

TÜRK VE ALMAN HUKUKUNDA SENDİKALARIN BAĞIMSIZLIĞI^(*)

Dr. Öğr. Üyesi **Serkan Taylan KARAÇ^(**)**

Öz

Sendikaların bağımsızlığı, demokratik toplum düzeninin, sendika özgürlüğünün ve toplu pazarlık sisteminin en temel ilkelerinden biridir. Bu ilke, sendikaların yönetim ve karar süreçlerinde devletin, siyasi partilerin, sosyal karşıtlarının veya herhangi bir dış gücün etkisi altında kalmadan, üyelerinin menfaatlerini özgür biçimde savunabilmesini ifade eder.

Öte yandan bağımsızlık, yalnızca işleyişte değil, kuruluş aşaması dahil sendikal yaşamın tüm aşamalarında varlığı aranan bir ilkedir. Bu çerçevede, hangi aşamada olursa olsun sendikaların bağımsızlığı ilkesinin ihlali, sendika özgürlüğünün özüne yönelik bir müdahale olarak da değerlendirilir.

Konu, Türk ve Alman hukuk sistemlerinde benzer biçimde değerlendirilmekle birlikte, tarihsel ve yapısal farklılıklar nedeniyle birbirlerinden belirli yönlerde ayrılan yaklaşımlarla ele alınmaktadır. Türk hukukunda sendikaların bağımsızlığı, esasen 6356 sayılı Kanun ile güvence altına alınmış olup sendikaların ekonomik ve örgütsel bağımsızlıklarının ve dolayısıyla özerk sendikal yapının korunması hedeflenmiştir. Bunun temel amacı, sendikaların; kamu otoritesi, işveren baskısı ya da benzeri harici tesirden uzak biçimde üyelerinin çıkarlarını koruyabilmesidir. Bununla birlikte, Türk hukukunda sendika-siyaset ilişkisi de hassas bir dengeye sahip kılınmaya çalışılmakta, sendikalara, çalışma ilişkileriyle sınırlı olacak şekilde siyasi faaliyette bulunma serbestisi tanınmaktadır. Ancak bu durumun da bağımsızlık ilkesi bağlamında ele alınması ve söz konusu ilişkinin sendikal bağımsızlığa etkisi değerlendirilmelidir. Alman hukukunda ise sendikal bağımsızlık, toplu iş sözleşmesi yapabilme ehliyetinin önemli şartlarından biri olarak kabul edilmekte olup sendikaların hem devletten hem de diğer toplumsal güç odaklarından bağımsız olması beklenmektedir. Öte yandan her iki sistemde de sendikal saflık, işçi ve işveren tarafların birbirlerinden yapısal olarak ayrılmalarını şart koşar. Ancak hem bağımsızlık hem de sendikal saflık, özellikle Türk hukukuna kıyasla daha esnek bir biçimde ele alınmakta, işlevsel özerklik ön planda tutulmaktadır.

Sendikal örgütlerin özellikle devlete, siyasi partilere ve sosyal karşıtlarına karşı bağımsızlıkları çerçevesinde ele alınan bu çalışmada hem Türk hem de Alman hukuku bakımından ulaşılan ortak sonuç, sendikaların bağımsızlığının, yalnızca yasal güvencelerle değil, sendikal bilinç ve demokratik kültürle desteklenmesi gerektiği yönündedir.

Anahtar Kelimeler

Sendika, İşçi Sendikası, Bağımsızlık İlkesi, Sendikal Saflık, Sendikalar Hukuku.

^(*) Makalenin Dergiye Geliş Tarihi: 30.10.2025 - Makalenin Kabul Edildiği Tarih: 11.03.2026
DOI: 10.54704/akdhfd.1813530

Bu makale, yazarın doktora tezinden üretilmiştir. Bu çalışmanın temelini oluşturan doktora tezimin her aşamasında desteğini esirgemeyen değerli hocam Prof. Dr. Süleyman BAŞTERZİ'ye içtenlikle teşekkür ederim.

^(**) Sivas Cumhuriyet Üniversitesi, Hukuk Fakültesi, İş ve Sosyal Güvenlik Hukuku Anabilim Dalı, Öğretim Üyesi, Sivas - Türkiye
E-posta: stkarac@yahoo.com, stkarac@cumhuriyet.edu.tr
Orcid: 0000-0003-3060-5142



THE INDEPENDENCE OF UNIONS IN TURKISH AND GERMAN LAW

Abstract

The independence of unions is one of the fundamental principles of the democratic social order, freedom of associations, and the collective bargaining system. This principle signifies that unions can freely defend the interests of their members without being subjected to the influence of the state, political parties, social counterparts, or any external authority in their management and decision-making processes.

On the other hand, independence is not only required in the operational sphere but is also a condition to be maintained at every stage of union life, including the establishment phase. In this context, a violation of the principle of independence, at any stage, is regarded as an interference with the very essence of freedom of association.

Although the subject is addressed in a similar manner in the Turkish and German legal systems, it is approached with certain differences due to historical and structural distinctions. In Turkish law, the independence of unions is primarily guaranteed under Law No. 6356, which aims to preserve the economic and organizational independence of unions and, consequently, the autonomous structure of unions. The main purpose of this is to ensure that trade unions are able to protect the interests of their members free from public authority, employer pressure, or any similar external influence. Furthermore, Turkish law seeks to maintain a delicate balance in the relationship between unions and politics, granting unions the freedom to engage in political activities only to the extent that they relate to labour relations. However, this situation should also be examined within the context of the principle of independence, and the impact of this relationship on independence of union should be assessed. In German law, the independence of unions is regarded as one of the essential prerequisites for the capacity to conclude collective agreements, and unions are expected to remain independent from both the state and other social power groups. On the other hand, in both systems, the principle of "union purity" requires the structural separation between the employee and employer sides. However, both independence and union purity are treated in a more flexible manner, particularly compared to Turkish law, with functional autonomy being prioritized.

Ultimately, this study, which focuses on the independence of unions from the state, political parties, and their social counterparts, reaches a common conclusion under both Turkish and German law: independence of unions must be supported not only through legal guarantees but also by the union consciousness and democratic culture.

Keywords

Union, Trade Union, Principle of Independence, Union Purity, Trade Union Law.

Extended Summary

The independence of unions is a principle that forms the basis of a democratic social order, ensuring both the equality of the parties in collective labour relations and the effective exercise of freedom of association. This principle signifies that unions must be able to make decisions in their administration and activities without the influence or direction of any person, institution, or organization, thereby freely protecting the interests of their members. Independence is not only a feature required at the stage of a union's establishment but also a continuous quality that must be maintained throughout all phases of its activities. It should be assessed in both its structural and functional dimensions.

The independence of unions becomes concrete through the separation of social partners from the state, political parties, and other interest groups. Modern trade unionism is based fundamentally on the existence of unions that are independent from the state and external influences. In this context, the role of the state in relation to unions can only be regulatory in nature, and even then, only within the legitimate limits prescribed by law. Otherwise, state intervention would undermine freedom of association and disturb the balance of the collective bargaining system. Therefore, the position of the state in union matters must be defined not as an interventionist but as a limited and neutral regulator. Likewise, unions must remain independent from political parties, social partners, and other interest groups to ensure the sustainability of a democratic trade union movement.

By its very nature, the structure of trade unionism is shaped within a system based on a conflict of interests between two social parties. In this system, trade unions and employers' associations exist as distinct organizations. The principle of union purity maintains this distinction by prohibiting employees and employers from belonging to the same union. The purity principle complements independence of unions, for the coexistence of opposing social

groups within the same organization would eliminate the union's ability to defend the interests of its members impartially. Thus, the capacity of unions to act independently from their social counterparts and third parties is indispensable for the preservation of the collective will.

Nevertheless, the concept of independence does not imply that unions must be entirely isolated from other institutions in society. Given their social function, unions may cooperate with various actors on specific issues. Such relationships, however, do not impair independence as long as the union maintains its freedom of decision-making and preserves its own will. The decisive criterion is whether the union's will is influenced or directed by an external power.

The Turkish and German legal systems share a similar objective in safeguarding the independence of unions but adopt different mechanisms to achieve this goal. Both systems adopt the principle of free establishment, guaranteeing that unions can be formed without prior authorization from public authorities. However, in Turkish law, independence (particularly in financial matters) is reinforced through strict legal restrictions. Law No. 6356 prohibits unions from receiving aid or donations from public institutions, thereby ensuring financial autonomy and stipulating that any unlawful assistance must be transferred to the state treasury. This strict approach reflects a conception of full autonomy vis-à-vis the state as a safeguard of freedom of association.

In German law, by contrast, the prohibition of state assistance is viewed as a natural consequence of freedom of association itself. The role of the state is confined to maintaining neutrality, particularly during collective bargaining processes. At the core of German law lies the concept of, "Tariffähigkeit", meaning the legal capacity to conclude collective agreements. Whether a union, especially a trade union, possesses the capacity to conclude a collective agreement is determined by its independence. If the state or any other institution directs a union's decisions, this capacity is lost, thereby constituting a violation of independence of unions.

Regarding independence from political parties, both legal systems adopt a similar stance: Unions may not act as extensions of political organizations. In Turkish law, this limitation is defined within the constitutional framework of "labor relations", prohibiting unions from establishing financial or symbolic ties with political parties. In German law, the assessment is more flexible. The decisive factor is whether a union is effectively controlled by a political party, which is determined on a case-by-case basis through jurisprudence.

The divergence between the two systems becomes more pronounced in relation to independence from social counterparts. Turkish law applies the principle of union purity strictly, prohibiting mutual membership of employees and employers in each other's unions. This approach aims to prevent the formation of "yellow unions" influenced by employers. German law, on the other hand, recognizes a violation of independence only when a union becomes structurally dependent and its collective will is seriously impaired. Thus, the German system prioritizes functional autonomy over structural rigidity.

