık, 2017).

Dolayısıyla TCK m.118, bireysel ve kolektif sendika özgürlüklerini birlikte gözetin ve bu iki alanı ceza hukuku yoluyla ayrı ayrı koruma altına alan bütüncül bir düzenleme niteliği taşımaktadır. Bu çerçevede, sendikal hakların yalnızca normatif tanınmayla sınırlı kalmamasını, ihlalleri karşısında etkili yaptırımlarla desteklenmesini amaçlayan bir ceza politikası anlayışını yansıtmaktadır.

4.2.3.2. Diğer İlgili Mevzuat

Sendikal hak ve özgürlükler alanında hukuki ilişkiler, temelde işçi ve işveren kuruluşları ile devlet arasında kurulan üçlü bir yapı çerçevesinde şekillenmektedir. Bu yapı içinde devlet, işçi ile işveren arasındaki yapısal güç dengesizliğini gidermek ve çalışma hayatında adalet ile düzeni sağlamak amacıyla müdahaleci bir rol üstlenmektedir. Bu müdahale, çoğu zaman emredici nitelikte kurallar aracılığıyla gerçekleştirilmekte; söz konusu kurallara aykırı davranışlar karşılığında hukuki, idari ve cezai yaptırımlar öngörülmektedir.

Bu bölümde, doğrudan Türk Ceza Kanunu’nda yer alan düzenlemeler dışındaki cezai yaptırım içeren hükümler ele alınmaktadır. Bu kapsamda, 6356 sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu’nda yer alan yaptırımlara geçilmeden önce, karşılaştırma yapabilmek amacıyla yürürlükten kaldırılmış olan 2821 sayılı Sendikalar Kanunu ile 2822 sayılı Toplu İş Sözleşmesi, Grev ve Lokavt Kanunu’ndaki düzenlemelere kısaca değinmek yerinde olacaktır.

Mülga 2821 ve 2822 sayılı Kanunlarda sendikal hak ve özgürlüklerin korunmasına yönelik yaptırımlar, 6356 sayılı Kanun’dan farklı olarak hapis ve para cezası şeklinde düzenlenmiş; özellikle 2822 sayılı Kanun’da fiilin türüne göre ağırlaşan bir ceza sistemi benimsenmiştir. Bu düzenlemelerde, sendikal haklara yönelik ihlallerin ceza hukuku alanında daha yaygın ve sert bir yaptırım sistemiyle karşılandığı görülmektedir (Kalabalık, 2017).

2821 sayılı Sendikalar Kanunu'nun "Ceza hükümleri" başlıklı 59. maddesi, sendikal hak ve özgürlüklerin korunmasına ilişkin çeşitli yaptırımlar içermektedir. Bu madde kapsamında, konuyla doğrudan ilgili ilk düzenleme üçüncü fıkrada yer almaktaydı. Anılan hükme göre, Kanun'un 31. maddesinin birinci fıkrasına aykırı davranan işverenler ile Kanun'un 44. maddesinin birinci ve dördüncü fıkralarına ya da 51. maddesinin birinci fıkrasına aykırı davranan sendika veya konfederasyonların sorumlu görevlileri hakkında idari para cezası uygulanması öngörülmüştü.

2821 sayılı Kanun'un 31. maddesinin birinci fıkrasında ise, işçilerin işe alınmalarının veya çalışmaya devam etmelerinin belirli bir sendikaya üye olma ya da olmama, sendika üyeliğini sürdürme veya üyelikten ayrılma şartına bağlanamayacağı açıkça düzenlenmişti. Bu hüküm, bireysel sendika özgürlüğünü güvence altına alan temel normlardan biri olarak kabul edilmekteydi. Buna aykırı davranışların yaptırım altına alınması, sendikal tercihlerin korunmasına yönelik cezai bir güvence sağlamaktaydı.

Ayrıca, 2821 sayılı Kanun'un 29. maddesinde düzenlenen işçi sendikası ve konfederasyonu yöneticilerinin görev teminatına aykırı hareket edilmesi hâlinde de; 59. maddenin ikinci fıkrası uyarınca idari para cezası öngörülmüştü. Bu düzenleme, sendika yöneticilerinin baskı ve müdahalelerden korunmasını amaçlamakta olup, kolektif sendika özgürlüğünün cezai yaptırımlarla desteklenmesine hizmet etmekteydi.

Görüldüğü üzere mülga 2821 ve 2822 sayılı Kanunlar döneminde sendikal hakların korunması, daha parçalı ve fiil türlerine göre farklılaştırılmış bir yaptırım sistemi üzerinden sağlanmaktaydı. 6356 sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu ise bu yaklaşımı terk ederek, sendikal haklara ilişkin cezai yaptırımları daha sınırlı biçimde düzenlemiş; ceza hukuku alanındaki asli korumayı büyük ölçüde 5237 sayılı Türk Ceza Kanunu'na bırakmıştır. Bu değişim, sendikal hakların korunmasında ceza hukukunun rolünün sistematik olarak yeniden yapılandırıldığını göstermektedir.

Mülga 2821 sayılı Sendikalar Kanunu'nda, sendikal hak ve özgürlüklerin korunmasına ilişkin cezai yaptırımlar yalnızca bireysel sendika özgürlüğüyle sınırlı tutulmamış; işçi ve işveren ilişkilerinde ortaya çıkabilecek yapısal müdahalelere karşı da ayrıntılı yasaklara yer verilmiştir (Tuncay vd., 2023). Kanun'un "İşçi ve işveren ilişkilerindeki yasaklar" başlıklı 38.

maddesinde, işçiler ile işçi sendika ve konfederasyonlarının işveren kuruluşlarına; işverenler ile işveren kuruluşlarının ise işçi sendika ve konfederasyonlarına üye olamayacakları açıkça düzenlenmiştir. Aynı hükümde tarafların, gerek doğrudan gerekse temsilcileri, mensupları ya da araya sokulan üçüncü kişiler vasıtasıyla birbirlerinin kuruluşuna, yönetimine veya faaliyetlerine müdahalede bulunmalarının yasaklandığı ifade edilmiştir.

Söz konusu maddede ayrıca, bir işçi sendika veya konfederasyonunun bir işveren ya da işveren kuruluşunun kontrolü altına sokulmasının veya bu yönde bir sendikal yapılanmanın teşvik edilmesinin hukuka aykırı olduğu açıkça belirtilmiştir. Bu düzenleme, doktrinde sendika saflığı ve sendikal bağımsızlık ilkelerinin korunmasına yönelik cezai bir güvence olarak değerlendirilmektedir (Süzek, 2025).

Anılan yasaklara aykırı davranışlar bakımından 2821 sayılı Kanun'un 59. maddesinin beşinci fıkrası uyarınca cezai yaptırım öngörülmüş; 38. maddenin birinci ve ikinci fıkralarına aykırı hareket eden işçiler, işverenler, işveren vekilleri ile bu konuda karar alan işçi veya işveren kuruluşlarının yetkili organlarının başkan ve üyeleri hakkında altı aya kadar hapis cezası uygulanacağı hükme bağlanmıştır. Bu yönüyle mülga Kanun, sendikal hakların korunmasında doğrudan hürriyeti bağlayıcı cezalara yer veren bir yaklaşımı benimsemiştir (Erdoğan, 2015).

Mülga 2822 sayılı Toplu İş Sözleşmesi, Grev ve Lokavt Kanunu'nda ise sendikal haklara ilişkin yaptırımlar, "Ceza Hükümleri" başlığı altında müstakil bir bölümde ele alınmış; 68 ila 81. maddeler arasında çeşitli fiiller bakımından adli para cezası ve hapis cezası şeklinde yaptırımlar öngörülmüştür. Bu Kanun'da, özellikle grev ve lokavt süreçlerine ilişkin hukuka aykırı eylemlerde fiilin türü ve ağırlığına göre kademeli olarak ağırlaşan bir ceza sisteminin benimsendiği görülmektedir (Yarsuvat, 1978: 201).

6356 sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu ile birlikte sendikal haklara ilişkin yaptırım rejiminde önemli bir paradigma değişikliği gerçekleşmiştir (Özen,2015:52). Uluslararası Çalışma Örgütü'nün denetim organları tarafından dile getirilen eleştiriler dikkate alınarak, bu Kanun'da sendikal hak ihlallerine karşı hapis cezasına yer verilmemiş, hürriyeti bağlayıcı yaptırımlar yerine idari para cezaları öngörülmüştür (Gülmez, 2011). Bu durum, sendikal hakların cezai korunmasının büyük ölçüde genel ceza hukuku düzenleme-

lerine, özellikle Türk Ceza Kanunu'nun 118. maddesine bırakıldığını göstermektedir (Ersoy, 2016).

Buna karşılık kamu görevlileri bakımından sendikal hakların korunmasına ilişkin cezai yaptırım anlayışının daha muhafazakâr biçimde sürdürüldüğü görülmektedir. 4688 sayılı Kamu Görevlileri Sendikaları ve Toplu Sözleşme Kanunu'nun yürürlükte bulunan "Ceza hükümleri" başlıklı 38. maddesinde, Kanun'da öngörülen yükümlülüklerle aykırı davranılması hâlinde adli para cezası veya hapis cezası uygulanacağı düzenlenmiştir. Bu durum, kamu görevlileri sendikacılığı alanında özel sektöre kıyasla farklı ve daha sert bir cezai yaklaşımın benimsendiğini ortaya koymaktadır (Gözler, 2019: 136).

Bu düzenlemeler birlikte ele alındığında, sendikal hakların korunmasına ilişkin yaptırım anlayışının zaman içerisinde önemli ölçüde değiştiği görülmektedir. Mülga kanunlarda hapis cezası ağırlıklı ve fiil bazlı bir sistem benimsenmişken, yürürlükteki mevzuatta sendikal hakların cezai korunması esas olarak 5237 sayılı Türk Ceza Kanunu m.118 etrafında merkezileştirilmiş durumdadır. Bu dönüşüm, sendikal hakların korunmasında parçalı bir cezai yapıdan daha genel ve sistematik bir modele geçildiğini göstermektedir (Özveri, 2023).

4.2.4. Sendikal Hakların Engellenmesi Suçunun Analizi

Sendikal hakların engellenmesi suçu, ceza hukukunun klasik koruma alanının ötesine geçerek sosyal ve ekonomik hakları da güvence altına alma yönündeki gelişiminin belirgin örneklerinden biridir (Yılmaz, 2010). Ceza hukukunda uzun süre yalnızca kişinin yaşamı, bedensel bütünlüğü ve bireysel özgürlüklerine yönelen saldırılar suç olarak düzenlenmişken, modern ceza hukuku anlayışıyla birlikte çalışma hayatına ve kolektif haklara yönelen ihlaller de cezai koruma kapsamına alınmıştır (Toroslu ve Toroslu, 2025:49).

5237 sayılı Türk Ceza Kanunu'nun 118. maddesinde düzenlenen sendikal hakların engellenmesi suçu, bu gelişimin somut bir yansımasıdır. Anılan düzenleme ile sendika özgürlüğü, salt anayasal ve idari bir güvence olmaktan çıkarılarak ceza hukuku yaptırımıyla desteklenen bir hukuki değer hâline getirilmiştir (Evik, 2006: 210). Bu yönüyle m.118, ceza hukuku ile iş hukuku arasındaki kesişim alanında yer alan tipik bir "sosyal ceza hukuku" normu niteliği taşımaktadır (Yarsuvat, 1978: 203).

Sendikal hakların engellenmesi suçunun, TCK'nın "Kişilere Karşı Suçlar" kısmında ve "Hürriyete Karşı Suçlar" bölümünde düzenlenmiş olması, kanun koyucunun sendika özgürlüğünü temel özgürlükler kapsamında değerlendirdiğini göstermektedir(Özen,2015). Ceza hukukunun sistematigi bakımından bu tercihin önemi büyüktür. Zira korunan hukuki değerin hangi suç başlığı altında düzenlendiği, suçun yorumunda esas alınacak ölçütleri de doğrudan etkilemektedir (Tezcan vd., 2025: 512).

TCK m.118 ile korunan hukuki değer, öğretide ağırlıklı olarak sendika özgürlüğü olarak kabul edilmektedir. Ancak bu özgürlük, yalnızca bireyin sendikaya üye olup olmama konusundaki iradesini değil; sendikanın tüzel kişilik olarak faaliyet gösterebilmesini ve sendikal faaliyetin kolektif işlevini de kapsamaktadır. Bu nedenle maddenin koruma alanı, bireysel hürriyet suçlarının ötesine geçen karma bir yapı arz etmektedir (Erdoğan, 2015:75).

Ceza hukukunun temel ilkeleri açısından bakıldığında, sendikal hakların engellenmesi suçu bir özgürlük suçu olduğu kadar, aynı zamanda toplumsal düzeni koruyan bir suç tipidir. Zira sendikal haklara yönelik müdahaleler, yalnızca bireysel menfaatleri değil; çalışma barışını, toplu pazarlık sistemini ve ekonomik düzeni de olumsuz etkilemektedir (Ersoy, 2016).

TCK m.118'in iki fıkralı yapısı, sendika özgürlüğünün bireysel ve kolektif boyutlarını birbirinden ayıran bilinçli bir kanun koyucu tercihine dayanmaktadır. Birinci fıkroda, bireyin sendikal tercihlerine yönelik cebir veya tehdit içeren fiiller cezalandırılırken; ikinci fıkroda sendikanın faaliyetlerine yönelik müdahaleler yaptırıma bağlanmıştır (Özen,2015).

Birinci fıkroda düzenlenen suçta, kişinin sendikaya üye olmaya veya olmamaya, sendikal faaliyete katılmaya ya da sendikadan ayrılmaya zorlanması söz konusudur (Soyer, 2010: 102). Bu fiiller, bireyin sendikal iradesinin serbestçe oluşmasını engellemeye yöneliktir. Ceza hukukunun burada devreye girmesinin temel gerekçesi, bireyin ekonomik olarak güçlü aktörler karşısında korunmaya ihtiyaç duymasıdır (Ersoy, 2016).

İkinci fıkroda ise sendikanın tüzel kişilik olarak yürüttüğü faaliyetler korunmaktadır. Sendika toplantılarının engellenmesi, sendikanın üyeleriyle iletişiminin kesilmesi veya kolektif eylemlerinin hukuka aykırı biçimde bastırılması, bu kapsamda suç teşkil etmektedir. Kanun koyucunun bu fiiller için daha ağır bir ceza öngörmesi, kolektif sendika özgürlüğünün

toplumsal etkisinin daha geniş kabul edildiğini göstermektedir (Erdoğan, 2015:68).

Sendikal hakların engellenmesi suçunun maddi unsuru, cebir, tehdit veya hukuka aykırı başka bir davranışla sendikal iradeye müdahale edilmesidir. Cebir ve tehdit kavramları, TCK'nın genel hükümleri çerçevesinde değerlendirilmekte olup, fiziksel zorlama kadar psikolojik baskıyı da kapsamaktadır (Özbek vd., 2025:40).

Özellikle tehdit unsurunun sendikal hak ihlallerinde sıkça rastlanan bir yöntem olması dikkat çekicidir. İşçinin işten çıkarılma tehdidiyle sendikadan ayrılmaya zorlanması veya sendikal faaliyete katılmasının engellenmesi, uygulamada en yaygın örnekler arasında yer almaktadır. Bu tür fiiller, görünüşte hukuka uygun yönetim hakkı kullanımı gibi sunulsa dahi, sendikal iradeyi bastırmaya yönelik olması hâlinde suç teşkil etmektedir (Tezcan vd., 2025: 515).

İkinci fıkrada yer alan “hukuka aykırı başka bir davranış” ifadesi ise suçun kapsamını genişleten önemli bir unsurdur. Kanun koyucu bu ifadeyle, cebir veya tehdide varmayan; ancak sendikal faaliyeti fiilen imkânsız kılan her türlü hukuka aykırı uygulamayı da cezai koruma altına almıştır. Bu tercih, sendikal haklara yönelik dolaylı ve örtük müdahalelerin de suç olarak değerlendirilmesini mümkün kılmaktadır (Ersoy, 2016).

Sendikal hakların engellenmesi suçunun ceza politikası bakımından taşıdığı önem, caydırıcılık ve önleyicilik işlevinde ortaya çıkmaktadır. Çalışma hayatında sendikal faaliyetlerin büyük çoğunlukla ekonomik baskılar ve idari uygulamalar yoluyla engellendiği dikkate alındığında, yalnızca idari veya özel hukuk yaptırımlarıyla etkin bir koruma sağlanmasının güç olduğu görülmektedir (Soyer, 2010: 103). Ceza hukuku bu noktada son çare olmanın ötesinde, yapısal bir güvence işlevi üstlenmektedir (Yarsuvat, 1978: 225).

Öğretide, TCK m.118'in uygulamada yeterince etkin kullanılmadığına dair eleştiriler de mevcuttur. Bu eleştiriler, suçun ispatında yaşanan güçlükler ve yargı mercilerinin sendikal ihtilafları çoğu zaman iş hukukunun sınırları içinde değerlendirme eğiliminden kaynaklanmaktadır. Ceza hukukunun sendikal hak ihlallerine ilişkin çekingen tutumu, maddenin potansiyel koruyucu gücünü sınırlayabilmektedir (Erdoğan, 2015:70).

Ayrıca maddenin lafzında sendika veya konfederasyon kurma hakkının açıkça

düzenlenmemesi, öğretide önemli bir eksiklik olarak değerlendirilmektedir. Sendikal örgütlenmenin ilk aşaması olan kuruluş sürecine yönelik cebir veya tehdit içeren fiillerin m.118 kapsamında açıkça yer almaması, sendika özgürlüğünün bütüncül korunması açısından tartışmaya açıktır. Bu nedenle öğretide, maddenin kapsamının genişletilmesine yönelik öneriler dile getirilmektedir (Kalabalık, 2017).

Sendikal hakların engellenmesi suçu, ceza hukukunun sosyal devlet ilkesini somutlaştıran normlarından biridir. Bu suç tipiyle korunan hukuki değer, yalnızca bireyin sendikal tercihlerine saygı gösterilmesi değil; sendikal sistemin serbestçe işlemesi ve çalışma barışının sağlanmasıdır (Özen,2015:55).

4.2.4.1. Suçla Korunan Hukuki Değer

Bir ceza normunun kapsamının ve sınırlarının belirlenebilmesi bakımından, suçla korunan hukuki değerın tespiti temel bir öneme sahiptir. Ceza hukukunda hukuki değer, bireyin şahsına ait olmakla birlikte toplumsal yaşam içinde korunması zorunlu görülen ve ihlali hâlinde devletin cezalandırma yetkisini kullandığı menfaatleri ifade etmektedir. Bu bağlamda hukuki değerler, özünde kişinin özgürlüğünden ve insan onuruna dayalı varlığından kaynaklanan; ancak toplumsal koşullar nedeniyle hukuki korumaya ihtiyaç duyan değerlerdir (Kapani, 2023: 155).

Doktrinde yapılan bir diğer tanıma göre hukuki değer, ceza hukukunda bir davranışın hukuken değer verilen yararları ihlal etmesi nedeniyle cezalandırılmasını haklı kılan tüm çıkarlar bütünü olarak ifade edilmektedir (Özbek vd., 2025:41). Bu tanım, ceza hukukunun yalnızca bireysel menfaatleri değil, toplumsal düzeni ve kolektif değerleri de koruma işlevini ön plana çıkarmaktadır (Özen,2015).

5237 sayılı Türk Ceza Kanunu’nun 118. maddesi ile korunan hukuki değer, genel anlamda sendika özgürlüğüdür. Ancak bu kavram, yalnızca soyut bir özgürlük alanını değil; ulusal ve uluslararası hukukta güvence altına alınmış olan sendikal hakların serbestçe kullanılabilmesini ve bu kullanımın hukuka aykırı müdahalelerden korunmasını da kapsamaktadır (Erdoğan, 2015; Ersoy, 2016). Bu yönüyle m.118, sendika özgürlüğünü ceza hukuku düzeyinde somutlaştıran bir norm niteliği taşımaktadır.

Öte yandan öğretide, sendika özgürlüğüne karşı işlenen suçlarda yalnızca birey-

sel menfaatlerin değil, aynı zamanda toplumsal ve kamusal yararın da ihlal edildiği kabul edilmektedir. Zira sendikal hakların engellenmesi, çalışma barışını zedelemekte, emek-sermaye dengesini bozmaktadır ve uzun vadede ekonomik düzen üzerinde olumsuz etkiler yaratabilmektedir. Bu nedenle sendikal haklara yönelik saldırılar, yalnızca bireyin özgürlüğüne değil, çalışma ve ekonomik düzenin istikrarına da yönelmiş kabul edilmektedir (Gülmez, 2011; Özveri, 2023).

TCK m.118'in birinci fıkrası ile korunan hukuki değer, bireyin sendikaya üye olma veya olmama, sendikanın faaliyetlerine katılma veya katılmama, sendikadan ya da sendika yönetimindeki görevinden ayrılmaya zorlanmama özgürlüğüdür. Bu özgürlük alanı, bireyin sendikal iradesinin serbestçe oluşmasını ve dış baskılardan arındırılmasını amaçlamaktadır (Süzek, 2025).

Madde metninde, sendika veya konfederasyon kurma hakkının açıkça koruma kapsamına alınmamış olması dikkat çekicidir. Oysa sendika ve konfederasyon kurma, bunlara üye olma ve sendikal faaliyetlere katılma, doktrinde pozitif (olumlu) sendika özgürlüğünün asli görünüm biçimleri olarak kabul edilmektedir. Bu haklar birbirlerini tamamlayan ve birlikte anlam kazanan unsurlar niteliğindedir (Kapani, 2023). Bu nedenle sendika veya konfederasyon kurma hakkının m.118 kapsamında açıkça düzenlenmemiş olması, ceza hukuku koruması bakımından bir eksiklik olarak değerlendirilmektedir (Kaboğlu, 2023:141).

Nitekim öğretilerde de, sendikal hakların bütüncül biçimde korunabilmesi için, sendika ve konfederasyon kurma hakkına yönelik cebir veya tehdit içeren fiillerin de bu suç tipi kapsamında ele alınmasının yerinde olacağı ifade edilmektedir (Ersoy, 2016; Özveri, 2023). Bu yaklaşım, sendika özgürlüğünün yalnızca mevcut sendikal yapılarla sınırlı kalan bir koruma anlayışıyla değil; sendikal örgütlenmenin tüm aşamalarını kapsayan geniş bir perspektifle değerlendirilmesi gerektiği düşüncesine dayanmaktadır (Özen,2015:60).

Bu çerçevede TCK m.118 ile korunan hukuki değer, yalnızca bireysel sendikal tercihlerin korunması değil; sendikal sistemin bütünlüğünün ve demokratik çalışma düzeninin sürdürülebilirliğinin güvence altına alınmasıdır. Ceza normunun amacı, sendikal özgürlüğün soyut bir anayasal ilke olmaktan çıkıp, fiilen kullanılabilir ve ihlaller karşısında

etkili biçimde korunabilir bir hak alanı hâline gelmesini sağlamaktır (Kalabalık, 2017).

4.2.4.2. Suçun Unsurları

5237 sayılı Türk Ceza Kanunu'nun 118. maddesinde düzenlenen sendikal hakların engellenmesi suçu, klasik ceza hukuku metodolojisine uygun olarak fail, mağdur, maddi unsur ve manevi unsurdan oluşmaktadır. Suçun unsurlarının ayrı ayrı incelenmesi, hem normun uygulama alanının doğru belirlenebilmesi hem de maddenin koruma amacının anlaşılabilmesi bakımından zorunludur. Özellikle sendikal haklara ilişkin suçlarda, görünüşte hukuka uygun davranışların dahi suç teşkil edip etmediğinin tespiti, ancak unsur analizinin titizlikle yapılmasıyla mümkün olmaktadır (Tezcan vd., 2025: 630).

a) Fail

Sendikal hakların engellenmesi suçu bakımından fail, kural olarak herhangi bir sınırlamaya tabi değildir. Bu suç, özgü suç niteliği taşımamakta olup, sendikal hakların kullanılmasını engelleyici fiilleri gerçekleştiren herkes tarafından işlenebilir. Dolayısıyla failin işveren, işveren vekili, sendika yöneticisi, kamu görevlisi ya da üçüncü bir kişi olması arasında suçun oluşumu bakımından bir fark bulunmamaktadır (Özbek vd., 2025:43).

Uygulamada fail çoğunlukla işveren veya işveren vekili olmakla birlikte, sendikal faaliyetlerin kamu otoritesi tarafından engellenmesi hâllerinde kamu görevlilerinin de bu suçun faili olabilmesi mümkündür. Keza sendikal rekabet çerçevesinde başka bir sendikanın faaliyetlerini engelleyen sendika yöneticileri veya üyelerinin de fail sıfatını taşıyabileceği kabul edilmektedir (Erdoğan, 2015).

Fail bakımından dikkat edilmesi gereken bir diğer husus, tüzel kişilerin ceza sorumluluğu meselesidir. Türk ceza hukukunda tüzel kişilere ceza sorumluluğu yüklenemeyeceğinden, sendika veya şirket adına hareket eden gerçek kişilerin bireysel cezai sorumluluğu gündeme gelmektedir. Bu nedenle suç, çoğu zaman tüzel kişi faaliyeti kapsamında işlenmekle birlikte, yaptırım doğrudan fiili gerçekleştiren gerçek kişiye yönelmektedir (Toroslu ve Toroslu, 2025:125).

b) Mağdur

Sendikal hakların engellenmesi suçunda mağdur, suçun hangi fıkra kapsamında işlendiğine göre değişkenlik göstermektedir. Maddenin birinci fıkrasında, mağdur bireysel sendika özgürlüğü ihlal edilen gerçek kişidir. Bu kişi, işçi, işveren ya da sendika yöneticisi olabilir. Esas olan, mağdurun sendikal iradesinin cebir veya tehditle baskı altına alınmış olmasıdır (Ersoy, 2016).

Buna karşılık maddenin ikinci fıkrasında mağdur, doğrudan sendikanın kendisidir. Bu durumda korunmak istenen hukuki değer, sendikanın tüzel kişilik olarak faaliyet gösterebilmesi ve kolektif sendika özgürlüğünün işlerliğidir. Ceza hukukunda tüzel kişilerin mağdur sıfatını taşıyabilmesi kabul edildiğinden, sendikalar bu suç bakımından mağdur konumunda yer almaktadır (Tezcan vd., 2025: 632).

Öğretide ayrıca, sendikal hakların engellenmesi suçunda dolaylı mağdur kavramı da gündeme gelmektedir. Sendikanın faaliyetlerinin engellenmesi hâlinde, sendika üyelerinin tamamının bu eylemden olumsuz etkilenmesi, mağduriyetin bireysel sınırları aştığını göstermektedir. Bu durum, suçun toplumsal etkisini artıran bir unsur olarak değerlendirilmektedir (Yarsuvat, 1978: 227).

c) Maddi unsur

Suçun maddi unsuru, TCK m.118’de açıkça belirtilen cebir, tehdit veya hukuka aykırı başka bir davranış ile sendikal hakların özgürce kullanılmasının engellenmesidir. Bu üçlü yapı, suçun maddi unsurunun kapsayıcı ve geniş yorumlanmasına olanak tanımaktadır.

Cebir, fiziksel güç kullanımı şeklinde ortaya çıkabileceği gibi, kişinin iradesini fiilen ortadan kaldıracak her türlü zorlayıcı davranışı da içermektedir. Tehdit ise, sendikal hakların kullanılmasının olumsuz sonuçlar doğuracağı yönünde mağdur üzerinde korku yaratmaya elverişli davranışlardır. Uygulamada en sık karşılaşılan tehdit türü, işten çıkarma veya çalışma koşullarını ağırlaştırma tehdididir (Özbek vd., 2025:44).

İkinci fıkrada yer alan “hukuka aykırı başka bir davranış” ibaresi, suçun uygulanma alanını genişleten temel unsurlardan biridir. Kanun koyucu bu ifadeyle, cebir veya tehdit niteliği taşımayan; ancak sendikal faaliyeti fiilen imkânsız hâle getiren her türlü hukuka aykırı uygulamayı da suç kapsamına almıştır. Örneğin sendika toplantıları için gerekli

mekânın keyfî biçimde tahsis edilmemesi veya sendika temsilcilerinin işyerine girişinin engellenmesi bu kapsama dâhil edilebilmektedir (Ersoy, 2016).

Maddi unsur bakımından sendikal faaliyetin gerçekten engellenmiş olması gerekmekte ve yalnızca engellemeye yönelik hazırlık hareketleri kural olarak suçun tamamlanması için yeterli görülmemektedir. Ancak cebir veya tehdidin sendikal iradeyi baskı altına alacak nitelikte olması hâlinde, suçun teşebbüs aşamasında da değerlendirilmesi mümkündür (Toroslu ve Toroslu, 2025:155).

d) Manevi unsur

Sendikal hakların engellenmesi suçu, kasıtlı bir suçtur. Failin, sendikal hakların kullanılmasını engelleme iradesine sahip olması gerekmektedir. Taksirle bu suçun işlenmesi mümkün değildir. Kast hem bireysel hem de kolektif sendika özgürlüğünü hedef alabilecek şekilde oluşabilir (Centel ve Zafer, 2020: 365).

Özellikle m.118/1 bakımından özel kast unsuru bulunmaktadır. Failin, kişiyi sendikaya üye olmaya veya olmamaya, sendikal faaliyete katılmaya ya da katılmamaya zorlama amacıyla hareket etmesi gerekmektedir. Bu amaç yoksa, kullanılan cebir veya tehdidin başka bir nedene dayanması hâlinde suç oluşmayacaktır (Ersoy, 2016).

Maddenin ikinci fıkrasında ise amaç unsuru açıkça düzenlenmemiş olmakla birlikte, failin sendikanın faaliyetlerini engelleme bilinciyle hareket etmesi yeterlidir. Bu durumda genel kastın suçun oluşumu bakımından yeterli olduğu kabul edilmektedir. Failin sendikal faaliyeti engelleme sonucunu öngörmesi ve istemesi, manevi unsurun gerçekleşmesi açısından yeterlidir (Tezcan vd., 2025: 635).

Sendikal hakların engellenmesi suçunun unsurları birlikte değerlendirildiğinde, maddenin hem bireysel hem de kolektif sendika özgürlüğünü kapsayan çok yönlü bir koruma sistemi kurduğu görülmektedir. Fail ve mağdur bakımından geniş bir çerçeve çizilmesi, maddi unsurun esnek ifadelerle düzenlenmesi ve kasıt unsuru aracılığıyla sendikal iradenin hedef alınması, m.118'in sosyal ceza hukuku içindeki özel konumunu ortaya koymaktadır.

4.2.4.3. Suçun Özel Görünüş Şekilleri

a) Teşebbüs

Bir suçun belirli bir süreç içerisinde işlenmesi hâlinde, fail tarafından öncelikle kanuni tanıma uygun hazırlık hareketleri, ardından icra hareketleri gerçekleştirilmekte; suç tipinde ayrıca öngörülmüşse, sonuç unsurunun da meydana gelmesiyle suç tamamlanmaktadır. Ceza hukukunda, failin yalnızca hazırlık aşamasında yaptığı davranışların cezalandırılabilmesi, bu hareketlerin başlı başına bağımsız bir suç teşkil etmesine bağlıdır (Artuk vd., 2013: 537).

Bununla birlikte kanun koyucu, failin hazırlık evresini aşarak suçun kanuni tanımında yer alan icra hareketlerine başlamasına rağmen, suçla ulaşılmak istenen sonucun failin elinde olmayan nedenlerle gerçekleşmediği hâlleri de hukuken haksızlık olarak değerlendirmiştir (Koca ve Üzülmüş, 2014: 331). Bu yaklaşım doğrultusunda Türk Ceza Kanunu’nun 35. maddesinin birinci fıkrasında yer alan “*Kişi, işlemeyi kastettiği bir suçu elverişli hareketlerle doğrudan doğruya icraya başlayıp da elinde olmayan nedenlerle tamamlayamaz ise*” hükmüyle bu durum teşebbüs olarak tanımlanmış ve cezalandırılması öngörülmüştür (Erdoğan, 2015: 86).

Sözlük anlamı itibarıyla “girişim” veya “girişme” şeklinde tanımlanan teşebbüs, öğretilerde; suç tanımında ifade edilen fiilin icrasına elverişli hareketlerle başlanmış olmasına karşın icra hareketlerinin tamamlanamaması ya da icra tamamlanmış olsa bile, suç tipinde ayrıca bir unsur olarak öngörülmüşse neticenin meydana gelmemesi durumu şeklinde açıklanmaktadır (Ersoy, 2016: 498). Bu çerçevede teşebbüs hükümleriyle, korunan hukuki değerlerin güvence alanı genişletilmekte; aynı zamanda cezalandırılabilirlik sahasının da kapsamı artırılmaktadır (Özen, 2015: 71).

Teşebbüs hükümlerinin uygulanabilmesi için, Türk Ceza Kanunu’nun 35. maddesi birlikte değerlendirildiğinde, birtakım koşulların bir arada bulunması gerekmektedir. Buna göre öncelikle kasten işlenebilen bir suçun fail tarafından işlenmek istenmesi gerekir. Ayrıca kanuni tanımda yer alan icra hareketlerinin suçun neticesini meydana getirmeye elverişli olması zorunludur. Bunun yanı sıra suçun ya neticeli bir suç niteliği taşıması ya da icra hareketlerinin bölümlere ayrılabilirdiği sırf hareket suçlarından olması gerekmektedir. Son olarak failin icra hareketlerine başlamış olmasına rağmen bu hareketleri tamamlayamaması ya da icra tamamlanmış olsa bile suç tipinde öngörülen neticenin gerçekleşmemiş bulunması şarttır (Erdoğan, 2015: 87).

Bu çerçevede belirtmek gerekir ki, TCK m.118/1 gerekçesinde, söz konusu suçun teşebbüs suçu olduğu yönünde bir açıklamaya yer verilmiş olması, öğretide farklı görüşlerin ileri sürülmesine yol açmıştır. Maddenin gerekçesinde; bir kimseye karşı cebir veya tehdit kullanılarak sendikaya üye olmaya veya olmamaya, sendikal faaliyetlere katılmaya ya da katılmamaya yahut sendikadan veya sendika yönetimindeki görevinden ayrılmaya zorlanmasının suç oluşturduğu belirtilmiştir (Artuk vd., 2013: 538).

Bununla birlikte, bu suçtan dolayı tamamlanmış suçun cezasına hükmedilebilmesi için, cebir veya tehdide maruz kalan kişinin sendikaya üye olması veya olmaktan vazgeçmesi, sendikal faaliyete katılması ya da katılmaktan vazgeçmesi veya sendika üyeliğini ya da yöneticilik görevini fiilen sona erdirmesi şartının aranmadığı ifade edilmiştir. Bu amaçla kişiye karşı cebir veya tehdit kullanılması, suçun tamamlanmış gibi cezalandırılması için yeterli görülmüştür. Gerekçede bu nedenle söz konusu suçun teşebbüs suçu niteliği taşıdığı vurgulanmıştır (Koca ve Üzülmaz, 2014: 332).

Bu açıklamalar doğrultusunda öğretide bazı yazarlar, kanun gerekçesindeki bu tespiti esas alarak m.118/1’de düzenlenen suçun teşebbüs suçu niteliğinde olduğunu kabul etmektedir (Ersoy, 2016: 499). Buna karşılık diğer bazı yazarlar ise, teşebbüs aşamasındaki fiillerin bağımsız bir suç tipi olarak düzenlenmiş olduğu suçlarda teşebbüsün mümkün olmayacağı genel ilkesinden hareketle, m.118/1 bakımından ayrıca teşebbüs hükümlerinin uygulanamayacağını savunmaktadır. Bu görüşe göre anılan fıkarda düzenlenen fiil, başlı başına tamamlanmış bir suç niteliği taşımakta olup, klasik anlamda teşebbüsten söz edilemez (Özen, 2015: 72).

Diğer taraftan, TCK’nın 118. maddesinin ikinci fıkrası bakımından teşebbüs hükümlerinin uygulanabilirliği değerlendirildiğinde, söz konusu suç tipinin doğrudan kastla işlenebilen bir suç olduğu görülmektedir. Kanuni tanımda açıkça ifade edildiği üzere, fail tarafından gerçekleştirilen cebir, tehdit veya hukuka aykırı başka bir davranışın sonucunda sendikal bir faaliyetin engellenmesi aranmakta olup, bu durum suçun neticeli bir yapıya sahip olduğunu göstermektedir. Bu nedenle m.118/2 kapsamında düzenlenen suç bakımından teşebbüsün mümkün olduğu kabul edilmektedir (Koca ve Üzülmaz, 2014: 333). Buna göre, failin elinde olmayan nedenlerle icra hareketlerinin tamamlanamaması ya da icra hareketleri

tamamlanmış olmasına rağmen öngörülen neticenin gerçekleşmemesi hâlinde, TCK m.35 uyarınca teşebbüs hükümleri uygulanacak ve buna bağlı olarak faile verilecek cezada indirim yapılması gündeme gelecektir.

Ayrıca TCK'nın 36. maddesinde düzenlenen gönüllü vazgeçme hâli de bu suç bakımından önem taşımaktadır. Anılan hükme göre, failin icra hareketlerinden kendi iradesiyle vazgeçmesi veya kendi çabalarıyla suçun tamamlanmasını ya da neticenin meydana gelmesini önlemesi durumunda, teşebbüsten dolayı cezalandırılmayacağı; ancak o ana kadar gerçekleşmiş fiiller ayrı bir suç oluşturuyorsa yalnızca bu suçtan dolayı sorumluluğunun devam edeceği kabul edilmiştir (Artuk vd., 2013: 539).