In conclusion, the independence of unions cannot rely solely on legal regulation. While the legal framework provides the necessary foundation to prevent threats to independence, the preservation of this principle ultimately depends on the awareness, ethical integrity, and determination of (trade) union leaders to safeguard the collective will. Preventing yellow unionism, maintaining distance from political influence, and fostering a culture of unions operating through their own resources are contingent upon this consciousness. Therefore, the independence of unions is not merely a normative requirement but a dynamic, awareness-based, and continually protected value.

GİRİŞ

Sendikal örgütlerin bağımsızlığı¹, yönetim ve faaliyetlerinde herhangi bir kişi, kurum veya kuruluşun etkisi ya da yönlendirmesi altında bulunmaksızın kendi kendilerini idare etmeleri anlamına gelir². Bu bağımsızlık, sendikaların kendi iradeleriyle karar alabilmelerini, faaliyetlerini özgürce belirleyebilmelerini ve üyelerinin menfaatlerini dış müdahalelerden uzak biçimde koruyabilmelerini ifade eder. Sendika niteliğinin kazanılması açısından önem taşıyan bağımsızlık, sendikal bir örgütün yalnızca kuruluş aşamasında değil, bunun yanı sıra kuruluşundan sonraki dönemde de varlığı aranan bir özelliktir³. Dolayısıyla bağımsızlık ilkesi, sendikanın hukuken tanınmasından sonra da süreklilik arz eden bir ölçüt niteliğindedir. Hem yapısal hem de işlevsel boyutlarıyla değerlendirilmelidir.

Çok boyutlu bir içeriğe sahip olan bağımsızlık kavramı, sendikalar açısından özellikle sosyal tarafların birbirlerinden, devletten, siyasi partilerden ve diğer kurum ile kuruluşlardan bağımsız olmalarıyla somut hale gelir⁴. Bu yönüyle sendikaların bağımsızlığı, demokratik toplum düzeninin vazgeçilmez unsurlarından biri olarak, toplu iş ilişkilerinde tarafların eşitliğini ve sendika özgürlüğünün fiilen kullanılabilirliğini güvence altına alan temel bir ilkedir.

Modern sendikacılık anlayışı⁵ da, başta devlet olmak üzere dış etkiden bağımsız sendikaların varlığını hedeflemektedir. Sendikaların kendi iradeleriyle karar alabilen, üyelerinin menfaatlerini özgür bir şekilde savunabilen ve kolektif iradesini dış baskılardan ve etkilerden arındırabilen yapılar olarak varlık göstermelerini esas alır. Bu çerçevede, sendikal örgütlerin kuruluşundan faaliyetlerine, varlıklarını sürdürmelerinden sona ermelerine kadar olan süreçte her türlü devlet müdahalesi menedilmekte olup devletle kurulacak temas ise asgari düzeyde tutulmaktadır. Zira devletin sendikal örgütler üzerindeki etkisi, sendika özgürlüğünün fiilen ortadan kalkmasına veya en azından zayıflamasına yol açabileceğinden, temasın, yalnızca hukukun öngördüğü çerçevede ve meşru amaçlarla sınırlı kalması gerekmektedir. Bahsedilen sınırlı temas, devlet ve sendika arasındaki ilişkilerin son derece dikkatli biçimde ele alınması ile mümkün olabilmektedir. Bu noktada, devletin sendikal faaliyetlere ilişkin düzenleyici rolü ile müdahaleci tutumu arasındaki sınırın titizlikle korunması, sendika özgürlüğü ve dolayısıyla sendikaların bağımsızlığı ilkesinin güvencesi bakımından belirleyici öneme sahiptir.

¹ Bu çalışmada bağımsızlık ilkesi, sendikaların örgütsel ve mali bağımsızlıkları çerçevesinde ele alınmaktadır.

² Kadir Arıcı, *Türk İş Hukuku-II Toplu İş İlişkileri Hukuku* (Ankara: Gazi Kitabevi, 2022), 9.

³ Sendikaların bağımsızlığı, kolektif sendika özgürlüğünün bir uzantısıdır. Aydın Başbuğ ve Mehtap Yücel Bodur, *İş Hukuku - Çalışanların Hakları ve Sorunları* (İstanbul: Beta Yayınları, 2021), 247.

⁴ Karş. M. Fatih Uşan, *İş ve Sosyal Güvenlik Hukuku* (Ankara: Seçkin Yayıncılık, 2024), 227; Ercan Akyiğit, *Toplu İş Hukuku* (Ankara: Seçkin Yayıncılık 2024), 92.

⁵ Sendikalizm konusunda detaylı bilgi için bkz. Serkan Taylan Karaç, *Sendikalar Hukukuna Yön Veren İlkeler* (Ankara: Adalet Yayınevi, 2025), 49 vd.

Ayrıca bağımsızlık ilkesini zedeleme ihtimali bulunan benzer nitelikteki diğer etkileşimlerin de aynı hassasiyetle ve aynı yönde değerlendirilmesi gerekmektedir. Dolayısıyla sendikaların yalnızca devletten değil, siyasi partilerden, işverenler ile işveren örgütlerinden ve diğer çıkar gruplarından da bağımsız bir konumda faaliyet göstermeleri, demokratik sendikal hareketin sürdürülebilirliği açısından zorunludur.

Sendikalar, işçi ya da işverenlerin hür iradeleriyle kurulan; devletten, rakiplerinden, sosyal karşıtlarından ve üçüncü kişilerden bağımsız örgütlenmelerdir⁶. Harmonik bir yapıyı reddeden sendikal sistemde, bir sendikanın çatısı altında yalnızca işçilerin ya da sadece işverenlerin üye olarak yer alması mümkündür⁷. “Sendikal saflık”⁸ olarak ifade edilen bu esas uyarınca, sosyal tarafların (yani işçi ve işverenlerin) aynı örgüt içinde bir arada bulunmaları ya da birbirlerinin kuruluşlarında üye sıfatıyla yer almaları söz konusu olamaz.

Sendika üyeleri adına çıkar sağlanması ve elde edilen bu çıkarların korunması, başta sosyal karşıtı olan işveren ya da işveren örgütlerinin her türlü etkisinden uzak kalınmasını ve sendikanın bu etkilere karşı korunmasını zorunlu kılar. Öte yandan sendikaların devlete ve sosyal partnerine⁹ karşı sahip olması gereken bağımsızlık tek başına yeterli değildir. Bunun yanında, sendikal örgütlerin, üçüncü kişi konumundaki diğer kurum ve kuruluşlarla olan ilişkilerinde de bağımsız bir yapıya sahip olmaları ve bu yönde tutum sergilemeleri gerekir. Bahsedilen çerçevede, sendikaların devlete, siyasi ve dini kuruluşlara ve benzer nitelikteki diğer kurum ile kuruluşlara karşı bağımsızlıklarını muhafaza etmeleri zaruridir¹⁰.

“Bağımsızlık” kavramıyla kastedilen, esasen sendikaların hiçbir kişi, kurum, kuruluş veya makamın tesiri, yönlendirmesi ya da denetimi altında olmamasıdır¹¹. Ancak bu, sendikal örgütlerin söz konusu kişi veya kuruluşlardan tamamen kopuk ve kendisini soyutlamış olması olarak da anlaşılmamalıdır. Çünkü çok önemli toplumsal rolleri bulunan sendikaların, bu tür kurum ve kuruluşlarla belirli ölçüde iş birliği yapması mümkündür. Değinilen durum ise, bağımsızlığa zarar veren veya doğrudan bağımlılığa işaret eden bir durum olarak değerlendirilmez¹².

Özellikle işçi sendikalarının temsil ettiği kişiler ve amacı dikkate alındığında, kuruluşların, yukarıda belirtilen konular açısından bağımsızlığa sahip olmala-

⁶ Ömer Ekmekçi ve Esra Yiğit, *Toplu İş Hukuku* (İstanbul: On İki Levha Yayıncılık, 2025), 39.

⁷ Karaç, *Sendikalar Hukuku*, 374.

⁸ Ayrıca bkz. Fevzi Şahlanan, *Toplu İş Hukuku* (İstanbul: On İki Levha Yayıncılık, 2020), 6-7; Nurban Sürat, “Güçlü Sendikacılığın Sağlanmasında İşkolu Sendikacılığı İlkesi”, *Kamu-İş İş Hukuku ve İktisat Dergisi* 3, S. 4 (1994): 60.

⁹ Alman hukukunda “Sozialpartner” olarak ifade edilmektedir.

¹⁰ Arıcı, *Toplu İş İlişkileri*, 9; A. Can Tuncay, Burcu Savaş Kutsal ve Yeliz Bozkurt Gümrükçüoğlu, *Toplu İş Hukuku* (İstanbul: Beta Yayınları, 2023), 23.

¹¹ Ünal Narmancıoğlu, *İş Hukuku II Toplu İş İlişkileri* (İstanbul: Beta Yayınları, 2016), 71; Tuncay, Savaş Kutsal ve Bozkurt Gümrükçüoğlu, *Toplu İş Hukuku*, 23.

¹² Başbuğ ve Yücel Bodur, *İş Hukuku*, 247.

rı tartışmasıdır. Başka bir deyişle, modern ve gerçekçi bir sendika anlayışı, bağımsızlık ilkesini özünde taşıyan bir yaklaşımdır¹³. Çünkü bağımsızlık olmadan, sendikaların amaçlarını gerçekleştirme olanağı söz konusu olamaz. Bu durum, yasal olarak açıkça düzenlenmemiş olsa bile varılacak bir neticedir¹⁴. Fakat aynı zamanda, kolektif irade ve bilhassa yöneticilerde bulunması zaruri olan “bilinç” ile de yakından ilişkilidir.

Özgürlükçü bir yaklaşım çerçevesinde, alanın ilkeler temelinde şekillenecek biçimde tamamen serbest bırakılması, her ne kadar arzu edilmese de, amaçlanan bağımsız sendikal sistemin varlığı ve gelişimi açısından olumsuz sonuçlara yol açabilir. Bu nedenle, sendikaların bağımsızlığını teminat altına almayı hedefleyen pozitif hukuk normlarının bulunması da büyük önem arz eder¹⁵. Bu çerçevede, Türk ve Alman hukuku açısından sendikaların bağımsızlığı (ve sendikal saflık), hem ilkesel hem de yasal açıdan ele alınması gereken önemli ve çok yönü olan bir konuyu oluşturur.