TCK m.118'in birinci fıkrasında yer alan suç bakımından, icra hareketlerinin bölünebilir nitelikte olmaması hâlinde gönüllü vazgeçme kurumunun uygulanabilmesi mümkün değildir. Ancak icra hareketlerinin bölünmeye elverişli olduğu durumlarda, fail icra hareketlerini tamamlamadan gönüllü olarak vazgeçerse teşebbüs hükümleri devreye girmeyecek ve fail bu suçtan dolayı cezalandırılmayacaktır (Ersoy, 2016: 499). Buna karşılık, m.118'in ikinci fıkrası yönünden böyle bir ayırım yapılmasına gerek bulunmamakta olup, failin gönüllü vazgeçmeye ilişkin davranışlarının somut olayda gerçekleşmesi hâlinde TCK m.36 hükümleri doğrudan uygulanma alanı bulacaktır (Erdoğan, 2015: 89).

b) İştirak

Sendikal hakların engellenmesi suçu bakımından iştirak, Türk Ceza Kanunu'nun genel hükümleri çerçevesinde değerlendirilmekte olup, bu suç tipi iştirak bakımından özgü bir sınırlama öngörmemektedir. Dolayısıyla TCK m.118 kapsamında düzenlenen suç, iştirake elverişli bir suç niteliği taşımaktadır. Maddenin gerek bireysel gerekse kolektif sendika özgürlüğüne yönelik fiilleri kapsayan yapısı, iştirak biçimlerinin geniş bir uygulama alanı bulmasına olanak sağlamaktadır.

Müşterek faillik, TCK m.37 uyarınca suçun icra hareketlerinin birden fazla kişi tarafından birlikte ve hakimiyet kurarak gerçekleştirilmesini ifade eder. Sendikal hakların engellenmesi suçunda müşterek faillik, özellikle işveren ve işveren vekilinin birlikte hareket ettiği, ya da birden fazla yönetici veya kamu görevlisinin koordinasyon içinde sendikal

faaliyeti engellediği hâllerde gündeme gelmektedir. Bu gibi durumlarda, fail olarak birden fazla kişinin müşterek faillik kapsamında sorumlu tutulması mümkündür.

Müşterek faillik bakımından belirleyici ölçüt, her failin suç üzerinde fonksiyonel hâkimiyete sahip olmasıdır. Sendikal faaliyetin engellenmesine yönelik cebir, tehdit veya hukuka aykırı davranışların planlanması ve icrasında birlikte hareket eden kişilerin, somut olayda fonksiyonel katkılarının bulunması, müşterek faillik için yeterlidir. Aksi hâlde, yalnızca tali nitelikte kalan katkılar iştirak türlerinin başka biçimleri kapsamında değerlendirilmelidir.

TCK m.38 kapsamında azmettirme, başkasını suç işlemeye kasıtlı biçimde yönlendirme olarak tanımlanmaktadır. Sendikal hakların engellenmesi suçunda azmettirme, örneğin işverenin bir alt düzey yöneticiye veya insan kaynakları görevlisine sendika üyesi işçileri baskı altına almasını emretmesi şeklinde ortaya çıkabilmektedir. Bu hâllerde, suçu fiilen işleyen kişi fail sıfatını taşıırken; suçun işlenmesine irade olarak yön veren kişi azmettiren olarak sorumlu tutulacaktır.

Azmettirme bakımından önemli olan husus, azmettirenin fiilin sendikal hakları hedef aldığını bilmesi ve istemesidir. Eğer verilen talimat, görünüşte hukuka uygun bir işyeri uygulaması gibi sunulmakla birlikte, gerçekte sendikal faaliyetin engellenmesi amacını taşıyorsa, azmettirme sorumluluğu doğacaktır.

Yardım etme, TCK m.39 kapsamında, suçun işlenmesini kolaylaştıran veya destekleyen davranışlar olarak ortaya çıkar. Sendikal hakların engellenmesi suçunda yardım etme; örneğin sendikal toplantı yapılacağı yerin bilerek tahsis edilmemesi, sendika üyelerinin listesinin hukuka aykırı biçimde temin edilmesi veya failin tehdit içeren davranışına lojistik destek sağlanması şeklinde gerçekleşebilir.

Yardım etmede fail ile yardım eden arasında ortak kastın varlığı aranmakta olup, yardım edenin sendikal hakkın engellendiğini bilerek ve isteyerek katkı sağlaması gerekmektedir. Aksi hâlde, sendikal ihlalin farkında olmaksızın yapılan sıradan idari işlemler yardım etme kapsamında değerlendirilemez.

c) İctima

Sendikal hakların engellenmesi suçunda içtima meselesi, özellikle suçun cebir, tehdit ve hukuka aykırı başka davranış unsurlarını içermesi nedeniyle sıkça gündeme gelmektedir. İçtimanın doğru uygulanması, aynı fiil veya fiil zinciriyle birden fazla suçun oluşup oluşmadığının tespiti bakımından önem taşır.

TCK m.44 uyarınca, fiilin tek olması hâlinde birden fazla suçun oluşması durumunda, fail yalnızca en ağır cezayı gerektiren suçtan cezalandırılır. Sendikal hakların engellenmesi suçunda, cebir veya tehdit unsurunun aynı zamanda başka bir suç da oluşturması hâlinde görünüşte içtima söz konusu olabilir. Örneğin sendika üyesi bir işçiye yönelik tehdit içeren davranış, hem TCK m.106 kapsamında tehdit suçunu hem de TCK m.118 kapsamında sendikal hakkın engellenmesi suçunu oluşturuyorsa, özel norm–genel norm ilişkisi nedeniyle TCK m.118 hükmü uygulanacaktır. Zira m.118, sendikal haklara yönelik cebir ve tehdidi özel olarak düzenleyen bir norm niteliği taşımaktadır.

Gerçek içtima, birden fazla bağımsız fiille birden fazla suçun işlenmesi hâlinde gündeme gelmektedir. Sendikal hakların engellenmesi suçunda gerçek içtima; örneğin failin bir işçiye sendikal faaliyete katıldığı için tehdit etmesinin ardından, ayrıca hukuka aykırı şekilde işten çıkarması hâlinde söz konusu olabilir. Bu durumda tehdit, sendikal hakların engellenmesi ve iş ve çalışma hürriyetinin ihlali gibi ayrı suçların oluşması mümkündür.

Bu tür durumlarda her suçtan ayrı ayrı ceza tayini yapılması gerekecek; içtima hükümleri buna göre uygulanacaktır. Ancak aynı fiilin sendikal hakların engellenmesi suçu kapsamında kalıp kalmadığı her somut olayda dikkatle değerlendirilmelidir.

Sendikal hakların engellenmesi suçunda zincirleme suç (TCK m.43) ihtimali de bulunmaktadır. Failin, aynı sendikal amaç doğrultusunda, aynı mağdura veya farklı mağdurlara karşı zaman içinde birden fazla engelleyici fiil işlemesi, zincirleme suç hükümlerinin uygulanmasına yol açabilir. Örneğin sendikaya üye olan bir grup işçiye yönelik olarak farklı zamanlarda tehdit ve baskı uygulanması, zincirleme suç kapsamında değerlendirilmelidir.

Zincirleme suç hükümlerinin uygulanabilmesi için fiiller arasında aynı suç işleme kararının bulunması gerekmektedir. Bu kararlılık, somut olayın özelliklerinden ve failin davranış biçiminden çıkarılmalıdır.

4.2.4.4. Yaptırım ve Kovuşturma

Sendikal hakların engellenmesi suçu bakımından yaptırım ve kovuşturma rejimi, hem ceza hukuku normlarının sistematığı hem de suçun korunmak istenen hukuki değer bakımından taşıdığı önem nedeniyle dikkatle değerlendirilmesi gereken bir konudur. Bu suç, yalnızca bireysel hakları değil, sendikal düzeni ve çalışma barışını da ilgilendirdiğinden, yaptırım ve kovuşturma bakımından kamusal nitelik ağır basmaktadır (Ertuğrul, 2020: 378).

TCK'nın 118. maddesi kapsamında düzenlenen suç için öngörülen yaptırımlar, suçun bireysel veya kolektif sendika özgürlüğüne yönelmiş olmasına göre farklılaştırılmıştır. Maddenin birinci fıkrasında öngörülen ceza daha düşük tutulurken, ikinci fıkrafta sendikal faaliyetin engellenmesi hâlinde daha ağır bir yaptırım öngörülmüştür. Bu ayrım, kolektif sendika özgürlüğünün ihlalinin toplumsal etkisinin daha geniş kabul edildiğini göstermektedir (Evik, 2006: 211).

a) Artırım ve İndirim Nedenleri

Sendikal hakların engellenmesi suçunda cezanın belirlenmesi bakımından, TCK'nın genel hükümlerinde yer alan artırım ve indirim nedenleri uygulanmaktadır. Bu kapsamda özellikle TCK m.119'da düzenlenen ortak hükümler, sendikal hakların engellenmesi suçu bakımından da geçerlidir (Aydın, 2021:803).

TCK m.119'da sayılan nitelikli hâllerin varlığı hâlinde, suç için öngörülen ceza bir kat artırılmaktadır. Bu nitelikli hâller arasında suçun silahla, birden fazla kişiyle birlikte, kamu görevinin sağladığı nüfuz kötüye kullanılmak suretiyle işlenmesi gibi durumlar yer almaktadır. Sendikal haklara yönelik müdahalelerin çoğu zaman işyerindeki hiyerarşik yapı içinde gerçekleştiği dikkate alındığında, özellikle kamu görevinin sağladığı nüfuzun kötüye kullanılması veya birden fazla kişi tarafından birlikte işlenmesi gibi hâllerin uygulamada sıklıkla gündeme gelebileceği ifade edilmektedir (Özbek vd., 2025:50).

Buna karşılık, TCK m.118'de suça özgü özel bir hafifletici neden öngörülmemiştir. Bu nedenle yalnızca genel hükümlerde yer alan indirim sebepleri uygulanabilir. Özellikle TCK m.62'de düzenlenen takdiri indirim nedenleri, failin geçmişi, sosyal ilişkileri ve yargılama sürecindeki davranışları dikkate alınarak uygulanabilmektedir (Centel ve Zafer, 2020: 375).

b) Zamanaşımı

Sendikal hakların engellenmesi suçu bakımından zamanaşımı süreleri, TCK'nın genel hükümleri çerçevesinde belirlenmektedir. TCK m.66'ya göre dava zamanaşımı süresi, suç için öngörülen cezanın üst sınırına göre belirlenmektedir (Ertuğrul, 2020: 378).

TCK m.118'de düzenlenen suç bakımından öngörülen hapis cezalarının üst sınırı dikkate alındığında, bu suç için dava zamanaşımı süresi sekiz yıldır (TCK m.66/1-e). Bu süre, suçun işlendiği tarihten itibaren başlamakta olup, kesilme veya durma hâllerine göre değişiklik gösterebilmektedir (Toroslu ve Toroslu, 2025:156).

Ceza zamanaşımı ise, verilen hükmün kesinleşmesinden sonra işlemeye başlamakta olup, yine TCK'nın ilgili hükümleri uyarınca belirlenmektedir. Bu bağlamda sendikal hakların engellenmesi suçu bakımından ceza zamanaşımı süresi, cezanın türü ve miktarına göre değişmekle birlikte genel olarak on yıl olarak uygulanmaktadır(Evik, 2006: 212).

Zamanaşımı hükümleri, ceza hukukunda hukuki güvenlik ve belirlilik ilkelerinin bir yansıması olup, belirli bir sürenin geçmesiyle birlikte kamu davasının açılmasının veya cezanın infazının sınırlandırılmasını sağlamaktadır (Tan, 2019: 25).

c) Uzlaşma ve Hükmün Açıklanmasının Geri Bırakılması

Sendikal hakların engellenmesi suçu bakımından, ceza muhakemesi hukuku kurumlarının uygulanabilirliği de önem taşımaktadır. Bu bağlamda öncelikle uzlaşma kurumu değerlendirilmelidir (Aydın, 2021:795).

5271 sayılı Ceza Muhakemesi Kanunu ve ilgili yönetmeliklerde düzenlenen uzlaşma hükümleri uyarınca, yalnızca kanunda açıkça belirtilen suçlar bakımından uzlaşma mümkündür. Sendikal hakların engellenmesi suçu, uzlaşma kapsamına alınan suçlar arasında yer almamaktadır. Bunun temel nedeni, suçun yalnızca bireysel bir zarar doğurmakla kalmayıp, sendikal düzeni ve toplumsal barışı da ilgilendiren kamusal bir nitelik taşımasıdır (Ersoy, 2016: 502).

Buna karşılık, hükmün açıklanmasının geri bırakılması (HAGB) kurumu bakımından durum farklıdır. 5271 sayılı CMK m.231 uyarınca, sanığa verilen cezanın iki yıl veya daha az

sürekli hapis cezası ya da adli para cezası olması hâlinde ve diğer koşulların varlığı durumunda, mahkeme tarafından hükmün açıklanmasının geri bırakılmasına karar verilebilmektedir. Bu nedenle TCK m.118 kapsamında verilen cezalar bakımından, koşulların gerçekleşmesi hâlinde HAGB uygulanması mümkündür (Candoğan, 2015:182).

HAGB kurumunun uygulanması, özellikle ilk kez suç işleyen kişiler bakımından, cezanın infaz edilmeden belirli bir denetim süresi içinde askıya alınmasını sağlamak ve failin topluma yeniden kazandırılması amacı taşımaktadır (Tan, 2019: 27).

4.2.5. Sendikal Hakların Kullanılmasının Engellenmesi Suçunun Türleri

5237 sayılı Türk Ceza Kanunu'nun 118. maddesi, sendika özgürlüğünü korumak amacıyla iki ayrı suç tipini düzenlemektedir. Maddenin birinci fıkrasında bireysel sendika özgürlüğüne yönelik müdahaleler, ikinci fıkrasında ise kolektif sendika özgürlüğüne yönelik ihlaller cezalandırılmaktadır. Bu ikili yapı, sendika özgürlüğünün hem bireysel tercih alanını hem de örgütsel faaliyet boyutunu kapsadığını göstermektedir (Evik, 2006: 212).

Bu ayırım, yalnızca normatif bir sınıflandırma olmayıp, suçun unsurları, yaptırımı ve uygulama alanı bakımından da sonuç doğurmaktadır. Nitekim ilk fıkra daha çok bireyin sendikal tercihlerini hedef alırken, ikinci fıkra sendikanın tüzel kişilik olarak faaliyetlerini korumaktadır (Ertuğrul, 2020: 380).

4.2.5.1. Sendika Üyeliğine Zorlama veya Engelleme Suçu

TCK m.118'in birinci fıkrasında düzenlenen suç, bireyin sendikal tercih özgürlüğünü korumaya yöneliktir. Bu suç, kişiyi bir sendikaya üye olmaya veya olmamaya, sendikal faaliyetlere katılmaya ya da katılmamaya yahut sendika üyeliğini veya yöneticilik görevini sona erdirmeye zorlama şeklinde ortaya çıkmaktadır.

Bu suç tipinin temel özelliği, bireyin sendikal iradesinin cebir veya tehdit yoluyla baskı altına alınmasıdır. Suçun oluşabilmesi için, mağdurun sendikal tercihinde bir değişiklik meydana gelmesi şart değildir. Failin cebir veya tehdit kullanarak mağdur üzerinde baskı kurması, suçun tamamlanması için yeterli kabul edilmektedir (Özbek vd., 2025:52).

Bu yönüyle söz konusu suç, klasik anlamda neticesi aranmayan bir yapı sergilemekte olup, öğretide bir tür tehlike suçu niteliği taşıdığı ifade edilmektedir (Tezcan vd., 2025:

636). Zira sendikal özgürlüğe yönelik tehlikenin ortaya çıkması, cezalandırma için yeterli görülmektedir (Tan, 2019: 30).

Bu suç tipi uygulamada özellikle işverenler tarafından işçilere yönelik olarak görülmektedir. İşçilerin belirli bir sendikaya üye olmaya zorlanması, sendikadan ayrılmasının istenmesi veya sendikal faaliyetlere katılmaları hâlinde işten çıkarılma tehdidinde bulunulması en yaygın örnekler arasında yer almaktadır. Ancak suç, yalnızca işverenler tarafından işlenebilen bir suç olmayıp, sendikal rekabet bağlamında diğer sendika temsilcileri veya üçüncü kişiler tarafından da işlenebilir (Erdoğan, 2015: 86).

Bireysel sendika özgürlüğünün korunması bakımından bu suç tipi büyük önem taşımaktadır. Zira sendikal örgütlenmenin sağlıklı biçimde gerçekleşebilmesi, bireylerin sendikal tercihlerini baskıdan uzak biçimde belirleyebilmesine bağlıdır (Aydın, 2021:800).

4.2.5.2. Sendikal Faaliyetlerin Engellenmesi Suçu

TCK m.118'in ikinci fıkrası ile düzenlenen suç, doğrudan sendikanın tüzel kişilik olarak yürüttüğü faaliyetleri hedef almaktadır. Bu suç, cebir, tehdit veya hukuka aykırı başka bir davranışla sendikal faaliyetlerin engellenmesi şeklinde gerçekleşmektedir (Evik, 2006: 211). Bu suç tipinde, bir neticenin gerçekleşmesi aranmaktadır. Yani sendikal faaliyetin fiilen engellenmesi gerekmektedir. Bu yönüyle ikinci fıkrada düzenlenen suç, birinci fıkradan farklı olarak neticeli bir suç niteliği taşımaktadır (Candoğan, 2015:182).

Sendikal faaliyetlerin engellenmesi, çeşitli şekillerde ortaya çıkabilir. Örneğin sendika toplantılarının yapılmasının engellenmesi, sendika temsilcilerinin işyerine girişinin yasaklanması, grev veya toplu eylemlerin hukuka aykırı biçimde bastırılması bu kapsamda değerlendirilebilir. Ayrıca, sendikanın üyeleriyle iletişim kurmasının engellenmesi veya örgütlenme faaliyetlerinin sistematik şekilde zorlaştırılması da bu suçun kapsamına girmektedir (Ersoy, 2016: 503).

Kanun koyucunun ikinci fıkra bakımından daha ağır bir ceza öngörmesi, bu suçun toplumsal etkisinin daha geniş olmasından kaynaklanmaktadır. Zira sendikal faaliyetlerin engellenmesi, yalnızca bireysel bir hakkın ihlaliyle sınırlı kalmayıp, tüm sendika üyelerini ve çalışma düzenini etkilemektedir (Tezcan vd., 2025: 637).

Bu suç tipi, aynı zamanda demokratik toplum düzeninin korunması açısından da önemlidir. Sendikaların faaliyetlerinin engellenmesi, kolektif pazarlık sisteminin işleyişini bozmakta ve çalışma barışını zedelemektedir. Bu nedenle m.118/2 hükmü, sendikal düzenin bütünlüğünü korumaya yönelik güçlü bir ceza normu niteliği taşımaktadır (Tan, 2019: 31).

4.2.5.3. İş İlişkisi Yoluyla Sendikal Hakların Engellenmesi

Sendikal hakların engellenmesi, uygulamada çoğu zaman iş ilişkisi çerçevesinde ortaya çıkmaktadır. İşveren ile işçi arasındaki ekonomik bağımlılık ilişkisi, sendikal haklara yönelik dolaylı veya doğrudan müdahalelerin en önemli zeminini oluşturmaktadır. Bu durum, özellikle işçinin iş güvencesine ilişkin kaygıları nedeniyle sendikal tercihlerini serbestçe ortaya koymasını güçleştirmektedir (Ersoy, 2016: 504).

İş ilişkisi yoluyla sendikal hakların engellenmesi, çoğunlukla işverenin yönetim hakkı görünümü altında gerçekleştirdiği uygulamalarla kendini göstermektedir. Örneğin işçilerin sendikaya üye olmaları hâlinde işten çıkarılacaklarına dair tehditte bulunulması, sendikal faaliyetlere katılan işçilerin iş yerindeki konumlarının kötüleştirilmesi veya sendika üyelerine yönelik ayrımcı uygulamalar bu kapsamda değerlendirilmektedir. Bu tür fiiller, çoğu zaman doğrudan cebir veya tehdit içermese dahi, işçinin ekonomik bağımlılığı nedeniyle sendikal iradesini baskı altına almaktadır (Özbek vd., 2025:54).

Bu bağlamda işverenin yönetim hakkı ile sendikal özgürlük arasındaki sınırın doğru çizilmesi önem taşımaktadır. Yönetim hakkının sendikal faaliyetleri engelleyecek şekilde kullanılması hâlinde, bu davranışın artık hukuka uygunluk kapsamında değerlendirilmesi mümkün olmayacak ve ceza hukuku bakımından sorumluluk gündeme gelecektir (Tezcan vd., 2025: 638).

4.2.5.4. Psikolojik ve Dolaylı Engelleme Yöntemleri

Sendikal hakların engellenmesi her zaman açık cebir veya tehdit biçiminde ortaya çıkmamaktadır. Uygulamada sıklıkla rastlanan bir diğer yöntem, psikolojik baskı ve dolaylı engelleme mekanizmalarıdır. Bu tür müdahaleler, görünüşte hukuka uygun davranışlar altında gizlenmekte ve çoğu zaman tespit edilmesi daha güç olmaktadır (Aydın, 2021:802).

Psikolojik engelleme yöntemleri arasında, sendikaya üye olan işçilerin dışlanması, terfi imkânlarının azaltılması, çalışma koşullarının ağırlaştırılması veya iş yerinde izolasyona

tabi tutulması sayılabilir. Bu tür uygulamalar doğrudan cebir veya tehdit içermese de, mağdur üzerinde güçlü bir baskı oluşturarak sendikal faaliyetten uzaklaşmasına yol açabilmektedir (Erdoğan, 2015: 87).

Dolaylı engelleme ise, sendikal faaliyetlerin görünürde doğrudan yasaklanmaması, ancak fiilen uygulanamaz hâle getirilmesi şeklinde ortaya çıkar. Örneğin sendikal toplantıların yapılacağı yerlerin tahsis edilmemesi, iş saatlerinin sendikal etkinlikleri zorlaştıracak şekilde düzenlenmesi veya sendika temsilcilerinin işyeriyle iletişiminin kesilmesi bu kapsamda değerlendirilebilir. Ceza hukuku bakımından önemli olan husus, bu tür dolaylı ve psikolojik baskıların da sendikal hakların kullanılmasını fiilen engelleyip engellemediğidir. Eğer bu tür davranışlar sendikal faaliyeti imkânsız veya aşırı derecede güç hâle getiriyorsa, bunların da TCK m.118 kapsamında değerlendirilmesi gerekmektedir (Candoğan, 2015:183).

4.2.5.5. Bireysel Sendikal Hakların Engellenmesi

Bireysel sendikal hakların engellenmesi, bireyin sendika özgürlüğü kapsamında sahip olduğu temel tercihlerin ihlal edilmesini ifade etmektedir. Bu kapsamda bireyin sendikaya üye olma, üye olmama, sendikal faaliyetlere katılma veya katılmama, sendikadan ayrılma gibi hakları korunmaktadır (Evik, 2006: 213).

Bu tür ihlaller genellikle cebir, tehdit veya ekonomik baskı yoluyla gerçekleştirilmektedir. Özellikle işverenin işçiyi belirli bir sendikaya üye olmaya zorlaması ya da sendikadan ayrılmasını istemesi, bireysel sendikal özgürlüğün ihlali olarak kabul edilmektedir. Bu bağlamda önemli olan husus, bireyin sendikal iradesinin serbestçe oluşup oluşmadığıdır (Tan, 2019: 32).

Bireysel sendikal hakların korunması, sendikal sistemin temelini oluşturmaktadır. Zira bireysel düzeyde özgür bir irade oluşmadan kolektif bir sendikal yapıdan söz etmek mümkün değildir. Bu nedenle TCK m.118/1 hükmü, bireysel sendika özgürlüğünü doğrudan cezai yaptırımla koruma altına alarak önemli bir işlev üstlenmektedir (Tezcan vd., 2025: 638).

4.2.5.6. Kolektif Sendikal Hakların Engellenmesi

Kolektif sendikal hakların engellenmesi, sendikanın tüzel kişilik olarak yürüttüğü faaliyetlerin hedef alınmasını ifade etmektedir. Bu kapsamda sendikanın örgütlenme, temsil,

toplu pazarlık ve kolektif eylem faaliyetleri korunmaktadır (Özbek vd., 2025:60).

Bu tür ihlaller, sendikanın bireysel üyelerinden ziyade, örgütsel yapısını hedef almaktadır. Sendika toplantılarının engellenmesi, grev veya toplu eylemlerin bastırılması, sendika temsilcilerinin faaliyetlerinin engellenmesi bu kapsamda değerlendirilmektedir. Bu tür fiiller, yalnızca bireysel hak ihlali oluşturmakla kalmayıp, sendikal düzenin bütününe etkilemektedir (Ersoy, 2016: 506).

Kolektif sendikal hakların engellenmesi, demokratik toplum düzeni açısından da özel bir öneme sahiptir. Sendikaların serbestçe faaliyet göstermesi, çalışma barışının sağlanması ve toplu iş ilişkilerinin dengeli biçimde yürütülmesi bakımından zorunludur. Bu nedenle TCK m.118/2 hükmünde, kolektif sendika özgürlüğüne yönelik ihlaller daha ağır şekilde yaptırıma bağlanmıştır (Aydın, 2021:803).

5. TARTIŞMA

5.1. Yargıtay Kararları Bağlamında İnceleme

Sendikal hakların kullanılmasının engellenmesi suçu, doktrinde teorik çerçevesi büyük ölçüde açıklığa kavuşturulmuş olmakla birlikte, uygulamada özellikle suçun unsurlarının yorumlanması bakımından önemli tartışmalara konu olmaktadır. Bu noktada Yargıtay kararları, normun somut olaylara nasıl uygulandığını göstermesi bakımından belirleyici bir rol oynamaktadır.

Yargıtay'ın özellikle TCK m.118 kapsamında verdiği kararlar incelendiğinde, suçun unsurlarına ilişkin yaklaşımın zaman içinde belirli ilkeler etrafında şekillendiği görülmektedir. Ancak bu yaklaşımın her zaman yeknesak olmadığı, özellikle failin belirlenmesi, kastın tespiti ve delil standardının uygulanması konularında farklı yorumların ortaya çıkabildiği dikkat çekmektedir (Tan, 2019: 40).

Bu bölümde, Yargıtay içtihatları temel alınarak söz konusu suçun unsurlarına ilişkin yaklaşım üç ana başlık altında incelenecektir.

5.1.1. Yargıtay'ın Suçun Unsurlarına Yaklaşımı

Yargıtay kararları, sendikal hakların engellenmesi suçunun unsurlarının belirlenmesinde yalnızca kanun metniyle sınırlı kalmayıp, somut olayın özelliklerine göre yorum geliştiren bir yaklaşım ortaya koymaktadır. Bu bağlamda özellikle failin kim olduğu, failin kastının nasıl belirleneceği ve mahkûmiyet için gerekli delil standardının hangi ölçütlere göre değerlendirilmesi gerektiği hususları öne çıkmaktadır (Evik, 2006: 211).

5.1.1.1. Failin Belirlenmesi

Sendikal hakların engellenmesi suçunda failin belirlenmesi, özellikle iş ilişkilerinin hiyerarşik yapısı ve kurumsal örgütlenmenin karmaşıklığı nedeniyle uygulamada önemli güçlükler doğurmaktadır. Yargıtay kararları incelendiğinde, failin belirlenmesinde şekli unvandan ziyade fiilî yetki ve davranışın esas alındığı görülmektedir (Candoğan, 2015:184).

Nitekim TCK m. 118 kapsamında fail, sadece işveren veya işveren vekili değildir; herkes bu suçun faili olabilir. Yargıtay 4. Ceza Dairesi'nin 2021/22297 E., 2024/3969 K.

sayılı ilamında sendika şube yönetimine ilişkin bir uyuşmazlıkta, görevden el çektirilen bir şube başkanının sendika binasının kilidini değiştirerek diğer yetkililerin içeri girmesini engellemesi üzerine verilen kararda, Yargıtay, fail sıfatının yalnızca unvana değil, sendikal faaliyeti fiilen engelleyen davranışa bağlı olarak belirlenmesi gerektiğini ortaya koymuştur. Ancak aynı kararda, eylemin doğrudan sendikal faaliyetleri nasıl etkilediğinin somut olarak ortaya konulması gerektiği de vurgulanarak, failin belirlenmesinin tek başına failin unvanının yeterli olmadığı, eylemin tipiklikle bağlantısının kurulmasının zorunlu olduğu ifade edilmiştir (Tan, 2019: 42). Yargıtay kararlarında failin belirlenmesinde, eylemin işyeri hiyerarşisinin hangi basamağındaki kişi tarafından gerçekleştirildiği değerlendirilmektedir. Örneğin ilk derece mahkemesi kararına konu olan ve Yargıtay 18. Ceza Dairesi'nin 2018/6333 E., 2020/1555 K. sayılı onama ilamından geçen olayda; işçilere sendika değiştirmeleri yönünde telkinde bulunan kişilerin işe alım veya işten çıkarma yetkisi bulunmayan orta düzey yöneticiler olması beraat gerekçesi yapılmıştır. Mahkeme, sanıkların işçiler üzerinde doğrudan yönetsel bir yetkisinin bulunmamasını, iddia edilen işten çıkarma tehdidinin objektif olarak korkutucu bir mahiyet taşıyıp taşımadığı ve failin bu tehdidi gerçekleştirme gücünün olup olmadığı noktasında temel bir ölçüt olarak kabul etmiştir.

Yargıtay kararlarında TCK m.118 bağlamında failin belirlenmesinde, eylemin işyeri hiyerarşisinin hangi basamağındaki fail tarafından organize edildiği de tartışılmıştır. Yargıtay 18. Ceza Dairesi'nin 2017/1801 E., 2019/6124 K. Sayılı kararında, işyerinde sendikal baskı iddialarına ilişkin, ilk derece mahkemesi tarafından işveren konumunda bulunan kişinin doğrudan baskı uygulayıp uygulamadığı, talimat verip vermediği veya süreci yönlendirip yönlendirmediği araştırılmış; Genel Müdür, İnsan Kaynakları Müdürü, Üretim Müdürü ve Vardiya Amiri'nin tamamı fail sıfatıyla cezalandırılmıştır. Mahkeme, failin belirlenmesinde sadece işten çıkarma yetkisi olan kişi ile sınırlı olmadığını, işçiye sendikadan ayrılması yönünde telkinde bulunan vardiya amirinin de suçun icrai hareketlerine katıldığını kabul etmekle birlikte yalnızca işveren sıfatının varlığının fail olarak kabul edilmek için de yeterli olmadığını kabul etmiştir. Bu yaklaşım, ceza hukukunun şahsilik ilkesi ile uyumlu olup, sendikal hakların ihlali gibi kolektif sonuçlar doğuran eylemlerde dahi bireysel sorumluluğun somutlaştırılması gerektiğini göstermektedir (Ekiz, 2024: 328). Öte yandan, işyerinde birden fazla kişinin birlikte hareket ederek sendikal faaliyetleri engellemesi hâlinde, müşterek faillik

veya iştirak hükümlerinin uygulanabileceği kabul edilmektedir. Bununla birlikte, bu tür durumlarda her bir failin eylem üzerindeki katkısının ayrı ayrı ortaya konulması gerektiği belirtilmektedir (Ertuğrul, 2020: 382).

Bu bağlamda Yargıtay'ın yaklaşımı, failin belirlenmesinde fiilî hâkimiyet, karar alma gücü ve eylemin gerçekleşmesine katkı ölçütlerini esas alan fonksiyonel bir anlayışa dayanmaktadır.

5.1.1.2. Kastın Değerlendirilmesi

Sendikal hakların kullanılmasının engellenmesi suçunda kastın belirlenmesi, suçun en tartışmalı unsurlarından biridir. Bunun temel nedeni, bu suçun birçok durumda açık cebir veya tehditten ziyade, görünüşte hukuka uygun işlemler aracılığıyla gerçekleştirilmesidir. Bu nedenle Yargıtay, kastın tespitinde salt fail beyanlarını esas almak yerine, somut olayın bütün koşullarını birlikte değerlendirerek amaçsal bir yorum yöntemi benimsemektedir (Tezcan vd., 2025: 639).

TCK m. 118/1'de düzenlenen suç, failin mağduru belirli bir yönde davranmaya zorlama amacı ile hareket etmesini arayan, özel kastın varlığını gerektiren bir suç tipidir. Yargıtay 18. Ceza Dairesi'nin 2019/687 E., 2019/15518 K. sayılı kararına konu olan ilk derece mahkemesi dosyasında, işçilerin fiilen bir sendikaya üye olmamalarına rağmen işverenin sendika söylentisi üzerine işçileri ikna odalarına çekerek tehdit etmesi, sendikaya üye olmamaya zorlama amacıyla yapılmış sayılarak özel kastın varlığı için yeterli görülmüştür. Yüksek Mahkeme bu kararıyla, hakkın henüz kullanılmaya başlanmadığı söylenti evresinde dahi ileride kurulabilecek bir sendikal bağın önünü kesmek amacıyla yapılan baskıların cezalandırılacağını ortaya koymuştur.

Yargıtay içtihatlarında kastın belirlenmesinde özellikle işveren davranışlarının arka planındaki gerçek amacın ortaya çıkarılmasına önem verildiği görülmektedir. Yargıtay tarafından verilen bir çok kararda, işveren tarafından gerçekleştirilen işten çıkarma işlemlerinin sendikal saike dayanıp dayanmadığının belirlenmesinde, yalnızca işverenin ileri sürdüğü ekonomik gerekçeler yeterli görülmemekte; bu gerekçelerin somut ve nesnel verilerle desteklenmesi gerektiği kabul edilmektedir (Özbek vd., 2025:61). Nitekim Yargıtay da bazı kararlarında, ekonomik gerekçelerin inandırıcı bulunmaması hâlinde sendikal

baskının varlığını kabul ederek kastın oluştuğu sonucuna ulaşmıştır (Evik, 2006: 213).

Buna karşılık, Yargıtay 4. Ceza Dairesi'nin 2021/21210 E. ve 2024/704 K. Sayılı onama ilamına konu olayda, işveren vekilinin işçileri istifaya zorladığı ve sendikadan ayrılmaları halinde zam vadedip aksi halde işten çıkarmakla tehdit ettiği iddia edilmiş, tanık anlatımlarında işveren tarafından sendika üyeliğinden ayrılma yönünde telkinler yapıldığı ifade edilse de, işletmenin içinde bulunduğu ekonomik kriz, iflas erteleme süreci ve toplu işten çıkarmaların objektif bir gereklilik arz etmesi, sendikal saik iddiasını zayıflatan unsurlar olarak ilk derece mahkemesinin kararında kabul edilmiştir. Mahkeme, işçilerin sendikaya üye olma tarihlerinin şirketin mali durumunun bozulduğu döneme denk gelmesini ve işten çıkarmaların sadece sendikal işçileri değil, idari personeli de kapsamasını dikkate alarak şüpheden sanık yararlanır ilkesi uyarınca beraat hükmü kurmuştur. Yargıtay tarafından onanan bu ilk derece mahkemesi kararı ile işletmenin içinde bulunduğu mali kriz, toplu işten çıkarma gereklilikleri ve işten çıkarılanların yalnızca sendika üyeleriyle sınırlı olmaması gibi durumlarda Yargıtay'ın kastın varlığı konusunda tereddüt gösterdiği ve şüpheden sanık yararlanır ilkesi doğrultusunda beraat kararı verilmesi gerektiğini benimsediği görülmektedir. Bu yaklaşım, kastın belirlenmesinde fail tarafından ileri sürülen mali kriz, toplu işten çıkarma gerekliliklerine dayalı alternatif savunmaların tamamen bertaraf edilmesini gerekli kılmaktadır (Ekiz, 2024: 329).

Doğrudan cebir veya tehdit içeren durumlarda ise kastın tespiti daha açık şekilde gerçekleşmektedir. Yargıtay 6. Ceza Dairesi'nin 2023/5539 E., 2024/7976 K. sayılı kararına konu, "sendikalı olacaksın, olmazsan döveriz" şeklindeki ifadeleri değerlendirdiği kararında, bu tür söylemlerin yalnızca bir tehdit suçu oluşturmadığı, aynı zamanda sendikal tercihi yönlendirme amacını taşıdığı gerekçesiyle özel kastın varlığını ortaya koyduğu görülmektedir. Bu yaklaşım, TCK m.118 bakımından kastın yalnızca genel kast değil, aynı zamanda sendikal iradeye müdahale amacını içeren özel bir yönelimi kapsadığını göstermektedir (Ersoy, 2016: 507).

Bununla birlikte, dolaylı şiddet ve psikolojik baskı içeren durumlar da kastın tespitinde dikkate alınmaktadır. İlk derece mahkemesinin kararına konu olan ve Yargıtay 4. Ceza Dairesi 2020/13852 E., 2021/12011 K. sayılı ilamı ile incelenen olayda, bir sevkiyat amirinin

sendika üyesi işçiye yönelik "tazminatsız çıkışını vereceğiz, ayağını denk al" şeklindeki hakaretleri, mağdurun sendikal faaliyetleri nedeniyle sindirilmesini amaçladığı gerekçesiyle manevi cebir kapsamında değerlendirilmiş ve özel kastın vücut bulduğu kabul edilmiştir.

Bu çerçevede Yargıtay'ın kast değerlendirmesinde üç ölçüt öne çıkmaktadır:

(i) fiilin sendikal haklar üzerindeki etkisi, (ii) failin ileri sürdüğü gerekçelerin gerçekliği, (iii) eylemin sendikal iradeyi yönlendirmeye elverişli olması. Yargıtay, kastın belirlenmesinde şekilsel değil, bağlamsal ve amaç odaklı bir yaklaşım benimsemekte; bu sayede dolaylı ve örtülü sendikal baskıların da cezalandırılabilmesini mümkün kılmaktadır (Tan, 2019: 45).

5.1.1.3. Delil Standardı

Sendikal hakların engellenmesi suçunda delil standardı, uygulamada en fazla tartışılan konulardan biridir. Bunun temel nedeni, söz konusu suçların çoğunlukla işyeri ortamında ve sınırlı sayıda tanıkla gerçekleşmesi nedeniyle, maddi gerçeğin ortaya çıkarılmasının güçleşmesidir. Bu bağlamda Yargıtay, bu suç tipi bakımından yüksek bir ispat standardı benimsemekte ve mahkûmiyet için kesinlik aramaktadır (Öztürk, 2013:220).