I. SENDİKALARIN DEVLETE KARŞI BAĞIMSIZLIĞI

A. TÜRK HUKUKUNDA

Sendikalar, devlet müdahalesinden bağımsız ve tamamen kurucu üyelerin özgür iradesine dayalı biçimde oluşturulan örgütlerdir¹⁶. Bu durum, sendikal örgütlenmenin temelinde yer alan iradilik¹⁷ ve bağımsızlık ilkelerinin somut bir yansımasıdır. Bu doğrultuda, sendikalar hukukuna yön veren ilkelerden olan bağımsızlık ilkesi ile serbest kuruluş ilkesi¹⁸ arasında birbirini tamamlayan bir ilişkinin var olduğu söylenebilir. Zira her iki ilke de sendika özgürlüğünün hem bireysel hem de kolektif boyutunu¹⁹ güvence altına almakta ve sendikaların demokratik bir zeminde faaliyet gösterebilmesinin ön koşulunu oluşturmaktadır.

Nitekim hem Türk hem de Alman hukukunda genel itibarıyla²⁰ sendikaların kurulması herhangi bir kamu otoritesinin iznine bağlı değildir ve sendikal örgütlerin faaliyetleri de aynı doğrultuda idare tarafından tesis edilecek kararlarla engel-

¹³ Karaç, *Sendikalar Hukuku*, 375.

¹⁴ Aynı yere (A.y.).

¹⁵ Ekmekçi ve Yiğit, *Toplu İş Hukuku*, 39.

¹⁶ Karaç, *Sendikalar Hukuku*, 189-190.

¹⁷ Öğretilde “ihtiyarilik” olarak da ifade edilmekte, bu niteliğin, Anayasa ve Kanunun çeşitli hükümlerinden çıkarılabileceği belirtilmektedir. Melda Sur, *İş Hukuku Toplu İlişkiler* (Ankara: Turhan Kitabevi, 2025), 47.

¹⁸ Türk ve Alman hukukunda sendikaların kuruluşu ve serbest kuruluş ilkesine ilişkin detaylı bilgi için bkz. Karaç, *Sendikalar Hukuku*, 183 vd.

¹⁹ Bireysel ve kolektif sendika özgürlükleri hakkında detaylı bilgi için bkz. Ekmekçi ve Yiğit, *Toplu İş Hukuku*, 35 vd. Ayrıca bkz. Sur, *İş Hukuku Toplu İlişkiler*, 30 vd., 46 vd.

²⁰ Dernek tipi örgütlenmelerin tüzel kişiliklerine ilişkin ayırım ve bu ayırım nedeniyle gündeme gelen tescil konusunda detaylı bilgi için bkz. Karaç, *Sendikalar Hukuku*, 247 vd.

lenemez. Bu anlayış, Anayasal düzeyde güvence altına alınan sendika hakkının yalnızca teorik bir hak olarak kalmaması, aynı zamanda fiilen kullanılabilir hale gelmesi açısından büyük önem taşır. Dolayısıyla bağımsızlık ilkesi, serbest kuruluş ilkesini destekleyen temel bir unsur olarak görülür²¹. Çünkü bir sendikanın devlete karşı bağımlı olması, devletin talimat ve yönlendirmeleri doğrultusunda hareket edip, denetimi altında faaliyet göstermesi, hem bağımsızlık ilkesine zarar verir hem de serbest kuruluş ilkesinin anlamını ortadan kaldırır. Ayrıca bu iki ilke arasındaki tamamlayıcı ilişki, sendikal örgütlenmenin demokratik işleyişinin²² ve sendika çokluğu ilkesinin²³ hayata geçirilmesi bakımından da vazgeçilmez bir denge unsuru niteliğindedir.

Sendikal örgütlerin devlete karşı bağımsız olması ve buna bağlı olarak özgür sendikacılık, çağdaş demokrasilerin hayati öğelerinden biri olarak değerlendiril-

²¹ Öner Eyrenci, Savaş Taşkent, Devrim Ulucan ve Esra Baskan, *İş Hukuku* (İstanbul: Beta Yayınları, 2024), 428; Tuncay, Savaş Kutsal ve Bozkurt Gümrükçüoğlu, *Toplu İş Hukuku*, 23; Şahlanan, *Toplu İş Hukuku*, 6. Sendikal örgütlerin devlete karşı bağımsızlıkları, özgür sendikacılığın ve dolayısıyla demokrasinin bir gereğidir. Karş. Akyiğit, *Toplu İş Hukuku*, 92.

²² Demokratik esaslara uygunluk (sendika içi demokrasi) ilkesi konusunda detaylı bilgi için bkz. Karaç, *Sendikalar Hukuku*, 492 vd.; Mesut Aydın, "Sendika İçi Demokrasinin Sağlanması 6356 Sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanununun Yeri", *İş ve Hayat* 2, S. 9 (2016): 12 vd. Öte yandan, Yargıtay Hukuk Genel Kurulu (YHGK) tarafından 06.12.2023 tarihinde verilen karar, sendika içi demokrasi ilkesi bakımından önemli ve dikkate değerdir. YHGK, kararında sendikaların niteliğini, salt özel hukuk tüzel kişisi olma düzeyinde ele almamış, onları anayasal güvence altındaki demokratik kuruluşlar olarak konumlandırmıştır. Bu bağlamda sendikalar, alelade örgütler değil, anayasal güvence altındaki demokratik yapılardır. Kararda, sendika tüzüklerinin, yönetiminin ve işleyişinin demokratik esaslara aykırı olamayacağı belirtilmiş, sendika içi demokrasinin en somut ölçütünün genel kurulun yapısı ve işleyişinde aranması gerektiğine dikkat çekilmiştir. Örneğin, şube açma, birleştirme ya da kapatma gibi yönetsel yetkilerin, seçilmiş yöneticileri etkisiz kılmak veya muhalifleri bastırmak gibi anti-demokratik amaçlarla ya da içihatları dolanmak amacıyla kullanılmasının "hakkın suistimali" teşkil edeceği ve demokratik işleyişle bağdaşmayacağı belirtilmiştir. Söz konusu karar, özellikle, sendikal özgürlüğün sınırını "sendika içi demokrasi ilkesi" ile çizmesi ve sendika yönetimlerinin tasarruflarının yargısal denetiminde yerindeliğinden ziyade "hukuka ve demokratik ilkelere uygunluk" ölçütünü esas alması bakımından önem arz etmektedir. "(...) Sendikalar niteliği gereği demokratik kuruluşlardır ve sendikal birliğin ön koşullarından birini sendika içi demokrasi oluşturmaktadır. Nitekim Anayasa'nın 51 inci maddesinin son fıkrasında da sendika ve üst kuruluşların "Tüzükleri, yönetim ve işleyişleri"nin demokratik esaslara aykırı olamayacağı hüküm altına alınmıştır. Böylelikle sendikal yaşamın yazılı kurallarını içeren tüzüklerde demokratik olmayan kuralların yer almaması amaçlanmıştır. Bir başka ifadeyle sendikalar tüzüklerini düzenleme serbestisi içinde olmakla birlikte ahlâk ve kanunun emredici hükümleri dışında Anayasal kural ve ilkelerle de sınırlandırılmışlardır (Fevzi Şahlanan, *Sendikaların İşleyişinin Demokratik İkelere Uygunluğu*, İstanbul, 1980, s. 74) (...) Niteliği gereği demokratik kuruluş olması gereken sendikaların, kendi iradeleri ile tüzüklerini belirleme hakkı da, özgür ve serbestçe faaliyette bulunmalarının ön koşulu olan sendika içi demokrasi ilkesi ile sınırlıdır. Uluslararası sözleşmeler, hukukun genel ilkeleri ve demokratik hukuk devleti ilkesi ile bağdaşmayan düzenlemelerin, sendika içi demokrasiye zarar verecek olması nedeniyle çağdaş hukuk düzenince korunması düşünülemez. (...) Başka bir deyişle sendika içi demokrasinin sağlanması için sendika genel kurulunun demokratik ilkelere uygun olarak kurulması ve çalışması gerekir (Mesut Aydın, "Sendika İçi Demokrasinin Sağlanması 6356 Sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanununun Yeri", *İş ve Hayat Dergisi*, Yıl: 2016, Cilt: 2, Sayı: 4, s. 22). (...)". Bkz. YHGK, 06.12.2023, 2022/776 E., 2023/1205 K., Erişim Tarihi: Mart 3, 2026, www.lexpera.com.tr.

²³ Sendika çokluğu ilkesi konusunda detaylı bilgi için bkz. Karaç, *Sendikalar Hukuku*, 347 vd.

lir²⁴. Demokrasinin kabul gördüğü hukuk sistemlerinde, bu gibi örgütlerin bağımsız olarak kurulması ve aynı doğrultuda bağımsız biçimde faaliyet göstermesi, demokrasinin ayrılmaz bir unsur olarak kabul edilmektedir²⁵. Zira özgür sendikacılık anlayışı, toplumsal diyalogun gelişmesine, işçi ve işveren menfaatlerinin dengelenmesine ve sosyal devlet ilkesinin etkin biçimde uygulanmasına katkı sunar. Bu çerçevede, bu tür kuruluşların, sadece kurulmaları değil, aynı zamanda hem yönetimleri hem de işleyişleri açısından da devlete karşı bağımsız olmaları zorunludur²⁶. Aksi halde, sendikal faaliyetlerin kamu otoritesinin etkisi altına girmesi, kanaatimizce demokratik düzenin özünü oluşturan örgütlenme özgürlüğünü zayıflatır ve buna bağlı bir sonuç olarak sendikaların toplumsal rolünü de anlamsız hale getirir.