Yargıtay kararlarında genel olarak, yalnızca mağdurun beyanına dayalı bir cezalandırma yoluna gidilmediği görülmektedir. Bu beyanların, tanık anlatımları, işyeri kayıtları, yazılı belgeler veya diğer maddi delillerle desteklenmesi gerektiği ifade edilmektedir. Nitekim Yargıtay, birçok kararında, soyut ve desteklenmeyen iddiaların mahkûmiyet için yeterli olmadığına hükmetmiştir. Bu yaklaşım, ceza yargılamasının temel ilkelerinden biri olan "şüpheden sanık yararlanır" ilkesinin doğrudan bir yansımasıdır (Toroslu ve Toroslu, 2025:156).

Özellikle işten çıkarma gibi durumlarda, sendikal saikin ispatı ayrı bir önem taşımaktadır. Yargıtay, işverenin ileri sürdüğü ekonomik veya organizasyonel gerekçelerin gerçeğe uygun olup olmadığını araştırmakta; bu gerekçelerin somut verilerle desteklenmesi hâlinde sanık lehine değerlendirme yapılması gerektiğini kabul etmektedir. Bu durum, sendikal baskı iddialarının yalnızca varsayımlara dayanarak değil, somut, doğrulanabilir delillerle ortaya konulması gerektiğini göstermektedir (Candoğan, 2015:185). Özellikle ekonomik veya organizasyonel gerekçelerin varlığı durumunda ispat külfeti ağırlaşmaktadır. Yargıtay 4. Ceza Dairesi'nin 2021/21210 E., 2024/704 K. sayılı kararı ile onanan ilk derece

mahkemesinin dosyasına konu olan olayda, sendika üyeliğinden ayrılma yönünde telkin iddialarına rağmen; işletmenin iflas erteleme sürecinde olması ve toplu işten çıkarmaların nesnel bir gereklilik arz etmesi, sendikal saik iddiasını zayıflatan maddi bulgular kabul edilmiştir. Mahkeme, ekonomik kriz dönemlerinde gerçekleşen işten çıkarmalarda sendikal baskı iddiasının kesinlikle ispatlanması gerektiğini vurgulayarak şüpheden sanık yararlanır ilkesi uyarınca beraat kararı vermiştir.

Aynı ispat zorluğu dolaylı mobbing davalarında da görülmektedir. Yargıtay 4. Ceza Dairesi'nin 2021/15162 E., 2021/18276 K. sayılı kararı ile ilk derece mahkemesinin kararına konu uyuşmazlıkta, araçların ellerinden alınması, şoför dinlenme odasından çıkarılma, klima kumandalarına el konulması gibi mobbing iddiaları tanık beyanlarıyla desteklense de; mahkeme, işten çıkarma tutanaklarının varlığı, sendikal işçi sayısının fazlalığına rağmen sınırlı sayıda kişinin etkilenmesi ve tanık anlatımlarındaki çelişkileri gözeterek kurduğu beraat hükmünü onamıştır.

Buna karşın Yargıtay, delillerin yalnızca tekil değil "bütüncül" olarak değerlendirilmesi gerektiğini de belirtmektedir. Yargıtay 18. Ceza Dairesi'nin 2018/659 E., 2019/11681 K. sayılı bozma ilamında; sendikanın yetki tespiti başvurusundan hemen sonra işçilerin istem dışı ücretli izne çıkarılması, buna tepki gösterenlerin işten atılması ve kısa sürede çok sayıda kişinin istifa etmesi gibi olaylar zincirinin bir bütün halinde ele alınması gerektiği, tehdidin lafzi olmasa bile hiyerarşik baskının sonuçları üzerinden kanıtlanabileceği ifade edilmiştir.

Bununla birlikte açık tehdit veya cebir içeren durumlarda delil standardının daha kolay sağlandığı görülmektedir. Ancak bu hâllerde dahi Yargıtay, tanık beyanlarının tutarlılığı, olayın hayatın olağan akışına uygunluğu ve beyanların birbirini destekler nitelikte olmasına önem vermektedir (Tezcan vd., 2025: 640).

Yargıtay'ın delil standardına ilişkin yaklaşımı şu şekilde özetlenebilir:

- Mahkûmiyet için yüksek ispat standardı aranır
- Tek başına mağdur beyanı çoğu durumda yeterli değildir
- Alternatif açıklamalar varsa sanık lehine yorum yapılır
- Delillerin birlikte ve sistematik değerlendirilmesi gerekir

Bu yaklaşım, bir yandan sanık haklarını korurken, diğer yandan sendikal hak ihlallerinin ispatını zorlaştıran bir etki yaratmaktadır. Bu nedenle uygulamada sendikal baskının ortaya konulabilmesi için, özellikle tanık beyanları ve yazılı belgelerle desteklenmiş güçlü bir delil yapısının oluşturulması gerekmektedir (Evik, 2006: 214).

5.1.2. Yargıtay Kararlarının Tematik Analizi

Yargıtay'ın TCK m.118 kapsamındaki kararları incelendiğinde, içtihatların belirli tematik kümeler etrafında şekillendiği görülmektedir. Bu temalar, sendikal hakların ihlalinin farklı görünüm biçimlerini ortaya koymakta olup, uygulamada suç tipinin sınırlarının belirlenmesinde büyük önem taşımaktadır (Tan, 2019: 46).

Bu bağlamda Yargıtay kararları; sendika üyeliğine müdahale, sendikal faaliyetlerin engellenmesi, iş ilişkisi yoluyla baskı ve dolaylı engelleme yöntemleri gibi başlıklar altında sistematik biçimde sınıflandırılabilmektedir. Bu sınıflandırma, TCK m.118'in soyut normatif yapısını somut olaylara uygulama bakımından açıklayıcı bir işlev görmektedir (Ekiz, 2024: 330).

5.1.2.1. Sendika Üyeliğinin Engellenmesi

Sendika üyeliğinin engellenmesine ilişkin Yargıtay kararları, TCK m.118/1 kapsamında bireysel sendikal özgürlüğe yönelik müdahalelerin en tipik örneklerini oluşturmaktadır. Bu suç tipi, bireyin sendikaya üye olma veya olmama yönündeki özgür iradesine cebir veya tehdit yoluyla müdahale edilmesini cezalandırmaktadır (Öztürk, 2013:221).

Yargıtay uygulamasında, bu suç tipinin en belirgin örnekleri arasında, işçilere sendikaya üye olmaları veya olmamaları yönünde yöneltilen tehdit ve baskılar yer almaktadır (Candoğan, 2015:186). Nitekim “sendikalı olacaksın, olmazsan döveriz” şeklindeki ifadelerin yer aldığı Yargıtay 6. Ceza Dairesi'nin 2023/5539 E., 2024/7976 K. sayılı kararına konu olayda, yerel mahkeme eylemi tehdit suçu kapsamında değerlendirmiş; ancak Yargıtay bu nitelendirmeyi hatalı bulmuştur. Yüksek Mahkeme, söz konusu eylemin yalnızca mağdurda korku yaratmaya yönelik olmadığını, doğrudan sendikal tercihi yönlendirme amacını taşıdığını belirterek, TCK m.118/1 kapsamında değerlendirilmesi gerektiğine hükmetmiştir.

Bu karar, sendikal hakların korunmasında özel norm–genel norm ilişkisini açık biçimde ortaya koymaktadır. Zira sendika üyeliğine yönelik cebir veya tehdit, yalnızca bireysel güvenliği değil, aynı zamanda anayasal bir hak olan sendika özgürlüğünü hedef aldığı için, genel tehdit suçuna göre daha özel bir düzenleme kapsamında değerlendirilmelidir (Özbek vd., 2025:64).

Yargıtay’ın bu yaklaşımı, sendika üyeliğine ilişkin suçun belirlenmesinde failin amacına odaklanan bir değerlendirme yapılması gerektiğini göstermektedir. Burada belirleyici unsur, kullanılan cebir veya tehdidin yöneldiği hedefin sendikal irade olup olmadığıdır. Eğer tehdit, kişiyi belirli bir sendikal tercih yönünde hareket etmeye zorlamaya yönelikse, bu durumda TCK m.118/1’in uygulanması gerekecektir (Evik, 2006: 215).

Bununla birlikte, Yargıtay kararlarında bu suçun ispatına ilişkin önemli zorluklar da ortaya çıkmaktadır. Özellikle tehdit eylemlerinin çoğu zaman kapalı ortamlarda gerçekleşmesi ve sınırlı sayıda tanıkla ispat edilebilmesi nedeniyle, mahkemelerin yüksek delil standardı araması, uygulamada beraat kararlarına yol açabilmektedir (Ekiz, 2024: 331).

Yargıtay’ın içtihatları, sendika üyeliğine müdahalelerin değerlendirilmesinde şu ilkeleri ortaya koymaktadır (Kürtün, 2010:52):

- Sendikal tercihi yönlendirmeye yönelik cebir veya tehdit doğrudan TCK m.118/1 kapsamında değerlendirilir
- Genel tehdit suçu ile sendikal suç arasında özel norm ilişkisi bulunmaktadır
- Kastın belirlenmesinde failin amacı belirleyici rol oynamaktadır

Bu ilkeler, bireysel sendikal özgürlüğün etkin biçimde korunabilmesi açısından önemli bir içtihat birliği sağlamaktadır.

5.1.2.2. Sendikal Faaliyetlere Müdahale

Sendikal faaliyetlerin engellenmesine ilişkin Yargıtay kararları, TCK m.118/2 kapsamında kolektif sendika özgürlüğünün korunmasına yöneliktir. Bu suç tipi, yalnızca bireylerin sendikal tercihlerini değil, aynı zamanda sendikanın tüzel kişilik olarak yürüttüğü faaliyetleri de güvence altına almaktadır (Tezcan vd., 2025: 640).

Yargıtay içtihatlarında bu suçun uygulanması bakımından en önemli tartışma, hangi

eylemlerin “sendikal faaliyet” olarak değerlendirileceği ve bu faaliyetlerin engellenmesinin suç oluşturup oluşturmadığı noktasında toplanmaktadır (Tan, 2019: 50). Nitekim Yargıtay 4. Ceza Dairesi’nin 2021/22297 E., 2024/3969 K. sayılı ilamı, sendika içi çekişmelerin ceza hukukundaki yerini netleştirmektedir. Görevden el çektirilen şube başkanının sendika kilitlerini değiştirmesine ilişkin kararda Yargıtay, yalnızca bir sendikanın kullanımında bulunan taşınmaza erişimin engellenmesinin, sendikanın tüzükten doğan toplu iş sözleşmesi yapmak, örgütlenme yürütmek gibi asli faaliyetlerini nasıl sekteye uğrattığı somutlaştırılmadan mahkûmiyet kurulamayacağını belirterek, her hukuka aykırı davranışın doğrudan TCK m.118/2 kapsamında değerlendirilemeyeceğini vurgulamış; somut olayda engelleme eyleminin sendikanın hangi faaliyetini nasıl etkilediğinin açıkça ortaya konulması gerektiğini belirtmiştir. Bu yaklaşım, suçun maddi unsurunun dar ve teknik bir yorumla ele alındığını göstermektedir (Candoğan, 2015:187).

Buna karşılık, sendikal faaliyetlerin açık biçimde engellendiği durumlarda Yargıtay’ın daha net bir yaklaşım benimsediği görülmektedir (Evik, 2006: 215). Örneğin, Yargıtay 4. Ceza Dairesi’nin 2021/17265 E., 2023/24683 K. sayılı kararına konu olan uyuşmazlıkta, grev kararını işyerinde ilan etmek isteyen sendika yetkililerinin işveren tarafından içeri alınmaması eylemi açıkça sendikal faaliyetin engellenmesi olarak değerlendirmiştir. Bu kararda özellikle, 6356 sayılı Kanun’da yer alan grev kararının derhal ilanı yükümlülüğüne atıf yapılarak, işverenin noter tebligatını bekleme yönündeki savunması kabul edilmemiştir. Yargıtay, sendikal faaliyetlerin geciktirilmesi veya zorlaştırılmasının da hukuka aykırı davranış kapsamında değerlendirilmesi gerektiğini ortaya koymuştur (Ekiz, 2024: 332). Diğer yandan, sendikal duyuru hakkının işyerinin düzeniyle çatıştığı hallerde işverenin yönetim hakkı gözetilmektedir. Yargıtay 4. CD, 2021/38710 E., 2022/4898 K. sayılı onama kararına konu ilk derece mahkemesi kararına göre, iş yerinde tahsis edilen sendikal panoların dışına asılan materyallerin kurum yöneticisi tarafından kaldırılması eylemi, sendikal faaliyeti engelleme kastı barındırmadığı ve işyeri düzenini sağlama amacı taşıdığı için suçun unsurlarını oluşturmamıştır.

Öte yandan grev sürecine ilişkin bazı kararlarda, işverenin greve katılmayan işçilerle üretime devam etmesinin tek başına suç oluşturmadığı yönünde değerlendirmeler de

bulunmaktadır. Yargıtay 4. Ceza Dairesinin, 2021/20150 E., 2024/290 K. sayılı kararına konu olayda, greve katılanların yerine başka işçi çalıştırılmasını cebir ve tehdit içermediği sürece TCK m.118/2 kapsamında değerlendirmemiş, eylemi işverenin çalışma hürriyeti sınırlarında ele almıştır. Bu tür durumlarda Mahkeme, cebir veya tehdit unsurunun bulunmamasını ve eylemin özel olarak 6356 sayılı Kanun kapsamında idari yaptırıma bağlanmış olmasını dikkate alarak beraat kararlarını onamıştır (Öztürk, 2013:222). Bu yaklaşım, ceza hukukunun “ultima ratio” niteliğini yansıtmaktadır.

Bu kapsamda Yargıtay’ın sendikal faaliyetlere müdahale konusundaki içtihatlarından şu temel ilkeler çıkarılabilir (Kürtün, 2010:54):

- Her hukuka aykırı davranış TCK m.118/2 kapsamında değerlendirilmez
- Engelleme eyleminin, somut bir sendikal faaliyeti fiilen etkilediği ortaya konulmalıdır
- Sendikal faaliyetlerin geciktirilmesi veya zorlaştırılması da suç kapsamında değerlendirilebilir
- İdari yaptırıma bağlanan fiiller, her zaman ceza sorumluluğu doğurmaz

Yargıtay, sendikal faaliyetlerin engellenmesi suçunu dar yorumlamakta; ancak sendikal özgürlüğün özünü zedeleyen durumlarda genişletici bir yorum yoluna gidebilmektedir. Bu durum, uygulamada hem koruma hem de sınırlama işlevini birlikte yerine getiren bir içtihat yapısının ortaya çıkmasına neden olmaktadır (Evik, 2006: 215).

5.1.2.3. İşten Çıkarma ve Baskı Yoluyla Engelleme

Sendikal hakların kullanılmasının engellenmesi suçunun uygulamadaki en görünür ve tartışmalı tezahürlerinden biri, işveren tarafından gerçekleştirilen işten çıkarma ve buna eşlik eden baskı mekanizmalarıdır. Bu tür müdahaleler çoğu zaman açık bir cebir veya tehdit şeklinde gerçekleşmemekte; aksine işverenin yönetim hakkı kapsamında görülebilecek işlemler aracılığıyla gündeme gelmektedir. Bu durum, hukuka uygun davranış ile sendikal saike dayalı müdahale arasındaki sınırın belirlenmesini güçleştirmektedir (Ertuğrul, 2020: 386).

Yargıtay içtihatlarında işten çıkarma olgusunun, tek başına sendikal hakların engellenmesi suçunun oluşumu için yeterli görülmediği; buna karşılık işten çıkarmanın sendikal faaliyetle bağlantılı olup olmadığının araştırıldığı görülmektedir. Bu bağlamda

Yüksek Mahkeme, işveren tarafından ileri sürülen ekonomik ya da organizasyonel gerekçelerin somut verilerle desteklenmesini aramakta; bu tür gerekçelerin ikna edici bulunmaması hâlinde sendikal saikin varlığını kabul etmektedir (Özbek vd., 2025:65).

Nitekim işverenin işyerinde çalışan işçilere sendika üyeliğinden ayrılmaları hâlinde ekonomik avantajlar vadettiği aksi halde işten çıkarmakla tehdit ettiği bir olayda, tanık beyanları işverenin baskı kurduğunu ortaya koyan önemli unsurlar olarak değerlendirilmiştir. Bu tür durumlarda işten çıkarma, salt bir iş hukuku işlemi olmaktan çıkarak, sendikal iradeyi yönlendirmeye yönelik bir araç hâline gelmektedir. Yargıtay'ın bu çerçevede yaptığı değerlendirme, işten çıkarmanın araç suç niteliği kazanabileceğini ortaya koymaktadır (Tan, 2019: 52). Nitekim, ilk derece mahkemesi kararının gerekçesinde, fabrika yöneticilerinin işçileri odalarına çağırarak istifa etmeleri hâlinde noter masraflarını bizzat karşılayacakları ve araç tahsis edecekleri yönündeki tekliflerin reddedilmesinin ardından başlayan görev yeri değişiklikleri, açık bir sendikal baskı ve manevi cebir olarak değerlendirilmiştir. Mahkeme, sendika üyeliğinden vazgeçmeyen işçilerin çalışma alanlarının değiştirilmesini ve ardından gelen tazminatsız işten çıkarma eylemlerini bir bütün olarak TCK m. 118/1 kapsamında sendikal hakların kullanılmasının engellenmesi suçu olarak nitelendirmiş, bu karar Yargıtay 18. Ceza Dairesi'nin 2015/26968 E., 2017/334 K. sayılı ilamı ile onanmıştır.

Buna karşılık, işverenin ekonomik kriz içinde bulunduğu, üretim daralması yaşandığı ve işten çıkarmaların sendika üyeleriyle sınırlı olmadığı durumlarda Yargıtay'ın daha ihtiyatlı bir yaklaşım benimsediği görülmektedir (Ekiz, 2024: 333). Yargıtay 4. Ceza Dairesi'nin 2021/21210 E. ve 2024/704 K. sayılı ilamı ile onanan ilk derece mahkemesinin kararına konu olayda, işten çıkarmaların şirketin mali durumundan kaynaklandığına ilişkin bulguların varlığı ve işten çıkarılanların yalnızca sendika üyelerinden oluşmaması nedeniyle, sendikal baskının kesin olarak ispatlanamadığı kabul edilmiştir. Yargıtay da bu yaklaşımı benimseyerek, kastın varlığı konusunda kuşku bulunması hâlinde mahkûmiyet yoluna gidilemeyeceğini ortaya koymuştur.

İşten çıkarma yoluyla baskının değerlendirilmesinde Yargıtay'ın özellikle zamanlama unsuruna önem verdiği dikkati çekmektedir. Yargıtay ilamlarına konu değişik olaylarda, işçilerin sendika üyeliğinin hemen ardından işten çıkarılması veya çalışma koşullarının

ağırlaştırılması gibi durumlar, sendikal saikin varlığına ilişkin güçlü emareler olarak kabul edilmekle birlikte bu tür emarelerin tek başına yeterli görülmediği; diğer delillerle desteklenmesi gerektiği yönünde bir yaklaşım bulunmaktadır (Kürtün, 2010:65). Nitekim Yargıtay 18. Ceza Dairesi'nin 2015/13269 E., 2017/404 K. sayılı onama kararına konu olan ilk derece mahkemesi kararında, fesih bildiri ile sendika üyeliğinin aynı güne rastlaması, mahkemece işverenin baskısı olarak değil; işten çıkarılacağını anlayan işçilerin, sendika korumasından faydalanmak amacıyla son anda üyelik gerçekleştirdikleri şeklinde yorumlanmıştır.