6356 sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu m.28/2, sendikaların bağımsızlıklarına ilişkin bir kurala yer vermiş, yardım ve bağışlar konusunda bir kısıtlama öngörmüştür. Bahsedilen hüküm, sendikaların mali bağımsızlıklarını güvence altına almayı amaçlayarak bağımsızlıklarının dış etkilerden korunmasını hedeflemektedir. Buna göre, sendikalar ve üst kuruluşlar, devletten, kamu kurumlarından veya kamu niteliğindeki meslek örgütlerinden yardım ya da bağış alamazlar. Çünkü bahsedilen türdeki destek veya teşvikler, sendikaların beklentiye girmesine yol açabilir²⁷. Bu durum ise özgür sendikacılığı tehlikeye atabilir²⁸. Zira mali kaynaklar üzerinden kurulan bir bağımlılık ilişkisi, sendikaların karar alma süreçlerinde tarafsızlıklarını zedeleyebilecek ve üyelerinin menfaatlerini özgür biçimde savunmalarını engelleyebilecektir.

Öte yandan, olumsuz yön bununla sınırlı olmayıp, anılan durum devletin tarafsızlığının zarar görmesine de sebep olabilir. Bu nedenle, kanun koyucu, sendikal örgütlenmenin hem devlete hem de kamu gücü kullanan diğer yapılara karşı mali anlamda bağımsızlığını sağlamayı, demokratik sendika düzeninin korunması açısından zorunlu görmüş, sendikalar ile bunların üst kuruluşlarının, bağımsızlığı koruma, tarafsız kalma ve siyasi iktidarın etkisinden uzak durmaları

²⁴ Tuncay, Savaş Kutsal ve Bozkurt Gümrükçüoğlu, *Toplu İş Hukuku*, 23.

²⁵ Şahlanan, *Toplu İş Hukuku*, 6. Bu çerçevede, Danıştay tarafından verilen bir kararda özetle, sendikal bağımsızlığın hukuk devleti bakımından vazgeçilmez olduğu, ILO sözleşmelerinin örgütlere müdahaleyi yasakladığını, sendikal özgürlüğün haksız ve hukuki dayanaktan yoksun bir biçimde kısıtlanamayacağını, yapılacak müdahalelerin, demokratik bir toplumda kanunlarla önceden öngörülmesinin, ölçülü olmasının ve sendika hakkının kullanılmasını engelleyen bu tür karışmaların, zorunlu müdahalelerden ibaret olmasının gerektiği vurgulanmıştır. Bkz. Danıştay 10. Dairesi, 01.04.2021, 2019/271 E., 2021/1530 K., Erişim Tarihi: Mart 3, 2026, www.lexpera.com.tr.

²⁶ Karş. Ekmekçi ve Yiğit, *Toplu İş Hukuku*, 39.

²⁷ Ayrıca öğretilde ifade edildiği gibi, bu hükümle, siyasi iktidarın kendisine yakın gördüğü sendikal örgütleri desteklemesi, bununla birlikte diğerlerinin zayıflatılmasının engellenmesi de amaçlanmaktadır. Sur, *İş Hukuku Toplu İlişkiler*, 50.

²⁸ Efe Yamakoğlu, "Sendikaların Siyasi Faaliyetleri ve Sınırlamalar: 6356 Sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu ile Uluslararası Sözleşmeler Çerçevesinde Bir Değerlendirme", *Çalışma ve Toplum* 3, S. 62 (2019): 1862.

amacıyla, kamu kurum ve kuruluşlarından yardım veya bağış almalarını yasaklamıştır. Aksi halde, 6356 sayılı Kanun m.28/4 uyarınca söz konusu yardımların Hazine'ye aktarımı gündeme gelecektir. Söz konusu hüküm, aykırı eyleme karşı yalnızca yaptırım niteliği taşımakla kalmayıp aynı zamanda sendikal bağımsızlığın ve tarafsızlığın korunmasına yönelik önleyici bir mekanizma işlevi de görmektedir.

B. ALMAN HUKUKUNDA

Alman hukukunda devlete karşı bağımsızlık, sendikaların üçüncü kişilere karşı sahip olması gereken bağımsızlık kapsamında değerlendirilmektedir. Bu yaklaşım, sendika bağımsızlığının yalnızca devletle sınırlı bir kavram olmadığını, aynı zamanda sendikanın faaliyet alanına müdahale edebilecek veya onu yönlendirebilecek “her türlü” dış etkidenden arındırılmış olması gerektiğini ortaya koymaktadır. Dolayısıyla Alman hukukunda sendikaların sahip olması gereken bağımsızlığın bir yönünü, üçüncü taraflara²⁹ karşı olması gereken bağımsızlık meselesi oluşturur³⁰. Bu anlamda, sendikaların gerek işveren örgütlerine gerekse siyasi veya dini oluşumlara karşı tarafsız ve özerk bir duruş sergilemesi, olması gereken toplu pazarlık düzeninin korunması açısından vazgeçilmez bir gereklilik olarak kabul edilir.

Sendikal bir örgütün, temsilini üstlendiği kitlenin çıkarlarını etkin bir biçimde savunması ve ileri taşıması, sosyal karşıtına olan bağımsızlığının yanı sıra devlet³¹ ve dini/siyasi kurum ve kuruluşlar gibi üçüncü taraflara karşı olan bağımsızlığı ile de doğru orantılıdır³². Bu bağımsızlık, sendikanın kendi tüzüğünü, karar organlarını ve faaliyetlerini dış etkilere uzak biçimde belirleyebilme yeteneğiyle somutlaşır.

Öte yandan, sendikaların bağımsız bir niteliğe sahip olması, Alman hukukunda toplu iş sözleşmesi ehliyetini haiz olmanın da bir koşuludur³³. Zira toplu iş sözleşmesi taraflarının serbest irade ile hareket edebilmesi, toplu pazarlığın meşruiyetinin ve normatif etkisinin temel dayanağını oluşturur. Bu bağlamda, toplu iş sözleşmesinin tarafları, devlet tarafından toplu iş sözleşmeleri ile şekil-

²⁹ Alman hukukunda “dritte Mächte” olarak ifade edilmektedir.

³⁰ Christian Rolfs, Richard Giesen, Miriam Meßling ve Peter Udsching, editör, *BeckOK Arbeitsrecht* (München: C.H.BECK, 2024), TVG §2, Rn. 14.

³¹ Sendika özgürlüğünün teminatı, ilk önce devlete karşı bir korumayı ve bağımsızlığı gerektirir. Hem yasama hem yürütme hem de yargı organı, söz konusu özgürlüğü gözetmek durumundadır. Rudi Müller-Glöge, Ulrich Preis, Inken Gallner ve Ingrid Schmidt, editör, *Erfurter Kommentar zum Arbeitsrecht* (München: C.H.BECK, 2024), GG Art. 9, Rn. 43.

³² Caroline Frank, *Der Gewerkschaftsbegriff des MitbestG im Lichte der Koalitionsfreiheit* (Berlin: Duncker & Humblot, 2023) 35; Sudabeh Kamanabrou, *Arbeitsrecht* (Tübingen: Mohr Siebeck, 2023), Rn. 1683.

³³ Söz konusu gereklilik, toplu iş sözleşmesi özerkliğinden (“Tarifautonomie”) kaynaklanmaktadır. Ayrıntılı bilgi için bkz. Karaç, *Sendikalar Hukuku*, 105-108.

lendirilmek üzere serbest bırakılan alanı, yalnızca özgürlük atmosferinde kurala bağlama imkânına sahip olurlarsa normatif olarak düzenleyebilirler. Dolayısıyla sendikaların bağımsızlığı, yalnızca sendikal örgütte aranan bir nitelik değil, aynı zamanda toplu iş hukuku sisteminin işlevsel bir unsuru olarak değerlendirilir. Bu nedenle, üçüncü taraflar (ve dolayısıyla devlet), bir sendikanın amacını gerçekleştirmeye sürecine belirleyici bir etkide bulunamaz³⁴. Zira aksi durum, sendikaların sahip olması gereken bağımsızlığını ve temsil kabiliyetini ortadan kaldıracaktır.

Devlet tarafından sendikal örgütlere ekonomik fayda sağlanması, sendikaların devlete karşı bir bağımlılık içerisine girmelerine neden olabilir³⁵. Zira mali açıdan desteklenen sendikaların, devletin talepleri doğrultusunda ya da beklentileri gözetilerek faaliyet yürütme riski altında kalabileceği açıktır. Nitekim Türk hukukundaki uygulamaya benzer bir biçimde, sendika özgürlüğünün, sendikalara karşı “devlet yardımı yasağını” da beraberinde getirdiği ifade edilmektedir³⁶. Bu yasak, doğrudan devlet tarafından yapılan yardımlarla birlikte hukuki dayanağı olsa dahi sendikal örgütlere sağlanacak örneğin vergi avantajları gibi birtakım ayrıcalıkları da ihtiva etmektedir. Benzer biçimde yine devlet tarafından dolaylı olarak üçüncü kişiler üzerinden sendikaların mali olarak desteklenmesi ya da bu yönde girişimlerde bulunulması da yasak kapsamı içerisindedir.

Bilhassa grev gibi toplu iş mücadeleleri esnasında devletin sendikalara vereceği yardımların da bağımsızlık açısından aykırılık yaratacak niteliğe sahip olduğu söylenebilir. Nitekim devlet tarafından örneğin *Alman Sosyal Güvenlik Kanunu III* m.146³⁷ hükmü uyarınca yapılacak yardımların, katılım ilkesine dayandırılması gerektiği, bunun yerine, sendikaların iş mücadelesi dolayısıyla ihtiyaç duyduğu mali kaynağa yanıt verme amacına dayandırılırsa, bu durumun, bağımsızlık ilkesine zarar vereceği ve sendikal örgütü, devlete bağımlı hale getirebileceği ifade edilmektedir³⁸. Diğer yandan, işçilerin bir iş mücadelesi esnasında toplu bir

³⁴ Harici etkiler dolayısıyla birtakım yönlendirmelerin varlığı, örgütlenme özgürlüğünün özünü oluşturan bağımsızlık kavramıyla bir uyum içerisinde olamaz. Alman Anayasası m.9/I uyarınca dernekler açısından kabul gören bu husus, sendikalar bakımından da evliyyetle geçerlidir. Manfred Löwisch ve Volker Rieble, *Tarifvertragsgesetz Kommentar* (München: Franz Vahlen, 2017), TVG §2, Rn. 102. Alman hukukunda bağımsızlığa ilişkin bu alt unsur, aynı bir ölçüt olarak değil, demokratik örgütlenme unsurunun bir ögesi olarak kabul eden görüş için bkz. David Stoppelmann, *Tariffähigkeit und Tarifzuständigkeit von Arbeitgeberverbänden* (Berlin: Duncker & Humblot, 2015), 118. Bu nedenle sendikaların bağımsızlığı ilkesi, özellikle baskıcı rejimlerde karşılaşılan ve devlet tarafından örgütlenen her türlü sendika biçimlerini dışlamaktadır.