Bu çerçevede Yargıtay uygulaması, işten çıkarma işlemini şekli yönüyle değil, işlevsel sonuçları ve amaçsal yönelimi üzerinden değerlendirmektedir. İşverenin yetkisini kullanma biçimi, sendikal özgürlük üzerinde caydırıcı bir etki yaratıyorsa, bu durum ceza hukuku bakımından müdahale alanına girmektedir. Buna karşılık işletme gereklerine dayanan ve sendikal yönelimle ilişkilendirilemeyen işlemler ceza sorumluluğu doğurmamaktadır (Candoğan, 2015:187).

5.1.2.4. Dolaylı Engelleme (Mobbing, sürgün, görev değişikliği)

Sendikal hakların engellenmesi suçunun modern görünüm biçimlerinden biri, doğrudan cebir veya tehdit içermeyen; ancak sendikal faaliyetleri fiilen zorlaştıran veya caydırıcı hâle getiren dolaylı müdahalelerdir. Bu kapsamda özellikle mobbing, görev yeri değişikliği, çalışma koşullarının ağırlaştırılması ve izolasyon gibi uygulamalar dikkat çekmektedir (Ekiz, 2024: 333).

Yargıtay içtihatlarında bu tür müdahalelerin değerlendirilmesinde, eylemin açık bir zorlayıcı içerik taşıyıp taşımadığı değil, sendikal faaliyet üzerinde yarattığı fiilî etki esas alınmaktadır. Bu yaklaşım, TCK m.118'de yer alan “hukuka aykırı başka bir davranış” ibaresinin geniş yorumlanmasına dayanmaktadır (Ersoy, 2016: 508).

İşyerinde çalışan işçilerin sendika üyelikleri nedeniyle farklı görevlere atanması, asli görevlerinden uzaklaştırılması veya çalışma koşullarının sistematik biçimde ağırlaştırılması gibi durumlar, Yargıtay tarafından “manevi cebir” olarak nitelendirilebilecek davranışlar kapsamında değerlendirilebilmektedir. Bu tür eylemler, açık bir tehdit içermese dahi, mağdur üzerinde baskı oluşturarak sendikal faaliyetten vazgeçme sonucunu doğurabilmektedir

(Kürtün, 2010:66).

Dolaylı engelleme yöntemlerinin değerlendirilmesinde, Yargıtay'ın eylemlerin tek tek değil, bütünsel etkisi üzerinden inceleme yaptığı görülmektedir. Birden fazla işlemde oluşan ve süreklilik arz eden uygulamalar, tek başına değerlendirildiğinde hukuka uygun görünse bile, birlikte değerlendirildiğinde sendikal baskı niteliği kazanabilmektedir. Bu yaklaşım, mobbing kavramının ceza hukuku bağlamında değerlendirilmesine imkân tanımaktadır (Centel ve Zafer, 2020: 376). İlk derece mahkemesinin kararında; sendikadan istifa etmeyi reddeden bir işçiyi yıldırma ve psikolojik baskı kurmak amacıyla, işverenin işyerinde kürsü şeklinde özel bir platform kurduğu ve işçiyi rencide edecek şekilde yalnızca bu platform üzerinde çalışmaya zorladığı, amirleri ve şefleri tarafından işçilerin tek tek odalara çağrılarak sendika üyelikleri sorgulandığı ve işten çıkarılma korkusu yaratılarak notere gidip istifa etmeleri yönünde yoğun bir psikolojik baskıya maruz bırakıldıkları kabul edilmiş, bu kararı onayan Yargıtay 4. Ceza Dairesi 2013/40686 E., 2015/1987 K. sayılı ilamı, bu tür dolaylı baskı eylemlerini sendikal hakların engellenmesi suçu kapsamında değerlendirmiştir.

Öte yandan, görev yeri değişikliği veya iş organizasyonuna ilişkin kararların her zaman suç teşkil etmediği de Yargıtay tarafından vurgulanmaktadır. Bu tür işlemlerin sendikal faaliyetle bağlantısının somut şekilde ortaya konulması gerekmektedir. Salt yönetsel tasarrufların, sendikal hakların engellenmesi kapsamında değerlendirilmesi kabul edilmemektedir (Toroslu ve Toroslu, 2025:157). Nitekim ilk derece mahkemesinin beraat hükmü ile sonuçlanan ve Yargıtay 18. Ceza Dairesi'nin 2016/4314 E., 2018/7758 K. sayılı onama ilamında, rakip sendikaya üye olmayan işçilerin rızaları dışında uzak ilçelere tayin edilecekleri yönünde idari bir baskı ve tehdit uygulandığı iddia edilmiş ise de; mahkeme, işyerinde sendika değiştirilmediği takdirde tayin çıkacağına dair çalışanlar arasında yaygın bir dedikodu ve şayia bulunmasını, somut tehdit unsuru olarak nitelememiş ve mahkûmiyet için yeterli kabul etmemiştir. Mahkeme bu kararında, gerçekleşen görev yeri değişikliklerinin idarenin olağan personel ihtiyacı ve kamu hizmetinin gerektirdiği yönetsel tasarruf yetkisi sınırları içinde kalabileceğini ve salt işyeri söylentilerine veya illiyet bağı kesin olarak kurulamayan hukuka uygun idari görevlendirmelere dayanarak ceza normunun işletilemeyeceğini kabul etmiştir.

Dolaylı engelleme yöntemlerinin en önemli özelliği, çoğu zaman açık ve doğrudan delillerle değil, emareler üzerinden ispat edilebilmesidir. Bu durum, delil standardı açısından ayrı bir zorluk yaratmakta; mahkemelerin olayın bütününe dikkate alan bir değerlendirme yapmasını gerektirmektedir. Özellikle davranışların süreklilik göstermesi, belirli bir gruba yönelmesi ve sendikal faaliyetle zamansal bağ içinde bulunması, bu tür eylemlerin değerlendirilmesinde belirleyici rol oynamaktadır (Tezcan vd., 2025: 645).

5.1.3. Yargıtay’ın İçtihat Farklılıkları ve Sorun Alanları

Sendikal hakların kullanılmasının engellenmesi suçuna ilişkin Yargıtay içtihatları incelendiğinde, belirli ilkeler etrafında şekillenmiş bir yaklaşımın bulunduğu görülmekle birlikte, uygulamada tam anlamıyla yeknesak bir içtihat birliği sağlandığını söylemek güçtür. Özellikle suçun maddi ve manevi unsurlarının belirlenmesi, delil standardının uygulanması ve fiillerin hukuki nitelendirilmesi bakımından farklı daireler arasında yorum farklılıklarının ortaya çıktığı dikkat çekmektedir (Tan, 2019: 55).

Bu durum yalnızca teorik bir tartışma yaratmakla kalmamakta; aynı zamanda uygulamada benzer olayların farklı sonuçlarla karşılaşmasına yol açarak hukuki öngörülebilirliği zayıflatmaktadır. Sendikal haklar gibi anayasal koruma altında bulunan bir alan bakımından bu tür farklılıklar, ceza hukuku müdahalesinin sınırlarının belirlenmesi açısından ayrıca önem taşımaktadır (Ekiz, 2024: 338).

5.1.3.1. Daireler Arası Yorum Farkı

Yargıtay’ın farklı ceza daireleri tarafından verilen kararlar incelendiğinde, özellikle TCK m.118 kapsamındaki fiillerin vasıflandırılması konusunda yaklaşım farklılıklarının ortaya çıktığı görülmektedir. Bu farklılıkların en belirgin örneklerinden biri, cebir veya tehdit içeren eylemlerin hangi suç tipi kapsamında değerlendirileceğine ilişkindir (Candoğan, 2015:188).

Bazı kararlarında Yargıtay, sendika üyeliğine yönlendirme amacı taşıyan tehdit eylemlerini doğrudan TCK m.118/1 kapsamında değerlendirmekte ve bu hükmü özel norm olarak kabul etmektedir (Ekiz, 2024: 339). İlk derece mahkemesi kararına ilişkin Yargıtay incelemesinde, yerel mahkeme tarafından “birden fazla kişiyle tehdit” olarak nitelendirilen eylemi, Yargıtay 6. Ceza Dairesi 2023/5539 E., 2024/7976 K. sayılı kararı ile sendikal amaç

taşıdığı gerekçesiyle TCK m.118/1 kapsamında değerlendirilmesi gerektiğini belirtilmiştir. Bu yaklaşım, failin amacına öncelik veren ve sendikal özgürlüğü geniş yorumlayan bir anlayışı yansıtmaktadır.

Buna karşılık bazı uygulamalarda, cebir veya tehdidin doğrudan sendikal faaliyetle bağlantısının kurulamadığı durumlarda, fiillerin genel hükümler kapsamında değerlendirilmesi yönünde bir eğilim görülmektedir. Bu durum, aynı tür eylemlerin bazı olaylarda TCK m.118 kapsamında, bazı olaylarda ise örneğin TCK m.106 kapsamında değerlendirilmesine yol açabilmektedir (Kürtün, 2010:67). Nitekim yargısal uygulamada yüksek mahkeme daireleri ile üst kurullar arasında, suçun unsurunu oluşturan ”cebir” ve ”tehdit” kavramlarının kapsamı ve sendikal hakların ihlali niteliğindeki ”haksız fesih/baskı” eylemlerinin bu suç tipini oluşturup oluşturmayacağı hususunda bir yorum farkı bulunmaktadır. Örneğin, Yargıtay 18. Ceza Dairesi; iş yerinde sendikal örgütlenmeyi engellemek amacıyla işçilerin ”çıban başı” olarak nitelendirilip takibe alınmasını, amirler vasıtasıyla fişlenerek performans yetersizliği bahanesiyle işten çıkarılmasını ve işe iade yargılamasında bu feshin sendikal nedenlerle yapıldığının tespit edilmesini TCK m. 118/1 bağlamında manevi cebir ve baskı olarak kabul etmiş; eylemin ceza sorumluluğu doğurduğu kanaatine varmıştır. Buna karşılık Yargıtay Ceza Genel Kurulu (CGK), korunan hukuki yarar temelinde daha dar ve lafzi bir yorum metodolojisini benimseyerek bu görüşe katılmamıştır. Yargıtay Ceza Genel Kurulu’nun 2019/18-285 E. ve 2019/554 K. sayılı ilamına göre, işçinin iş akdinin sendikal nedenle feshedilmesi salt bireysel sendika hakkına yönelik haksız bir müdahale niteliğinde olup; eylemde tipik anlamda cebir veya mağdurun iradesini sakatlayacak nitelikte somut bir manevi cebir tehdit ya da sendika tüzel kişiliğine yönelik doğrudan hukuka aykırı bir davranış bulunmadığı müddetçe, haksız fesih eylemleri TCK m. 118 kapsamında cezalandırılamaz. Ceza Genel Kurulu, aksi bir kabulün normun sınırlarını aşarak yasa koyucunun amacını aşan, haksız fesih gibi hukuki ihtilafları doğrudan ceza yaptırımına tabi kılan ve m. 118’in birinci fıkrasını işlevsizleştiren bir genişletici yoruma yol açacağını hüküm altına almıştır.

Sendikal faaliyetin engellenmesi suçunda da benzer bir farklılık göze çarpmaktadır. Yargıtay’ın bazı kararlarında, sendika faaliyetlerine yönelik müdahaleler geniş yorumlanarak suç kapsamında değerlendirilirken, diğer bazı kararlarda “sendikal faaliyet” kavramının dar

yorumlandığı ve yalnızca temel sendikal işlevlerin engellenmesi hâlinde suçun oluştuğunun kabul edildiği görülmektedir (Özbek vd., 2025:66).

Nitekim sendika şubesine erişimin engellenmesine ilişkin kararda, Yargıtay 4. Ceza Dairesi, eylemin sendikal faaliyet üzerinde nasıl bir etki yarattığının somut şekilde ortaya konulmasını şart koşarak daha sınırlayıcı bir yaklaşım benimsemiştir. Buna karşılık, grev kararının ilanının engellenmesine ilişkin karar, sendikal faaliyetin kapsamını geniş yorumlayan bir yaklaşımı ortaya koymaktadır. Bu durum, Yargıtay içtihatlarında iki farklı eğilimin varlığını göstermektedir:

- Geniş yorum yaklaşımı: Sendikal hakların korunmasını önceliklendiren
- Dar yorum yaklaşımı: Ceza hukukunun sınırlayıcı niteliğini esas alan

Her iki yaklaşımın birlikte varlık göstermesi, uygulamada normun sınırlarının somut olaya göre değişkenlik göstermesine neden olmaktadır (Öztürk, 2013:222).

5.1.3.2. Uygulamada Belirsizlikler

Sendikal hakların engellenmesi suçuna ilişkin uygulamada ortaya çıkan belirsizlikler, yalnızca daireler arası yorum farklarından kaynaklanmamakta; aynı zamanda suçun yapısal özelliklerinden ve diğer hukuk dallarıyla olan etkileşiminden de beslenmektedir (Ekiz, 2024: 340).

Bu belirsizliklerin başında, sendikal saikin ispatı gelmektedir. İşveren tarafından gerçekleştirilen işlemlerin sendikal nedenle mi yoksa işletme gerekleriyle mi yapıldığının belirlenmesi, çoğu zaman karmaşık bir değerlendirme gerektirmektedir. Yargıtay tarafından onanan ilk derece mahkemelerinin kararına konu birçok olayda, işten çıkarmaların ekonomik gerekçelere dayandığı kabul edilmiş ve sendikal baskı iddiası yeterli delille desteklenmediği için sanık hakkında beraat kararı verilmiştir. Bu yaklaşım, ceza hukuku ile iş hukuku arasındaki sınırın somut olayda yeniden çizilmesini gerektirmektedir.

Bir diğer belirsizlik alanı, idari yaptırım ile ceza sorumluluğu arasındaki ilişkidir. Özellikle grev sürecine ilişkin bazı eylemlerin 6356 sayılı Kanun kapsamında idari yaptırıma bağlanmış olması, aynı fiilin TCK m.118 kapsamında suç oluşturup oluşturmayacağı konusunda tartışma yaratmaktadır. Yargıtay 4. Ceza Dairesi'nin 2021/20150 E., 2024/290 K.

sayılı ilamı ile onan ilk derece mahkemesi kararında, grevdeki işçilerin yerine başka işçilerin çalıştırılması eylemi, cebir veya tehdit içermediği gerekçesiyle ceza hukuku kapsamında değerlendirilmemiş ve idari yaptırım alanında bırakılmıştır. Bu durum, ceza hukukunun ultima ratio (son çare) niteliğinin uygulamadaki yansımaları göstermektedir (Centel ve Zafer, 2020: 377).

Uygulamada karşılaşılan bir diğer sorun, suçtan zarar görenin belirlenmesi ve katılma hakkı ile ilgilidir. Yargıtay 4. Ceza Dairesi'nin kararlarında, TCK m.118/1 kapsamında suçtan doğrudan zarar görenin sendika değil, birey olduğu belirtilmiştir; bu nedenle sendikanın davaya katılma hakkının bulunmadığı ifade edilmiştir. Bu yaklaşım, sendikal hakların kolektif niteliği ile ceza sorumluluğunun şahsiliği ilkesi arasında bir karşıtlık yaratmaktadır (Ekiz, 2024: 341).

Delil standardına ilişkin belirsizlikler de uygulamada önemli bir sorun alanı oluşturmaktadır. Sendikal baskının çoğu zaman örtülü biçimde gerçekleşmesi, ispatı güçleştirmekte; Yargıtay'ın yüksek ispat standardı araması nedeniyle birçok olayda mahkûmiyet kararı verilememektedir. Bu durum, doktrinde sendikal hakların cezai korunmasının etkinliği konusunda tartışmalara yol açmaktadır (Ersoy, 2016: 508).

Bu başlık altında değerlendirilen hususlar, TCK m.118'in uygulama alanının belirlenmesinde yalnızca normatif düzenlemenin değil, aynı zamanda içtihatların da belirleyici olduğunu göstermektedir. Uygulamada ortaya çıkan bu belirsizlikler, kanun koyucunun düzenleme tekniği kadar, yargı organlarının yorum yöntemlerinin de suçun etkin şekilde uygulanmasında belirleyici olduğunu ortaya koymaktadır.

5.2. Kamu Yönetimi Bağlamında Değerlendirme

Sendikal hakların korunması yalnızca özel sektör iş ilişkileri bakımından değil, aynı zamanda kamu yönetimi açısından da ayrı bir önem taşımaktadır. Kamu görevlilerinin sendikal hakları, Anayasa'nın 51. maddesi ile güvence altına alınmış olmakla birlikte, bu hakların kullanımı uygulamada çeşitli yapısal ve kültürel faktörler tarafından sınırlandırılabilir (Öztürk, 2013:220).

Yargıtay kararları incelendiğinde, sendikal hakların engellenmesi suçunun kamu

kurumlarında da ortaya çıkabildiği; ancak bu tür vakaların çoğu zaman doğrudan cebir veya tehdit şeklinde değil, daha örtülü ve kurumsal mekanizmalar aracılığıyla gerçekleştiği görülmektedir. Bu durum, kamu yönetiminin hiyerarşik yapısı, disiplin ilişkileri ve bürokratik işleyiş özellikleri ile yakından ilişkilidir (Gülmez, 2011:180).

5.2.1. Kamu Kurumlarında Sendikal Baskı Mekanizmaları

Kamu kurumlarında sendikal haklara yönelik müdahaleler, çoğunlukla klasik ceza hukuku kalıplarıyla kolayca tespit edilebilecek açık eylemler şeklinde ortaya çıkmamaktadır. Bunun yerine, idari tasarruflar, görev değişiklikleri, performans değerlendirmeleri ve disiplin süreçleri gibi araçlar üzerinden dolaylı bir baskı mekanizması işletilebilmektedir (Ekiz, 2024: 341).

Bu bağlamda, kamu görevlileri üzerinde uygulanan sendikal baskıların önemli bir kısmının idari işlemler görünümü altında gerçekleştirildiği dikkati çekmektedir. Örneğin sendikal faaliyetlere aktif olarak katılan kamu görevlilerinin farklı birimlere atanması, mesleki ilerleme imkânlarının sınırlandırılması veya disiplin soruşturmalarına konu edilmesi gibi uygulamalar, doğrudan cebir veya tehdit içermese de sendikal faaliyet üzerinde caydırıcı bir etki yaratabilmektedir (Kaboğlu, 2023:143).

Bu tür uygulamalar, TCK m.118/2’de yer alan “hukuka aykırı başka bir davranış” kavramı kapsamında değerlendirilebilecek nitelikte olup, sendikal faaliyetin fiilen engellenmesi sonucunu doğurabildiği ölçüde ceza hukuku müdahalesini gündeme getirmektedir. Ancak uygulamada bu tür müdahalelerin ispatı oldukça güçtür. Çünkü idari işlemler çoğu zaman hukuka uygunluk karinesi kapsamında değerlendirilmekte, sendikal saikin varlığını ortaya koymak zorlaşmaktadır (Ersoy, 2016: 512).