³⁵ Karş. Wolfgang Hromadka ve Frank Maschmann, *Arbeitsrecht Band 2 Kollektivarbeitsrecht + Arbeitsstreitigkeiten* (Berlin: Springer, 2020), §12, Rn. 13; Manfred Löwisch, Georg Caspers ve Steffen Klumpp, *Arbeitsrecht* (München: Franz Vahlen, 2019), §22, Rn. 959.

³⁶ Volker Rieble, *Arbeitsmarkt und Wettbewerb: Der Schutz von Vertrags- und Wettbewerbsfreiheit im Arbeitsrecht* (Berlin - Heidelberg: Springer Verlag, 1996), Rn. 1881 ff.

³⁷ Hüküm için bkz. “SGB III, §146”, Bundesministerium der Justiz und für Verbraucherschutz, Erişim Tarihi: Ekim 24, 2025, https://www.gesetze-im-internet.de/sgeb_3/_146.html.

³⁸ Bkz. Wolfgang Däubler, editör, *Kommentar zum Tarifvertragsgesetz* (Baden-Baden: Nomos, 2022), TVG §2, Rn. 17.

şekilde hastalanarak sosyal sigorta yardımı almaları, yani sağlık sigortalarını ikame gelir kaynağı olacak şekilde kullanmaları³⁹ da yasak kapsamındadır. Nitekim Federal Çalışma Bürosu⁴⁰ nca iş mücadelesine katılan kişilerin ücret kayıplarının karşılanamamasına ilişkin *Alman Sosyal Güvenlik Kanunu III* m.160 hükmü, bir yandan devletin tarafsızlığını diğer yandan sendikaların devlete karşı olan bağımsızlıklarını muhafaza gayesiyle getirilmiştir⁴¹.

Konuya ilişkin son husus ise, sendikaların sadece kurulup faaliyet yürüttükleri devletten değil, aynı zamanda diğer devletlerden de bağımsız olması gerekliliğidir. Alman öğretisindeki bir görüşe göre, bir sendika, yabancı bir devletten doğrudan destek alıyor ise, o sendikanın, destek aldığı yabancı ülke işçilerini temsil hakkı ortadan kalkmalıdır⁴². Anılan durumun, bağımsızlık ilkesine uygun düşmeyeceği ifade edilmektedir⁴³.

C. DEVLETE KARŞI BAĞIMSIZLIK BAĞLAMINDA TÜRK VE ALMAN HUKUKUNUN KARŞILAŞTIRILMASI

Türk ve Alman hukuk sistemleri, sendikaların devlete karşı olan bağımsızlığını, sendika özgürlüğünün asli unsurlarından biri olarak kabul etmektedir. Ancak her iki hukuk sisteminde bu bağımsızlığın kapsamı, dayandığı temeller ve pratik yansımaları farklı yönlerde gelişmiştir.

Modern sendikalizm, sendikaların varlık nedenlerini ve amaçlarını tam anlamıyla gerçekleştirebilmeleri için başta devlet olmak üzere her türlü dış etkidenden arındırılmış olmalarını zorunlu kılar. Sendikaların devlete karşı bağımsızlığı, serbest kuruluş ilkesinin doğal bir tamamlayıcısı ve işlevsel bir güvencesidir. Bir sendikanın devlet izni olmaksızın kurulabilmesi ne kadar temel bir esas ise, kurulduktan sonra faaliyetlerini devletin yönlendirmesi veya müdahalesi olmaksızın sürdürebilmesi de o kadar hayatidir. Yukarıda özellikle vurgulandığı üzere, çağdaş demokrasilerde özgür sendikacılığın varlığı, demokrasinin ayrılmaz bir unsuru olarak kabul edilmekte ve bu durum, sendikaların sadece kuruluşta değil, yönetim ve işleyişlerinde de devlete karşı bağımsız olmalarını gerektirmektedir.

³⁹ Almanya'da yürütülen bir grev esnasında işçilerin ortalama %40 civarının hastalanıp gelir kayıplarını sağlık yardımlarıyla ikame etme girişimleri söz konusu olmuştur. Bkz. Löwisch ve Rieble, *Tarifvertragsgesetz Kommentar*, TVG §2, Rn. 105.

⁴⁰ Bkz. "Bundesagentur für Arbeit".

⁴¹ Abbo Junker, *Grundkurs Arbeitsrecht* (München: C.H.BECK, 2024), §7, Rn. 460.

⁴² Bu durum, söz konusu örgütün bağımsız bir temsil gücüne sahip olmaması nedeniyle, onu sendika statüsünden ve dolayısıyla toplu iş sözleşmesi ehliyetinden yoksun bırakmaktadır. Nitekim örnek olarak, Türkiye tarafından yönetilen ve/veya personel desteğiyle güçlü biçimde desteklenen bir "Türk Sendikası"nın (Almanya'da Türkiye tarafından yönetilen ve finanse edilen DİTİB'e benzer şekilde) Almanya'da kurulması halinde, böyle bir sendikanın Almanya'daki Türk işçilerini ve onların menfaatlerini bağımsız biçimde temsil edemeyeceği ifade edilmektedir. Bu nedenle, böyle bir örgütlenmeye sendika niteliği ve toplu iş sözleşmesi ehliyeti tanınması mümkün görülmemektedir. Löwisch ve Rieble, *Tarifvertragsgesetz Kommentar*, TVG §2, Rn. 107.

⁴³ A.y.

Hem Türk hem de Alman hukuku, sendikaların devlete karşı bağımsızlığını temin etme noktasında ortak temel ilkelere dayanmaktadır. Her iki sistem de sendika bağımsızlığının bu boyutunu, toplu pazarlık rejiminin sağlıklı işleyişi için vazgeçilmez bir ön koşul olarak görmektedir. Bu ortak yaklaşım belirli temel noktalarda somutlaşmaktadır. Öncelikle, sendikaların kuruluşu, herhangi bir kamu otoritesinin ön iznine veya onayına tabi tutulmamıştır⁴⁴. Anılan ilke, devletin sendikal alana en baştan müdahale etmesini engelleyen temel bir güvence niteliğindedir.

Alman hukukunda sendikaların devlete karşı bağımsızlığı, Alman Anayasası m.9 hükmüyle güvence altına alınan örgütlenme özgürlüğünün ve toplu iş sözleşmesi özerkliğinin zorunlu bir tamamlayıcısıdır. Bu çerçevede bağımsızlık, yalnızca devlet müdahalesinin yokluğuyla değil, aynı zamanda sendikanın kendi iradesiyle toplu iş sözleşmesi yapabilme kapasitesiyle ölçülür. Alman Federal İş Mahkemesi içtihatlarında da sendikanın toplu iş sözleşmesi bağtlayabilme yetisi yani ehliyeti için gerekli temel şartlardan biri olarak bağımsızlık aranır⁴⁵. Bu şart, sendikanın ekonomik, siyasal veya dini kurumlarla organik bir bağ içerisinde olmamasını, mali ve idari açıdan kendi kendine yeterli bir yapıya sahip bulunmasını gerektirir.

Öte yandan sendikaların, devlete karşı ekonomik açıdan bağımlı hale gelmesini ve bu yolla bağımsızlıklarını yitirmesini önlemek amacıyla, her iki sistem de devletten, kamu kurumlarından veya kamu niteliğindeki meslek örgütlerinden mali yardım veya bağış alınmasını engellemeye çalışmaktadır. Hem Türk hem de Alman hukuku, devlet güdümünde örgütlenen veya denetimi altında olan sendika modellerini, bağımsızlık ilkesinin özüne ve örgütlenme özgürlüğünün ruhuna aykırı bulmaktadır.

Alman öğretisinde, devlet tarafından sendikalara doğrudan veya dolaylı biçimde (örneğin vergi avantajları veya sosyal güvenlik fonları üzerinden) sağlanan ekonomik faydalar, bağımsızlığa aykırı kabul edilmektedir. Nitekim yukarıda da ifade edildiği gibi, *Alman Sosyal Güvenlik Kanunu (SGB III)* m.160 hükmü, devletin iş mücadeleleri sırasında tarafsız kalması gerektiğini ve iş mücadelesine katılan kişilere kamu kaynaklarından gelir ikame eden yardımlar yapılamayacağını öngörür. Bu örnek hükmün amacı, devletin sendikal faaliyetler karşısında tarafsızlığını korumak ve sendikaların kendi öz kaynaklarıyla hareket etmesini sağlamaktır. Diğer bir ifade ile, söz konusu hüküm, işçi tarafın, devletin mali kaynaklarını kullanarak grev direncini artırmasının, uyuşmazlığın doğal dengesini bozacağı ve devleti fiilen grevin bir finansörü konumuna getireceği varsayımına dayanır. Türk hukukunda ise benzer şekilde, kamu kurum ve kuruluşlarından alınan yardımların Hazine'ye aktarılacağı düzenlenmiş (m. 28/4), böylece mali bağımlılık durumuna yönelik caydırıcı bir sonuç öngörülmüştür.

⁴⁴ Karaç, *Sendikalar Hukuku*, 188 vd.

⁴⁵ Kapsamlı bilgi için bkz. Aynı eser (A.e.), 103-114, 338-345.

Ancak mali destek yasağının yorumlanmasında bir nüans farkı da göze çarpmaktadır. Alman hukukunda yasak, doğrudan yapılan yardımların yanı sıra, vergi avantajları gibi dolaylı teşvikleri ve üçüncü kişiler aracılığıyla sağlanan örtülü destekleri de kapsayacak şekilde geniş yorumlanmaktadır.

II. SİYASİ PARTİLERE KARŞI BAĞIMSIZLIK

A. TÜRK HUKUKUNDA

1. Sendikaların Siyasi Partilere Karşı Bağımsızlığı

Sendikaların sahip olması gereken bağımsızlığın bir diğer yönünü, başta siyasi partiler olmak üzere kolektif iradeye etki edebilecek üçüncü kişi konumundaki diğer kurum ve kuruluşlara karşı olan bağımsızlığı oluşturur. İlk olarak, tıpkı diğer demokrasilerde olduğu gibi Türkiye’de de sendikaların birtakım siyasi faaliyetlerde bulunup bulunamayacağı tartışmaların odağını oluşturmuş, özellikle sendikaların bağımsızlığı açısından ele alınmıştır. Bu tartışmaların temelinde, demokratik toplumlardaki sendikaların, temsil edilen kitlenin yalnızca ekonomik ve sosyal çıkarlarını savunan örgütler mi yoksa aynı zamanda siyasal sürece etki edebilecek toplumsal aktörler mi olduğu sorusu yer almaktadır.

Bazı batı ülkelerinde, hem geleneksel sendikal amaçlarla faaliyet gösteren sendikalar görülmüş hem de siyasi partilerle yapısal bağ kurarak, siyasi örgütün görüşüne paralel doğrultuda faaliyetlerini yerine getiren sendikaların varlığı kaydedilmiştir⁴⁶. Bu durum, sendikal faaliyetin sınırlarını belirleme noktasında farklı modellerin ortaya çıkmasına neden olmuş, bazı hukuk sistemleri sendika ve siyaseti kesin biçimde ayırırken, bazıları sınırlı ölçüde sendika-siyaset ilişkisine izin vermiştir.

4121 ve 4277 sayılı kanunlarla gerçekleştirilen değişikliklere kadar, Türkiye Cumhuriyeti Anayasası^{47,48} ile 2821 sayılı Kanun kapsamında sendikaların siyasi faaliyetlerine yönelik bir yasak mevcuttu. Bu yasak, önceki mevzuat hükümlerinin yürürlükte olduğu dönemde sendikal kuruluşlara tanınan siyasal serbestinin, çok sayıda sendika teşkilatının temel hedeflerinden tamamen uzaklaşarak politize

⁴⁶ Konu ile ilgili detaylı bilgi için bkz. Tuncay, Savaş Kutsal ve Bozkurt Gümrükçüoğlu, *Toplu İş Hukuku*, 164-165. Ayrıca bkz. Dilek Baybora, “Sendikaların Siyasi Faaliyetlerinin Yasal Çerçevesi”, *Kamu-İş* 7, S. 2 (2003): 4-5.

⁴⁷ “Sendikalar, 13 üncü maddede sayılan genel sınırlamalara aykırı hareket edemeyecekleri gibi; siyasî amaç güdemezler, siyasî faaliyette bulunamazlar, siyasî partilerden destek göremezler ve onlara destek olamazlar; derneklerle, kamu kurumu niteliğindeki meslek kuruluşları ve vakıflarla bu amaçlarla ortak hareket edemezler.”. “Türkiye Cumhuriyeti Anayasası (08/07/1993 tarihli ve 3913 sayılı Kanun ile Değişik Hali), m.52/1”, T.C. Cumhurbaşkanlığı Mevzuat Bilgi Sistemi, Erişim Tarihi: Ekim 24, 2025, <https://www.mevzuat.gov.tr/MevzuatMetin/1.5.2709-19930708.pdf>. Narmanlıoğlu, *Toplu İş İlişkileri*, 246; Ekmekçi ve Yiğit, *Toplu İş Hukuku*, 335; Nizamettin Aktay ve Olgu Özdemir Ertürk, *Toplu İş Hukuku* (Ankara: Seçkin Yayıncılık, 2024), 99.

⁴⁸ Kaynak eserde sehven rakam hatası yapılmış, “1982” yılı, “1981” olarak belirtilmiştir. Eserin içeriğinde yer alan değerlendirmenin dayandığı metin, dipnotta gösterilen 1982 Anayasası’nın ilgili hükmüdür. Karaç, *Sendikalar Hukuku*, 377.

olmasına yol açması gerekçesiyle temellendirilmekteydi⁴⁹. Sendikaları politik eylemlerden dışlayan, örgütlerin gelişimi ve işlevselliği üzerinde menfi tesir yaratan bu yasaklayıcı yaklaşım, ilerleyen süreçte terkedilmiş, bahsi geçen kanunlarla Anayasa'dan ve 2821 sayılı Kanun'dan çıkarılmıştır. Bu bağlamda, sendikal örgütlerin belirli siyasi ilişkileri tesis edebilme olanağı da kısmen tanınmıştır. Türk öğretisinde bu gelişme, sendikaların siyasi partilere karşı muhafaza etmesi gereken bağımsızlığının tehlikeye girmesi biçiminde değil, bilakis, hem sendikaların hem de üyelerinin müşterek çıkarlarını koruyan, örgütlerin faaliyetlerini ve nüfuz etme yeteneklerini yükselten bir etki olarak değerlendirilmiştir⁵⁰.

6356 sayılı Kanun ise işçi ve işveren örgütlerine yönelik, siyasi amaç gütmeye veya siyasi faaliyetlerde bulunma hususunda herhangi bir kısıtlama getirmemiştir. Kanaatimizce bu durum, sendikal örgütlerin demokratik toplum düzeni içinde düşünce açıklama ve kamu politikalarına ilişkin görüş bildirme özgürlüğüne sahip olduklarını göstermektedir. Bununla birlikte, Kanun'un 26. maddesinin 7. fıkrası, bu kuruluşların siyasi partilere ait isim, işaret, amblem veya rumuzları kullanmasını⁵¹; 28. maddenin 2. fıkrası ise siyasi partilerden yardım veya bağış kabul etmelerini kesin olarak menetmiştir. Bahsi geçen hükümlere muhalif eylemlerin müeyyideleri ise, m.28/4 başta olmak üzere, 78/1-ç, 78/1-d ve 78/2 maddelerinde tanzim edilmiştir. Tespit edilen yaptırımlar; elde edilen mali desteğin Hazine'ye intikali, bir kısım idari para cezaları ve hak mahrumiyeti şeklindedir. Dolayısıyla Kanun, sendikaların siyasi faaliyet alanında bulunmasını tamamen yasaklamamakla birlikte, onların bağımsız ve tarafsız bir yapıda kalmasını güvence altına almak üzere belirli sınırlar çizmektedir.

Türk hukukunda üçüncü kişi, kurum ya da kuruluşlara karşı bağımsızlık meselesi, özellikle siyasi partilerle olan ya da olacak ilişkiler üzerine yoğunlaşmıştır. Bunun temel nedeninin, önemli etkilerin özellikle siyasi partiler bağlamında ortaya çıkacağı düşüncesi olduğu söylenebilir. Bu nedenle, sendika-siyaset ilişkisi⁵² öteden beri tartışmaların merkezinde yer almış, hukuki değerlendirmeler de bu tartışmalar üzerinden şekillenmiştir. Sendikalara özgü faaliyet ile siyasi faaliyet arasındaki ayrımı netleştirmek ve bu tür eylemlerin kapsamını tanımlamak, çok eski zamandan beri süregelen derin bir problem olarak görülmektedir⁵³. Özellikle günümüz koşulları göz önüne alındığında, işçi sendikaları yalnızca temel olarak iş ilişkilerini işverenlerle müzakere edip bunu bir toplu iş sözleşmesine dayandırma

⁴⁹ Tuncay, Savaş Kutsal ve Bozkurt Gümrükçüoğlu, *Toplu İş Hukuku*, 165.

⁵⁰ A.e., 24.

⁵¹ Bu yasakla amaçlanan, sendikal örgütlerin, bir siyasi partinin "yan kuruluşu" şeklinde algılanmasının engellenmesidir. Arıcı, *Toplu İş İlişkileri*, 161.

⁵² Bkz. Karaç, *Sendikalar Hukuku*, 378-380.

⁵³ Nitekim asgari ücretin artırılmasının veya işsizlik sorununun çözümünün talep edilmesi, hem çalışma hayatını ilgilendiren hem de bir yönüyle siyasi birer faaliyet niteliğindedir. Yamakoğlu, "Sendikaların Siyasi Faaliyetleri", 1854.

misyonunun ötesine geçmiştir. Bu genişleyen faaliyet alanı, sendikaların ekonomik ve sosyal hakları savunmanın yanı sıra, toplumsal politika ve kamu düzeni üzerinde etki yaratabilecek aktörler hâline gelmelerini beraberinde getirmiştir. Zira sendikal örgütler, belirli kamu hukuku yetkilerini kullanarak ve ulusal/uluslararası örgütlere iştirak ederek oldukça etkin birer sivil toplum kuruluşu kimliğini kazanmışlardır⁵⁴.

Sendikaların siyasi partilere karşı bağımsızlığı, özellikle temsil ettiği kitlenin müşterek çıkarlarının temini ve muhafazası yönünden kritik bir öneme sahiptir. Çünkü aşırı ölçüde siyasileşen ve belli bir siyasi görüş veya parti ile organik bağ oluşturan sendikal örgütlerin özerkliği, ilgili siyasal kanadın iktidara erişmesi halinde belirgin bir şekilde tehlikeye girer⁵⁵. Nitekim geçmişte gözlemlendiği üzere, sendikal örgütler, kurdukları bu yapısal ilişki sebebiyle söz konusu partinin bir uzantısı ve organı gibi hareket etme eğilimi gösterebilmektedirler⁵⁶.