Kamu kurumlarında sendikal baskının bir diğer görünüm biçimi, örtülü dışlama ve izolasyon mekanizmalarıdır. Sendika temsilcilerinin karar alma süreçlerinden dışlanması, idari toplantılara çağrılmaması veya iletişim kanallarının sınırlandırılması gibi uygulamalar, sendikal faaliyetlerin etkinliğini zayıflatabilmektedir. Bu tür durumlar, doğrudan yasaklama içermese de sendikal örgütlenmenin işlevselliğini önemli ölçüde azaltmaktadır (Tan, 2019: 60).

Bu çerçevede kamu yönetiminde sendikal baskı mekanizmalarının, klasik ceza hukuku kategorileriyle sınırlı olmayan, daha karmaşık ve dolaylı bir yapı sergilediği görülmektedir. Bu durum, TCK m.118'in uygulanmasında yorum yöntemlerinin önemini artırmakta ve mahkemelerin olayın bütününe dikkate alan bir değerlendirme yapmasını gerekli kılmaktadır (Ekiz, 2024: 342).

5.2.2. Bürokratik Kültürün Etkisi

Sendikal hakların kamu sektöründe kullanımını etkileyen en önemli unsurlardan biri, bürokratik kültürdür. Kamu yönetiminin geleneksel yapısı, hiyerarşi, bağlılık ve otoriteye itaat gibi ilkeler üzerine kuruludur. Bu yapı, sendikal örgütlenmenin doğasıyla belirli ölçüde gerilim içerisindedir (Kaboğlu, 2023:144).

Bürokratik kültürün hâkim olduğu yapılarda, sendikal faaliyetler zaman zaman “kurumsal düzeni bozucu” veya “idarenin işleyişini aksatıcı” unsurlar olarak algılanabilmektedir. Bu algı, yöneticilerin sendikal faaliyetlere mesafeli yaklaşmasına ve dolaylı müdahale yöntemlerine başvurmasına zemin hazırlayabilmektedir (Kürtün, 2010:69).

Yargıtay kararlarında doğrudan bu kavramsallaştırmaya yer verilmese de, kamu kurumlarına ilişkin uyuşmazlıklarda ortaya çıkan olgular, bürokratik kültürün etkisini dolaylı biçimde ortaya koymaktadır. Özellikle sendika temsilcilerinin idari süreçler dışında bırakılması veya görev yerlerinin değiştirilmesi gibi uygulamalar, bu kültürel yapının bir yansıması olarak değerlendirilebilmektedir.

Bürokratik kültürün bir diğer etkisi, kamu görevlilerinin sendikal faaliyetlere katılımı konusunda ortaya çıkan çekingenlik ve otosansür mekanizmasıdır. Kamu görevlileri, kariyer ilerlemesi, disiplin ilişkileri veya yöneticilerle ilişkiler açısından risk algısı nedeniyle sendikal faaliyetlere katılmaktan kaçınabilmektedir. Bu durum, sendikal hakların kağıt üzerinde var olmasına rağmen fiilen sınırlı kullanılmasına yol açmaktadır (Gülmez, 2011:181).

Bu çerçevede bürokratik kültür, doğrudan yasaklayıcı bir etki yaratmasa da, sendikal hakların kullanımını dolaylı biçimde sınırlayan yapısal bir unsur olarak ortaya çıkmaktadır. Ceza hukuku normlarının etkinliği de, büyük ölçüde bu kültürel bağlam içinde değerlendiril-

rilmesi gereken bir nitelik taşımaktadır. Bu nedenle, sendikal hakların korunmasına yönelik hukuki düzenlemelerin yanında, kamu yönetiminde demokratik değerlerin güçlendirilmesi ve katılımcı yönetim anlayışının geliştirilmesi de önem taşımaktadır (Kürtün, 2010:70).

5.2.3. Yönetici Davranışları

Kamu kurumlarında sendikal hakların kullanımını doğrudan etkileyen en önemli unsurlardan biri, yöneticilerin tutum ve davranışlarıdır. Kamu yönetiminde hiyerarşik yapı gereği üst yöneticilerin sahip olduğu yetkiler, çalışanlar üzerinde belirleyici bir etki yaratmakta; bu durum sendikal hakların kullanım biçimini de şekillendirmektedir (Ertuğrul, 2020: 382).

Yargıtay kararlarında doğrudan “yönetici davranışı” kavramı teorik olarak ele alınmamakla birlikte, somut olaylarda yöneticilerin eylemlerinin değerlendirilmesi, bu konunun ceza hukuku bakımından önemini ortaya koymaktadır. Özellikle sendikal faaliyetlerin engellenmesine ilişkin davalarda, failin çoğu zaman birim amiri, müdür veya üst düzey yönetici konumunda olması dikkat çekmektedir. Bu durum, sendikal baskının bireysel değil, hiyerarşik ilişkiler içinde gerçekleştiğini göstermektedir (Ersoy, 2016: 513).

Yönetici davranışlarının sendikal haklar üzerindeki etkisi iki farklı görünüm biçimi üzerinden ortaya çıkmaktadır. İlk olarak, yöneticinin açık şekilde sendikal faaliyetlere müdahale ettiği durumlar söz konusudur. Bu müdahaleler, sendika temsilcilerinin işyerine alınmaması, toplantıların engellenmesi veya çalışanların sendikal faaliyetlere katılımının doğrudan sınırlandırılması şeklinde ortaya çıkabilmektedir. Bu tür davranışlar, TCK m.118 kapsamında doğrudan ceza sorumluluğu doğuran eylemler olarak değerlendirilmektedir (Özbek vd., 2025:71).

İkinci olarak, daha örtülü nitelikteki davranışlar dikkat çekmektedir. Bu kapsamda yöneticilerin çalışanlara yönelik tutumları, performans değerlendirmeleri, disiplin süreçlerini işletme biçimleri ve görev dağılımına ilişkin tercihleri, sendikal faaliyet üzerinde dolaylı bir baskı oluşturabilmektedir. Özellikle sendikal olarak aktif olan personelin sistematik biçimde dezavantajlı pozisyonlara yönlendirilmesi veya kariyer ilerlemesinin engellenmesi, doğrudan bir yasaklama içermese de sendikal özgürlüğü fiilen sınırlandırabilmektedir (Kaboğlu, 2023:145).

Yargıtay uygulamasında, bu tür davranışların değerlendirilmesinde yöneticinin yetkisinin varlığı değil, bu yetkinin hangi amaçla kullanıldığı belirleyici olmaktadır. Yönetim hakkının sendikal faaliyeti baskı altına almak amacıyla kullanılması hâlinde, bu durum hukuk düzeni tarafından korunmamaktadır. Buna karşılık, objektif kriterlere dayanan idari kararların, sendikal etki yaratsa dahi otomatik olarak suç kapsamında değerlendirilmediği görülmektedir (Tezcan vd., 2025: 646).

Yönetici davranışlarının değerlendirilmesinde ayrıca, kurumsal hiyerarşinin oluşturduğu psikolojik etkiler de dikkate alınmaktadır. Kamu görevlilerinin amirlerine karşı bağımlılık ilişkisi içinde bulunmaları, sendikal faaliyetlere katılım konusunda doğrudan bir emir olmasa bile caydırıcı bir etki yaratabilmektedir. Bu tür durumlarda, açık bir talimat bulunmasa dahi, yönetsel davranışların genel niteliği sendikal baskı mekanizmasının bir parçası hâline gelebilmektedir (Kürtün, 2010:71).

5.2.4. İnsan Kaynakları Uygulamaları

İnsan kaynakları yönetimi, kamu kurumlarında personel hareketliliğini ve çalışma koşullarını belirleyen temel mekanizmalardan biridir. Bu nedenle sendikal hakların kullanılmasına yönelik müdahaleler, çoğu zaman insan kaynakları uygulamaları üzerinden gerçekleştirilmektedir. Bu uygulamalar, görünüşte idari işlemler niteliği taşısa da, sendikal saikle bağlantılı olduklarında ceza hukuku bakımından ayrı bir değerlendirmeyi gerekli kılmaktadır (Tan, 2019: 62).

Yargıtay içtihatlarında insan kaynakları uygulamaları doğrudan bu başlık altında sınıflandırılmamakla birlikte, görev değişikliği, atama, disiplin işlemleri ve performans değerlendirmeleri gibi işlemlerin sendikal haklarla ilişkisi dolaylı biçimde ele alınmaktadır. Bu bağlamda özellikle işten çıkarma, görevlendirme ve rotasyon işlemleri, sendikal baskının en sık karşılaşılan araçları arasında yer almaktadır (Centel ve Zafer, 2020: 377).

Kamu kurumlarında uygulanan rotasyon sistemleri, belirli koşullar altında idari gereklilik olarak ortaya çıkabilmekle birlikte, sendikal olarak aktif personelin hedef alınması hâlinde baskı aracı hâline gelmektedir. Benzer şekilde, personelin görev yerinin değiştirilmesi veya yetki alanının daraltılması, sendikal faaliyetlerin yürütülmesini zorlaştıracak şekilde uygulanabilmektedir. Bu tür uygulamalar, doğrudan yasaklama içermese de sendikal

faaliyetin sürdürülebilirliğini zayıflatmaktadır (Kürtün, 2010:75).

Performans değerlendirme sistemleri de sendikal haklar bakımından önemli bir risk alanı oluşturmaktadır. Objektif kriterlere dayanmayan veya sendika üyeliği ile örtüşen olumsuz değerlendirmeler, çalışanlar üzerinde caydırıcı bir etki yaratabilmektedir. Bu tür durumlarda Yargıtay'ın yaklaşımı, işlemin görünürdeki hukuki niteliğinden ziyade, fiilin ortaya çıkardığı sonuç ve sendikal faaliyetle ilişkisi üzerinden değerlendirme yapılması yönündedir (Özbek vd., 2025:72).

İnsan kaynakları uygulamaları kapsamında değerlendirilen bir diğer husus, disiplin süreçleridir. Sendikal faaliyetlere katılan çalışanların disiplin soruşturmalarına konu edilmesi, kamu kurumlarında sıkça karşılaşılan bir uygulama olarak öne çıkmaktadır. Bu tür işlemler, hukuka uygunluk karinesi içinde değerlendirilse de, sendikal faaliyetle bağlantısının ortaya konulması hâlinde ceza hukuku bakımından incelemeye tabi tutulmaktadır (Öztürk, 2013:225).

İnsan kaynakları uygulamalarının sendikal haklarla kesiştiği bu alan, ceza hukuku ile idare hukuku arasındaki ilişkinin en yoğun hissedildiği noktayı oluşturmaktadır. Bu nedenle Yargıtay'ın değerlendirmelerinde yalnızca ceza hukuku ölçütleri değil, aynı zamanda idari işlemlerin hukuki niteliği ve amacı da dikkate alınmaktadır. Böylece, görünürde hukuka uygun olan işlemlerin sendikal hakları ihlal edip etmediği somut olayın özelliklerine göre belirlenmektedir.

6. SONUÇLAR

Bu tez çalışmasının temel araştırma sorusunu oluşturan ”sendikal hakların ulusal ve uluslararası düzeyde tanınmasına rağmen, özellikle ceza hukuku aracılığıyla fiili düzeyde ne ölçüde etkin biçimde korunabildiği” problemi, normatif düzenlemeler ve yargı içtihatları ekseninde kapsamlı bir incelemeye tabi tutulmuştur. Çalışmanın başlangıcında öngörülen; sendika özgürlüğünün bireysel ve kolektif boyutlarıyla tanımlanması, uluslararası hukuk standartlarının iç hukuka yansımalarının değerlendirilmesi ve yargısal pratiğin eleştirel bir analize tabi tutulması yönündeki ana hedeflere bütünüyle ulaşılmıştır. Modern çalışma hayatının dinamikleri içinde, sendikal hak ihlallerinde ceza hukukunun koruyucu ve caydırıcı rolüne ilişkin elde edilen bulgular, sorunun yalnızca yasal metinlerle sınırlı olmadığını, uygulamanın da bu güvence mekanizmasını doğrudan şekillendirdiğini doğrulamaktadır.

Sendikal hakların kullanılmasının engellenmesi suçu, bireyin sendikal tercih özgürlüğünü ve kolektif örgütlenme hakkını aynı anda koruyan, anayasal temele dayanan ve demokratik toplum düzeninin sürdürülebilirliği açısından işlevsel bir güvence sağlayan ceza normlarından biridir. 5237 sayılı Türk Ceza Kanunu’nun 118. maddesinde düzenlenen bu suç tipi, bireysel sendikal hak ile sendikanın kurumsal faaliyet alanını birlikte koruma altına alarak, iki katmanlı bir koruma mekanizması ortaya koymaktadır. Bu yönüyle düzenleme, yalnızca bireysel hak ihlallerini değil, sendikal yapının bütünlüğünü de hedef alan müdahalelere karşı bir güvence işlevi görmektedir.

Tez kapsamında yapılan incelemeler, söz konusu suçun normatif düzeyde belirli bir sistematik çerçeveye sahip olduğunu göstermekle birlikte, uygulamada özellikle yorum farklılıkları ve belirsizliklerin devam ettiğini ortaya koymaktadır. Bu belirsizlikler, en yoğun biçimde suçun maddi ve manevi unsurlarının tespitinde, delil standardının uygulanmasında ve sendikal baskı ile hukuka uygun yönetim işlemleri arasındaki sınırın çizilmesinde kendini göstermektedir.

Yargıtay içtihatlarının analizi, sendikal hakların korunmasına yönelik yaklaşımın çift yönlü bir karakter taşıdığını ortaya koymaktadır. Bir tarafta sendikal özgürlüğün anayasal temeli dikkate alınarak koruyucu ve genişletici bir yorum benimsenirken, diğer tarafta ceza hukukunun sınırlayıcı doğası gereği dar yorum yaklaşımı da korunmaktadır (Tezcan

vd., 2025: 647). Bu ikili yaklaşım, somut olayın özelliklerine bağlı olarak farklı hukuki sonuçların ortaya çıkmasına neden olmakta ve uygulamada belirli ölçüde öngörülemezliğe yol açmaktadır. (Ertuğrul, 2020: 383).

Failin belirlenmesi açısından yapılan değerlendirmeler, ceza hukukunun şahsılık ilkesi doğrultusunda şekillenmekte; sorumluluğun soyut kurumsal yapılara değil, somut icra hareketlerini gerçekleştiren bireylere yüklenmesi gerektiği vurgulanmaktadır (Ekiz, 2024: 328). Bununla birlikte, iş ilişkilerinin hiyerarşik yapısı ve karar alma süreçlerinin çok katmanlı niteliği, özellikle yöneticilerin dolaylı müdahalelerinin söz konusu olduğu durumlarda failin sınırlarının belirlenmesini güçleştirmektedir. Bu durum, sendikal baskının çoğu zaman doğrudan emirler yerine örtülü yönlendirmeler şeklinde gerçekleşmesiyle daha da karmaşık hâle gelmektedir (Kürtün, 2010:65).

Kastın tespiti bakımından Yargıtay'ın yaklaşımı, suçun uygulanabilirliğinin merkezinde yer almaktadır. Görünüşte hukuka uygun işlemler ile sendikal baskı arasındaki ayrımın yapılmasında, failin iradesinin değil, eylemin sendikal özgürlük üzerindeki etkisinin esas alındığı bir değerlendirme anlayışı benimsenmektedir. İşverenin ileri sürdüğü ekonomik veya organizasyonel gerekçelerin inandırıcılığı, işlemin zamanlaması ve sendikal faaliyetle kurulan nedensel bağ, kastın belirlenmesinde belirleyici unsurlar olarak öne çıkmaktadır (Özbek vd., 2025:75).

Delil standardına ilişkin bulgular, sendikal hakların cezai korunmasının pratikte karşılaştığı en önemli sorunlardan birini göstermektedir. Ceza yargılamasının doğası gereği aranan yüksek ispat standardı, çoğu zaman örtülü biçimde gerçekleşen sendikal baskıların ortaya konulmasını zorlaştırmaktadır (Centel ve Zafer, 2020: 380). Sendikal müdahalelerin çoğunlukla dolaylı yöntemlerle gerçekleştirilmesi, doğrudan delil elde edilmesini güçleştirmekte ve mahkûmiyet kararlarının sınırlı kalmasına yol açmaktadır (Tan, 2019: 66).

Yargıtay kararlarının tematik analizi, sendikal hak ihlallerinin farklı biçimlerde ortaya çıktığını göstermektedir. Sendika üyeliğine yönelik cebir ve tehdit, klasik ve kolay tespit edilebilir bir ihlal türü olarak ön plana çıkarken; sendikal faaliyetlerin engellenmesi, işten çıkarma yoluyla baskı ve dolaylı müdahale yöntemleri daha karmaşık bir değerlendirmeyi

gerekli kılmaktadır. Özellikle mobbing, görev değişikliği ve performans değerlendirmeleri gibi araçların sendikal baskı amacıyla kullanılması, modern çalışma ilişkilerinde daha sofistike ihlal biçimlerinin ortaya çıktığını göstermektedir (Kürtün, 2010:70).

İçtihat analizinde dikkat çeken bir diğer husus, Yargıtay daireleri arasında belirli ölçüde yorum farklılıklarının bulunmasıdır. Bazı kararlar sendikal hakların korunmasını önceliklendirerek geniş yorum yoluna giderken, diğer bazı kararlar ceza hukukunun sınırlayıcı ilkelerini vurgulayarak daha dar bir yorum benimsemektedir. Bu farklılıklar, hukuki güvenlik ve öngörülebilirlik ilkeleri açısından sorunlu bir alan oluşturmaktadır (Toroslu ve Toroslu, 2025:158).

Kamu yönetimi bağlamında yapılan değerlendirmeler, sendikal hak ihlallerinin yalnızca özel sektöre özgü olmadığını, kamu kurumlarında da kendine özgü biçimlerde ortaya çıkabildiğini göstermektedir. Ancak kamu sektöründe bu ihlallerin çoğu zaman açık müdahaleler şeklinde değil, idari işlemler ve kurumsal uygulamalar aracılığıyla dolaylı biçimde gerçekleştiği görülmektedir. Bürokratik kültür, hiyerarşik yapı ve idari işleyişin doğası, sendikal hakların kullanımını doğrudan etkileyen belirleyici unsurlar arasında yer almaktadır (Kaboğlu, 2023:147).

Yöneticilerin tutum ve davranışları, sendikal hakların fiilî kullanımını şekillendiren en önemli faktörlerden biridir. Yönetim yetkisinin kullanımı, sendikal faaliyetleri destekleyen veya sınırlayan bir araç hâline gelebilmekte; özellikle dolaylı baskı mekanizmaları bu alan üzerinden somutlaşmaktadır. Benzer şekilde, insan kaynakları uygulamaları, sendikal faaliyetleri etkileyen en kritik araçlardan biri olarak ortaya çıkmaktadır. Atama, görev değişikliği, performans değerlendirmesi ve disiplin süreçlerinin sendikal saikle bağlantılı olarak kullanılması, ceza hukukunun müdahale alanını genişletmektedir.