Bununla birlikte, sendikaların siyasi partilere karşı özerkliğini ve birtakım siyasi girişimlerde bulunma yönündeki eylemlerini farklı bir yaklaşım ile değerlendirmek zorunludur. Bu kapsamda, siyasi partilere karşı olan bağımsızlık; bir siyasi oluşumun uzantısı olmamayı, onunla yapısal bir bağ kurmamayı⁵⁷, partinin yönlendirmeleriyle biçimlenen bir eylem planını benimsememeyi, aynı bireylerin hem ilgili sendikal örgütte hem de siyasi partide yönetici pozisyonunda yer almasını ve bu iki kuruluşun finansal olarak bağımsız olmasını, yani birbirleriyle ekonomik ilişki içinde bulunmamasını ifade eder⁵⁸. Bu hususlar, sendikal örgütlerin hem kurumsal hem de fiili bağımsızlıklarını güvence altına almakta ve toplu iş ilişkilerindeki tarafsızlıklarını pekiştirmektedir.

Diğer taraftan, yürürlükteki yasal düzenlemelerde siyasi faaliyet yasağına ilişkin bir hükmün yer almadığı dikkate alındığında, sendikaların siyasi partilere karşı olan bağımsızlığı, bu kuruluşların kesinlikle siyasal girişimlerde bulunamayacağı veya herhangi bir siyasi görüşe sahip olamayacağı biçiminde yorumlanamaz⁵⁹. Aksine, sendikaların temsil ettikleri kitlenin çıkarlarını korumak ve

⁵⁴ Eyrenci, Taşkent, Ulucan ve Baskan, *İş Hukuku*, 557. Demokratik toplumlarda sendika ve konfederasyonların siyasal iktidarı etkileme imkânına sahip oldukları, bunun da çoğulculuk ilkesinin doğal bir sonucu olduğu ifade edilmektedir. Aktay ve Özdemir Ertürk, *Toplu İş Hukuku*, 100. Bununla birlikte, Türkiye'deki sendikal örgütlerin çeşitli toplumsal çevrelerle ortak hareket ederek iktidar değişikliğine dahi katkı sunabilecekleri, fakat bu tür bir tutumun ya da siyasi iktidarın her eylemini koşulsuz biçimde destekleme yönündeki yaklaşımın, sendikaların amaç ve fonksiyonlarını aştığı belirtilmektedir. Bkz. Akyiğit, *Toplu İş Hukuku*, 316.

⁵⁵ Tek partili totaliter rejimlerde sendikal örgütlerin iktidarda bulunan siyasi partiyle ilişki içinde bulunmaları, özgür bir tercihten ziyade sistemin doğasından kaynaklanan zorunlu bir durumun sonucudur. Adnan Mahiroğulları, "Türkiye'de Sendika-Siyaset İlişkisi", *Sosyal Siyaset Konferansları Dergisi*, S. 46 (2003): 1.

⁵⁶ Tuncay, Savaş Kutsal ve Bozkurt Gümrükçüoğlu, *Toplu İş Hukuku*, 23.

⁵⁷ Ekmekçi ve Yiğit, *Toplu İş Hukuku*, 336.

⁵⁸ Tuncay, Savaş Kutsal ve Bozkurt Gümrükçüoğlu, *Toplu İş Hukuku*, 23; Karaç, *Sendikalar Hukuku*, 379. Ayrıca bkz. Mahiroğulları, "Sendika-Siyaset İlişkisi", 2.

⁵⁹ Karş. Akyiğit, *Toplu İş Hukuku*, 92.

geliştirmek maksadıyla, örgütsel amaçlarına uygun ölçüde siyasi faaliyetlerde bulunabilmeleri hukuken ve demokratik toplum düzeni açısından meşru kabul edilmelidir. Dolayısıyla sendikalar, temsil ettikleri kitlenin belirli hak ve menfaatlere ulaşması yahut mevcut haklarının muhafazası maksadıyla belli bir ölçüde siyaset yapmak zorundadırlar⁶⁰. Ayrıca kamuoyu oluşturabilme yetkinlikleri sayesinde, siyasal süreçler aracılığıyla bazı daha genel hakların kazanılmasına da öncülük edebilmektedirler. Bu çerçevede belirtilmesinde fayda bulunmaktadır ki, sendikal kuruluşlar, geçmişten günümüze kadar temsil ettikleri kitlenin çıkarlarını muhafaza etmek ve ileri taşımak maksadıyla, sendikacılığın sosyal ve ekonomik fonksiyonlarının yanı sıra siyasi fonksiyonlarını da aktif olarak kullanmışlardır⁶¹. Yukarıda kısaca izah edilen gerekçelerle, öğretide, işçi sınıfının sadece ekonomik mücadele ile sınırlı kalmaması, politik eylemleri de sürece dahil etmesi gerektiği vurgulanmıştır⁶².

2. Sendikaların, Sendika Üyelerinin ya da Yöneticilerinin Siyasi Faaliyetlerinin Sınırı

a. Sendikaların Siyasi Faaliyetleri Bağlamında Değerlendirme

Sendikaların belirli siyasi faaliyetlerin içinde yer alabileceğinin kabul edilmesi zorunlu olsa bile, onlar açısından siyaset yapma yasağının kaldırılması, sınırsız veya önemli derecede siyasi faaliyetler içerisine girebileceği biçiminde de anlaşılamaz⁶³. Çünkü sendikaların faaliyetleri, kuruluş gayeleri olan “çalışma ilişkileri” ile tahdit edilmiştir⁶⁴. Anayasa’nın 51. maddesinin 1. fıkrasındaki bu düzenleme ilga edilmediği sürece, sendikal örgütlerin siyasi eylemleri de yalnızca üyelerinin “çalışma ilişkileri” ile bağlantılı, yani ekonomik ve sosyal hak ve menfaatlerinin korunması ve ilerletilmesi hedefiyle kısıtlı bir kapsamda olanaklı kabul edilmektedir⁶⁵. Bahsedilen durum literatürde, sınırlı siyasi faaliyet serbestisi/serbestliği yahut sınırlı siyaset yasağı⁶⁶ olarak anılmaktadır⁶⁷.

⁶⁰ Tuncay, Savaş Kutsal ve Bozkurt Gümrükçüoğlu, *Toplu İş Hukuku*, 24. Ayrıca bkz. Arıcı, *Toplu İş İlişkileri*, 160; Yamakoğlu, “Sendikaların Siyasi Faaliyetleri”, 1854.

⁶¹ Yamakoğlu, “Sendikaların Siyasi Faaliyetleri”, 1854-1855. Ayrıca bkz. Anıl Çeçen, *Sendikalizm* (Ankara: Şafak Matbaası, 1970), 76; Baybora, “Sendikaların Siyasi Faaliyetlerinin Yasal Çerçevesi”, 3-4.

⁶² Baybora, “Sendikaların Siyasi Faaliyetlerinin Yasal Çerçevesi”, 3-4.

⁶³ Karş. Ekmekçi ve Yiğit, *Toplu İş Hukuku*, 336; Nuri Çelik, Nurşen Caniklioğlu, Talat Canbolat ve Ercüment Özkaraca, *İş Hukuku Dersleri* (İstanbul: Beta Yayınları, 2023), 966.

⁶⁴ Haluk Hadi Sümer, *İş Hukuku* (Ankara: Seçkin Yayıncılık, 2024), 232; Akyiğit, *Toplu İş Hukuku*, 319. Ancak 87 numaralı ILO Sözleşmesi’nde “amaç” sınırına yer verilmediği belirtilmektedir. Aktay ve Özdemir Ertürk, *Toplu İş Hukuku*, 101.

⁶⁵ Çelik, Caniklioğlu, Canbolat ve Özkaraca, *İş Hukuku Dersleri*, 966. Karş. Narmanlıoğlu, *Toplu İş İlişkileri*, 248; Akyiğit, *Toplu İş Hukuku*, 316; Uşan, *İş ve Sosyal Güvenlik Hukuku*, 265; Yamakoğlu, “Sendikaların Siyasi Faaliyetleri”, 1861.

⁶⁶ Eyrenci, Taşkent, Ulucan ve Baskan, *İş Hukuku*, 557; Şahlanan, *Toplu İş Hukuku*, 277.

⁶⁷ Tuncay, Savaş Kutsal ve Bozkurt Gümrükçüoğlu, *Toplu İş Hukuku*, 164, 167.

Doktrindeki bir görüşe⁶⁸ göre, “çalışma ilişkileri” kavramı, iş ilişkisinden çok daha kapsamlı ele alınmalıdır. Bu ifade, çalışma hayatına doğrudan veya dolaylı bir biçimde etkide bulunacak olan, yasama ve yürütme organlarının bütün eylemlerini de içermelidir. Değinilen yaklaşıma paralel olarak, sözü geçen organlar tarafından hayata geçirilecek ve uygulanacak olan özellikle ekonomik ve sosyal boyutlu her türlü karar ve eylemler, işçi ile işverenleri etkiliyorsa, sendikaların ortak amacı çerçevesinde değerlendirilmelidir. Aksi yönde bir yorum, sendikal örgütleri toplumdan ve siyasetten tümüyle soyutlayacak bir kabul olacaktır. Bununla birlikte Anayasa’nın ve kanun koyucunun iradesinin bu doğrultuda olmadığı da ayrıca dile getirilmektedir.