Elde edilen tüm bu bulgular genel hatlarıyla değerlendirildiğinde; 5237 sayılı Türk Ceza Kanunu'nun 118. maddesinin normatif açıdan yeterli olduğu, ancak ispat hukuku standartları ve yargısal yorum farklılıkları nedeniyle bu normatif düzenlemenin uygulamaya her zaman tam ve etkin biçimde yansıtılamadığı anlaşılmaktadır. Çalışmanın en önemli noktalarından biri, sendikal özgürlüğün korunmasının sadece bir iş hukuku ya da idare hukuku meselesi olmaktan çıkıp, doğrudan ceza hukukunun yapısal güvencesine ihtiyaç

duyan kamusal bir değer olduğunu somutlaştırmasıdır.

Sonuç itibarıyla, dolaylı ve psikolojik engelleme eylemlerinin ceza adaleti sisteminde hak ettiği karşılığı bulabilmesi, yasal metinlerin varlığından ziyade, bu metinleri uygulayan yargı makamlarının çağdaş ve hak eksenli bir bakış açısı geliştirmesine bağlıdır. Sendikal hakların ihlali karşısında etkili, tutarlı ve caydırıcı bir ceza hukuku korumasının tesis edilmesi, demokratik hukuk devletinin ve çalışma barışının sürdürülebilirliği için vazgeçilmez bir hukuki zorunluluktur.

7. ÖNERİLER

Araştırma sonucunda ulaşılan bulgular, sendikal hakların ceza hukukuyla korunmasında normatif boşlukların ve yargısal ispat zorluklarının bulunduğunu ortaya koymaktadır. Bu tespitler çerçevesinde, öncelikle TCK m.118'in uygulama alanının daha açık hâle getirilmesine yönelik normatif düzenlemelere ihtiyaç duyulmaktadır. Özellikle “hukuka aykırı başka bir davranış” ibaresinin kapsamının somutlaştırılması, uygulamadaki yorum farklılıklarını azaltacaktır.

Delil sorunlarının aşılabilmesi için sendikal hak ihlallerine özgü ispat mekanizmalarının geliştirilmesi önem taşımaktadır. Bu kapsamda, dolaylı delillerin değerlendirilmesine ilişkin ölçütlerin netleştirilmesi ve işyeri kayıtlarının daha etkin kullanılması yönünde düzenlemeler yapılması gerekmektedir.

KAYNAKLAR

- AIHM. (2007). Karaçay / Türkiye Kararı [Başvuru No: 6615/03, Karar Tarihi: 27 Mart 2007].
- AIHM. (2008). Demir ve Baykara / Türkiye Kararı [Başvuru No: 34503/97, Karar Tarihi: 12 Kasım 2008].
- AIHM. (2009). Enerji Yapı-Yol Sen / Türkiye Kararı [Başvuru No: 68959/01, Karar Tarihi: 21 Nisan 2009].
- Akyiğit, E. (2022). *Toplu İş Hukuku*. Seçkin Yayıncılık.
- Artuk, M. E., Gökçen, A., & Yenidünya, A. C. (2013). *Ceza Hukuku Genel Hükümler* (7. bs.). Adalet Yayınevi.
- Astarlı, M. (2019). *Türk Toplu İş Hukukunda İşkolu Kavramı*. Yetkin Hukuk Yayınları.
- Aydın, D. (2021). Sendikal Hakların Kullanılmasının Engellenmesi Suçu. *İnönü Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi*, 12(2), 791–807.
- Baycık, G. (2014). 6356 Sayılı Kanunun Uygulanması Bakımından Sendikal Örgütlenme Düzeyi ve İşkolunun Belirlenmesi. *İnönü Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi*, 5(2), 209–258.
- Baycık, G. (2019). *Sosyal Diyalog, Örgütlenme Özgürlüğü ve Toplu Sözleşme Hakkına İlişkin ILO ve AB Standartlarına Uyum ve Öneriler*. ILO Türkiye Ofisi.
- Bilge, N. (2024). *Hukuk başlangıcı* (38. bs.). Turhan Kitabevi.
- BM. (1948). İnsan Hakları Evrensel Bildirgesi [Kabul Tarihi: 10 Aralık 1948].
- BM. (1966). Ekonomik, Sosyal ve Kültürel Haklara İlişkin Uluslararası Sözleşme [Kabul Tarihi: 16 Aralık 1966].
- Candoğan, G. (2015). Sendikasılaştırma Aracı Olarak Yetki Tespitine İtiraz Süreci ile Sendikal Hakların Kullanılmasının Engellenmesi Suçunun Uygulanması. *İş ve Hayat*, 1(1), 181–192.
- Centel, N., & Zafer, H. (2020). *Ceza Muhakemesi Hukuku* (11. bs.). Beta Yayıncılık.
- Ceza Muhakemesi Kanunu, Kanun No:5271 [Resmî Gazete Tarihi: 17 Aralık 2004, Sayı: 25673]. (2004).
- Çadırlı, O., & Etcı, H. (2025). Çalışma Hayatında Engelliler Ve Sendikalara Yönelik Tutumları. *Sosyal Güvençe Dergisi*, 14(27), 1508–1528.
- Çelik, A. (2010). Sendikal haklar: Uluslararası çalışma hukuku ve Türkiye'nin uyumsuzluğu. İçinde S. Çağlar (Ed.), *Disiplinlerarası Yaklaşımla İnsan Hakları* (ss. 255–332). Beta Yayınları.
- Çelik, N., Caniklioğlu, N., Canbolat, T., & Özkaraca, E. (2023). *İş Hukuku Dersleri* (36. bs.). Beta Yayıncılık.
- Ekiz, S. Ö. (2024a). Bireysel Sendika Özgürlüğünün Güvencesi Ve Yargıtay Kararları Işığında Özgürlüğe Aykırılığın Tespiti. *Türkiye Adalet Akademisi Dergisi*, (58), 327–354.

- Ekiz, S. Ö. (2024b). Bireysel Sendika Özgürlüğünün Güvencesi Ve Yargıtay Kararları Işığında Özgürlüğe Aykırılığın Tespiti. *Türkiye Adalet Akademisi Dergisi*, 14(58).
- Erdoğan, I. (2015). Ceza Hukukunun Sendikasızlaştırmayla Mücadelesi: Sendikal Hakların Kullanılmasının Engellenmesi Suçu. *Galatasaray Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi*, (2), 67–94.
- Ersoy, U. (2016). Sendikal Hakların Kullanılmasının Engellenmesi Suçu (TCK m. 118). *Ankara Hacı Bayram Veli Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi*, 20(2), 471–516.
- Ertan, E., & Göktaş, N. (2023). Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu çerçevesinde Türkiye’de meslek sendikacılığının uygulanabilirliği tartışması. *Emek Araştırma Dergisi (GEAD)*, 14(24), 423–436.
- Erten, A. (1971). Sendikaların Mahiyeti. *Ankara Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi*, 28(1).
- Ertuğrul, H. (2020). 5237 Sayılı Türk Ceza Kanunu’nda Siyasi Hakların Kullanılmasının Engellenmesi Suçu. *Ahi Evran Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 6(2), 377–389.
- Evik, A. H. (2006). Sendikal hakların kullanılmasının engellenmesi suçu. *İstanbul Ticaret Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 5(10), 203–219.
- Eyrenci, Ö., Taşkent, S., & Ulucan, D. (2024). *İş Hukuku* (11. bs.). Beta Yayıncılık.
- Fincan M. (2018). Sendikal Hakların Kullanılmasının Engellenmesi Suçu. *TBB Dergisi*, (136), 1–2.
- Göktaş, N. (2025). Madalyonun Öteki Yüzü: Toplu İş Sözleşmesinin İşveren Tarafı Olarak Sendikalar. *Sosyal Güvence*, (27), 1531–1549.
- Göktaş, S., & Yılmaz, G. (2022). Toplu İş Sözleşmesi Yetki Tespitinde İşyeri Ve İşletme Kavramları İle İşyerine Bağlı Yer Niteliğindeki Birimlerin Belirlenmesine İlişkin Bir Değerlendirme. *Yıldırım Beyazıt Hukuk Dergisi*, (2022-2), 1161–1198.
- Gözler, K. (2019). *Türk Anayasa hukuku* (3. bs.). Ekin Yayınevi.
- Gözler, K. (2026). *İnsan hakları hukuku* (7. bs.). Ekin Yayınevi.
- Güler, G. (2024). *Ulusal ve Uluslararası Mevzuat Çerçevesinde Sendika Özgürlüğü*. Seçkin Yayıncılık.
- Gülmez, M. (2011). Türk Kamu Görevlilerinin Sendikal Hakları ILO Gündeminde. *İdare Hukuku Ve İlimleri Dergisi*, 9(1-3), 161–183.
- Güzel, A., Okur, A. R., & Caniklioğlu, N. (2025). *Sosyal güvenlik hukuku* (21. bs.). Beta Yayıncılık.
- International Labour Organization. (1948). Freedom of Association and Protection of the Right to Organise Convention (No. 87).
- International Labour Organization. (1949). Right to Organise and Collective Bargaining Convention (No. 98).
- International Labour Organization. (1978). Labour Relations (Public Service) Convention (No. 151).

- İnsan Hakları ve Temel Özgürlüklerin Korunmasına İlişkin Avrupa Sözleşmesi [Avrupa Konseyi]. (1950).
- İş Kanunu, Kanun No:4857 [Resmî Gazete Tarihi: 10 Haziran 2003, Sayı: 25134]. (2003).
- Kaboğlu, İ. Ö. (2023). *Özgürlükler hukuku 1* (7. bs.). İmge Kitabevi.
- Kalabalık H. (2017). *İnsan hakları hukuku* (5. bs.). Seçkin Yayıncılık.
- Kamu Görevlileri Sendikaları ve Toplu Sözleşme Kanunu, Kanun No:4688 [Resmî Gazete Tarihi: 12 Temmuz 2001, Sayı: 24460]. (2001).
- Kapani, M. (2023). *Kamu hürriyetleri* (4. bs.). Yetkin Yayınları.
- Kaplan, B. (2023). İşyeri Sendika Temsilcisinin Sendikal Güvencesi. *Eskişehir Barosu Dergisi*, 8(2), 388–413.
- Kaplan, E. T. S. (2023). *Bireysel İş Hukuku* (10. bs.). Yetkin Yayınları.
- Karadoğan, E. (2023). *İşçi Sendikaları ve Sendikaların Üye Sayıları Bilgi Notu 2023 Temmuz İşçi Sendika İstatistiklerinin Dili* (tek. rap.). Fişek Enstitüsü. Ankara.
- Kaya, S. B. (2022). İnsan Haklarında Devletin Pozitif Yükümlülüğü: Avrupa İnsan Hakları Mahkemesi ve Anayasa Mahkemesi Üzerine Bir Analiz. *İstanbul Medipol Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi*, 9(1), 51–72. <https://izlik.org/JA58DA47AY>
- Koca, M., & Üzülmüş, İ. (2014). *Türk Ceza Hukuku Genel Hükümler* (7. bs.). Seçkin Yayıncılık.
- Kutsal, F. B. S., & Yılmaz, H. T. (2023). İyi Niyetle Pazarlık İlkesi Bağlamında Sendikalar Ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu Madde 47/2 Ve 49 Hükümlerinin Değerlendirilmesi (Karar İncelemesi). *Galatasaray Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi*, (1).
- Küçük, D. (2019). *Sendika Özgürlüğünün Güvencesi Bağlamında Sendikal Tazminat*. Yetkin Yayınları.
- Kürtün, H. (2010). *Türk Ceza Hukukunda Çalışma Özgürlüğünün ve Sendikal Hakların Kullanılmasının Engellenmesi* [Y. L. tezi, Dokuz Eylül Üniversitesi].
- Mollamahmutoğlu, H., Astarlı, M., & Baysal, U. (2025). *İş Hukuku Ders Kitabı* (8. bs.). Lykeion Yayınları.
- Montesquieu. (2014). *Kanunların ruhu* (F. Baldaş, Çev.). Hiperlink Yayınları.
- Mülayim, B. O. (2023). Avrupa ve ülkemizde toplu iş sözleşmesi kapsama oranı ve bu oranı etkileyen faktörler. *ASBÜ Hukuk Fakültesi Dergisi*, (2023/1), 110–153.
- Narmanlıoğlu, Ü. (2016). *İş hukuku II: Toplu iş ilişkileri*. Beta Yayıncılık.
- Özbek, V. Ö., Doğan, K., Bacaksız, P., & Tepe, İ. (2025). *Türk ceza hukuku özel hükümler* (20. bs.). Seçkin Yayıncılık.
- Özen, M. (2015). Bireysel Sendika Özgürlüğü ve Sendikal Hakların Kullanılmasının Engellenmesi Suçu. *Legal İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Dergisi*, (46), 47–74.
- Öztürk, M. O. (2013). İşçinin sendika özgürlüğünün sendikal nedenlerle feshe karşı korunması. *Çalışma ve Toplum*, 3(38), 217–242.
- Özveri, M. (2023). *Türkiye İşçi Hukuku (Cilt - 1 / Cilt - 2)*. Legal Yayıncılık.

- Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu, Kanun No:6356 [Resmî Gazete Tarihi: 7 Kasım 2012, Sayı: 28460]. (2012).
- Soyer, S. (2006). İş ve Çalışma Hürriyetinin İhlali İle Sendikal Hakların Kullanılmasının Engellenmesi Suçlarına İlişkin Bazı Düşünceler. *Hukuki Perspektifler Dergisi*, (7), 99–108.
- Sur, M. (2026). *İş Hukuku Toplu İlişkiler* (13. bs.). Turhan Kitabevi.
- Süzek, S. (2025). *İş hukuku* (25. bs.). Beta Yayıncılık.
- Şahlanan, F. (2020). *Toplu İş Hukuku*. On İki Levha Yayıncılık.
- Tan, İ. (2019). *Sendikal hakların kullanılmasının engellenmesi suçu* [Y. L. tezi, Bursa Uludağ Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü].
- Tanör, B. (2000). Sendika Hakkı ve Özgürlüğü. İçinde K. Tankuter (Ed.), *İnsan Hakları* (ss. 230–235). Yapı Kredi Yayınları.
- Terzioğlu, A. (2007). *Sendikal Nedenle Fesih* [dok. tezi, İstanbul Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü].
- Terzioğlu, A. (2012). Bireysel Sendika Özgürlüğü Kavramı ve Toplu İş İlişkileri Yasa Tasarısının Bu Yönde Getirdiği Hükümler. *Hukuk, Ekonomi ve Siyaset Aylık İnternet Dergisi*, (128), 1–22.
- Terzioğlu, A. (2017). Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu Bakımından İşçi Sendikası Üyeliğinin Kazanılması Ve Kaybedilmesi. *İktisadi İdari ve Siyasal Araştırmalar Dergisi (İKTİSAD)*, 2(4), 84–96.
- Tezcan, D., Erdem, M. R., & Önok, M. R. (2025). *Teorik ve pratik ceza özel hukuku* (23. bs.). Seçkin Yayıncılık.
- Tokol, A., & Alper, Y. (2022). *Sosyal politika* (12. bs.). Dora Yayıncılık.
- Toroslu, N., & Toroslu, H. (2025). *Ceza hukuku genel kısım* (28. bs.). Savaş Yayınevi.
- Tuncay, A. C., Kutsal, B. S., & Gümrükçüoğlu, Y. B. (2023). *Toplu İş Hukuku* (8. bs.). Beta Yayınları.
- Türk Ceza Kanunu, Kanun No:5237 [Resmî Gazete Tarihi: 12 Ekim 2004, Sayı: 25611]. (2004).
- Türkiye Cumhuriyeti Anayasası, Kanun No:2709 [Resmî Gazete Tarihi:9 Kasım 1982, Sayı: 17863]. (1982).
- Yargıtay. (2015). 4.Ceza Dairesi,Esas No: 2013/40686, Karar No: 2015/1987 [Karar Tarihi: 22 Ocak 2015].
- Yargıtay. (2017a). 18.Ceza Dairesi, Esas No: 2015/13269, Karar No: 2017/404 [Karar Tarihi: 12 Ocak 2017].
- Yargıtay. (2017b). 18.Ceza Dairesi, Esas No: 2015/26968, Karar No: 2017/334 [Karar Tarihi: 11 Ocak 2017].
- Yargıtay. (2018). 18.Ceza Dairesi, Esas No: 2016/4314, Karar No: 2018/7758 [Karar Tarihi: 22 Mayıs 2018].

- Yargıtay. (2019a). 18.Ceza Dairesi, Esas No: 2017/1801, Karar No: 2019/6124 [Karar Tarihi: 28 Mart 2019].
- Yargıtay. (2019b). 18.Ceza Dairesi, Esas No: 2018/659, Karar No: 2019/11681 [Karar Tarihi: 3 Temmuz 2019].
- Yargıtay. (2019c). 18.Ceza Dairesi, Esas No: 2019/687, Karar No: 2019/15518 [Karar Tarihi: 5 Kasım 2019].
- Yargıtay. (2020). 18.Ceza Dairesi, Esas No: 2018/6333, Karar No: 2020/1555 [Karar Tarihi: 16 Ocak 2020].
- Yargıtay. (2021a). 4.Ceza Dairesi, Esas No: 2020/13852, Karar No: 2021/12011 [Karar Tarihi: 6 Nisan 2021].
- Yargıtay. (2021b). 4.Ceza Dairesi, Esas No: 2021/15162, Karar No: 2021/18276 [Karar Tarihi: 8 Haziran 2021].
- Yargıtay. (2023). 4.Ceza Dairesi, Esas No: 2021/17265, Karar No: 2023/24683 [Karar Tarihi: 23 Kasım 2023].
- Yargıtay. (2024a). 4.Ceza Dairesi, Esas No: 2021/20150, Karar No: 2024/290 [Karar Tarihi: 10 Ocak 2024].
- Yargıtay. (2024b). 4.Ceza Dairesi, Esas No: 2021/21210, Karar No: 2024/704 [Karar Tarihi: 18 Ocak 2024].
- Yargıtay. (2024c). 4.Ceza Dairesi, Esas No: 2021/22297, Karar No: 2024/3969 [Karar Tarihi: 26 Mart 2024].
- Yargıtay. (2024d). 6.Ceza Dairesi, Esas No: 2023/5539, Karar No: 2024/7976 [Karar Tarihi: 27 Haziran 2024].
- Yarsuvat, D. (1978). *Çalışma ceza hukuku: sendika özgürlüğüne karşı suçlar, kanun dışı grev ve lokavt suçları*. İstanbul Üniversitesi Yayınları.
- Yenisey, K. D. (2013). Sendikal örgütlenmede işkolu esası ve işkolunun belirlenmesi. *Çalışma ve Toplum*, 4(39), 43–68.
- Yılmaz, B. Ö. (2024). Toplu İş Sözleşmesi Yetkisine İlişkin Yasal Düzenlemelerin Gözden Geçirilmesi Gerekliliği: Anayasa Mahkemesi’nin 15.02. 2024 Tarihli Nakliyat-İş Sendikası Kararının Olası Etkileri Üzerine Bir Değerlendirme. *Ankara Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi*, 73(4), 2795–2876.
- Yılmaz, E. (2010). Türkiye’de işçi sendikalarının önündeki sosyal, siyasal ve ekonomik engeller. *e-Journal of New World Sciences Academy*, 5(3), 176–185.
- Yorgun, S. (2023). Sendikaların Toplu Pazarlık Yetkisi ve Kamu Toplu İş Sözleşmeleri Çerçeve Anlaşma Protokolü’nün Hukuki Boyutu. *Çalışma ve Toplum*, 1(76), 97–120.