Örneğin, sendikalar, temsilini üstlendikleri grup aleyhine bir sonuç doğuracağını öngördükleri yasal düzenlemeye karşı bizzat kendileri veya farklı örgütlerle dayanışma içinde gösteri yürüyüşü, miting, boykot, afiş ya da yayın faaliyetleri yürütebilirler. Öğretide bu tarz eylemlerin “amaç dışı” olarak nitelendirilemeyeceği ifade edilmektedir⁶⁹. Benzer şekilde, yasal sınırlar içerisinde kalması kaydıyla, yürütme organının sosyal ve ekonomik politikaları sendikal örgütler tarafından eleştirilebilir. Sendikalar, iktidarda veya muhalefette bulunan bir siyasi partiyi destekleyebilir⁷⁰ (veya farklı bir görüşte bulunabilir). Sonuç itibarıyla, önemli bir baskı grubu olarak siyasal alanda da aktif rol üstlenebilirler. Fakat bu faaliyetlerin hiçbirinde bir siyasi partinin organı gibi hareket etme seviyesine ulaşılmaması gerektiği açıktır⁷¹. Daha açık bir ifadeyle, sendikalar, esasen siyasetin içinden doğan örgütlerdir⁷². Dolayısıyla siyasi faaliyetlerin tümüyle dışında olduğu düşünülemez. Ancak her ne kadar mevzuatta siyasi faaliyetlere ilişkin doğrudan bir yasak yer almıyorsa⁷³ da bu durum, sendikaların sınırsız bir şekilde siyasi faaliyetlerde bulunabileceği şeklinde de yorumlanamaz. Zira sendikalar, ortak amaç çerçevesinde kurulan ve bu doğrultuda hareket eden kuruluşlardır. Bu nedenledir ki, siyasi faaliyetlerin sınırını da, sendikaların amacı oluşturur⁷⁴.

⁶⁸ Eyrenci, Taşkent, Ulucan ve Baskan, *İş Hukuku*, 557.

⁶⁹ A.y. Ayrıca bkz. Aktay ve Özdemir Ertürk, *Toplu İş Hukuku*, 100. Karş. Akyiğit, *Toplu İş Hukuku*, 316. Söz konusu faaliyetler, sendika özgürlüğü kapsamında değerlendirilmekte olup bu tür faaliyetlerin yasaklanması, sendika özgürlüğüne yönelik bir sınırlama teşkil etmektedir. Başbuğ ve Yücel Bodur, *İş Hukuku*, 247.

⁷⁰ Aktay ve Özdemir Ertürk, *Toplu İş Hukuku*, 100-101; Sümer, *İş Hukuku*, 232; Başbuğ ve Yücel Bodur, *İş Hukuku*, 247.

⁷¹ Akyiğit, *Toplu İş Hukuku*, 92, 316. Ayrıca bkz. Aktay ve Özdemir Ertürk, *Toplu İş Hukuku*, 102. Karş. Uşan, *İş ve Sosyal Güvenlik Hukuku*, 265. Bazı ülkelerde (örneğin, İngiltere ve Norveç’te), sendikalar ile siyasi partiler arasındaki ilişki, doğrudan bir siyasi partiyle organik bir bağ kurulacak ölçüde yakın ve kurumsal bir nitelik kazanabilmektedir. Baybora, “Sendikaların Siyasi Faaliyetlerinin Yasal Çerçevesi”, 4.

⁷² Tuncay, Savaş Kutsal ve Bozkurt Gümrükçüoğlu, *Toplu İş Hukuku*, 165.

⁷³ Buna karşılık, sendikaların siyasi partilerden bağış almaları ve siyasi partilerin ad, amblem, rumuz ya da işaretlerini kullanmaları, açıkça yasaklanmıştır. Bkz. STİSK, m.26 ve 28.

⁷⁴ STİSK, m.26/5: “Kuruluşlar, tüzükleriyle belirlenen amaçları dışında faaliyette bulunamaz.”. Ayrıca konuya ilişkin AYM tarafından verilen karar için bkz. AYM, Başvuru No: 2014/3793, 08.11.2017, RG, No. 30276, 20.12.2017.

b. Sendika Üyelerinin ya da Yöneticilerinin Siyasi Faaliyetleri Bağlamında Değerlendirme

Sözö edilen siyasi faaliyetler ve bilhassa bu faaliyetlerin sınırları, temel olarak sendikal örgütlerin “tüzel kişiliğine” ilişkindir. Bu nedenle, gerçek kişi olan sendika mensupları ile sendikaların organlarında görev yapanlar açısından bu nitelikte bir siyasi faaliyet sınırı mevcut değildir⁷⁵. Zira ne Anayasa ne de herhangi bir başka kanun metninde bu gibi kimselerin siyasi faaliyetlerde bulunmalarını engelleyen bir düzenleme bulunmamaktadır.

Sendikaların üyeleri ve organlarında görev alan kişilerin, Anayasa’nın 67. maddesinde tanzim edilen seçme ve seçilme haklarını kullanmaları, siyasi partilerde üye bulunabilmeleri, bir siyasi partinin yönetiminde rol almaları ya da en azından belli bir siyasi görüşü desteklemeleri yasaklanmamıştır⁷⁶. Ayrıca bu kişilerin, yerel yönetim ve genel seçimlerde bağımsız olarak yahut diledikleri takdirde bir siyasi parti listesinden aday olmaları da mümkün hale getirilmiştir.

2839 sayılı Milletvekili Seçimi Kanunu’nun 18. maddesi uyarınca, sendikal örgütlerin yönetim ya da denetim kurullarında görev üstlenen kişilerin, genel ve ara seçim süreçlerinin başlamasından bir ay evvel istifa talebinde bulunmaları zorunludur. Adayların sendika organlarındaki pozisyonları, adaylık müddetince askıda kalacak⁷⁷ olup seçilmeleri durumunda ise, Anayasa m.82/1 hükmü uyarınca bu kişilerin sendika organlarındaki yetkileri son bulur. Ek olarak, 6356 sayılı Kanun m.9/6 hükmü de kuruluş ve şubelerin yönetim, denetleme ve disiplin kurullarında görevli kişilerin milletvekili veya belediye başkanı seçilmeleri halinde, bu görevlerinin kendiliğinden sona ereceğini kurala bağlamaktadır. Öte yandan, söz konusu hükümde sadece belediye başkanlığı ve milletvekilliğine ilişkin bir sınırlama bulunduğu için, diğer yerel yönetim organlarına seçilme durumu, sendika yönetimindeki durumlarını etkilememektedir⁷⁸. Fakat öğretilerde yer alan bir görüş, sendika tüzüklerinde bu durumun aksine bir hüküm belirlenebileceğini belirtmektedir. Bu yönde bir hükmün bulunması halinde ise ilgili tüzük hükmüne uygun hareket edilmesi gerektiği ifade edilmektedir⁷⁹.

B. ALMAN HUKUKUNDA

Özellikle siyasi (veya dini) nitelik taşıyan gruplardan bağımsızlık; bu yapıların birbirinden tamamen ayrı şekilde kurumsallaşmış örgütler olarak varlık göstermesi, herhangi bir siyasi partinin uzantısı hâline gelmemesi, aynı kişilerin her iki yapının yönetiminde yer almaması ve en önemlisi, mali bakımdan

⁷⁵ Narmanlıoğlu, *Toplu İş İlişkileri*, 247; Çelik, Caniklioğlu, Canbolat ve Özkaraca, *İş Hukuku Dersleri*, 967; Ekmekçi ve Yiğit, *Toplu İş Hukuku*, 336.

⁷⁶ Tuncay, Savaş Kutsal ve Bozkurt Gümrükçüoğlu, *Toplu İş Hukuku*, 165-166.

⁷⁷ Çelik, Caniklioğlu, Canbolat ve Özkaraca, *İş Hukuku Dersleri*, 967.

⁷⁸ Narmanlıoğlu, *Toplu İş İlişkileri*, 124; Yamakoğlu, “Sendikaların Siyasi Faaliyetleri”, 1862; Sümer, *İş Hukuku*, 232.

⁷⁹ Akyiğit, *Toplu İş Hukuku*, 316-317.

birbirlerinden bağımsız olmaları şeklinde tanımlanabilir. Öğretide de belirtildiği gibi, bağımlılık, siyasi ya da dini gruplarda yer alan kişiler ile sendikaların organ üyelerinde geniş çaplı bir örtüşme bulunduğu ortaya çıkar ve bu, bir tür bağımlılığa sebep olur⁸⁰.

Bununla birlikte, bahsedilen durum sendikaların amaçlarını gerçekleştirme sürecinde bazı ortak faaliyetlerde bulunmalarını mutlak biçimde engelleyen bir unsur olarak değerlendirilmemelidir⁸¹. Zira siyasi veya dini nitelikli kurum ve oluşumlardan bağımsızlık, sendikaların herhangi bir politik tutuma sahip olmalarını ya da dünya görüşü benimsemelerini bütünüyle yasakladığı anlamına gelmez. Sendikaların, üyelerinin hak ve menfaatlerini koruma, geliştirme ve savunma yönündeki çabalarında, belirli ölçüde siyasetle temas hâlinde olmaları doğal kabul edilmelidir. Sendikanın dahili özerkliği, belirli toplumsal düşünce ve değerleri benimseme serbestisini de içerir. Dolayısıyla bu düşünce veya değerlerin örneğin belirli bir siyasi akımın ilkeleriyle örtüşmesi de mümkündür⁸². Bu çerçevede, siyasi ya da dini açıdan mutlak tarafsızlık, zorunlu bir koşul olarak değerlendirilemez⁸³.

Sendikaların siyasi (veya dini) nitelikli oluşumlara karşı koruması gereken bağımsızlığın sınırı, bu örgütlerin belirli bir partinin etkisi veya kontrolü altına girmesi durumunda aşılmış olur⁸⁴. Başka bir deyişle, sendika tüzüğünde belirli bir siyasi partinin politikalarıyla doğrudan veya dolaylı biçimde bağlantı kurulması ya da o partide görev yapan yöneticilerle sendika yönetim organlarında görev alan kişilerin büyük ölçüde aynı kimseler olması, bağımsızlık ilkesini zedeleyen unsurlardır. Bu tür bir kişisel veya kurumsal birleşme, sendikanın bağımsızlığını ortadan kaldırarak onu bağımlı bir yapı hâline getirir⁸⁵.

Devlet, siyasi parti ve dini gruplar çerçevesinde ele alınan bağımsızlık ilkesi, yalnızca bu güç odaklarıyla sınırlı olmayıp, sendikaların özerkliğini zedeleme potansiyeline sahip tüm kurum ve organizasyonları da kapsar. Dolayısıyla bir sendikanın gerçek anlamda bağımsız kabul edilebilmesi için, etkisi altına girebileceği nitelikteki her türlü dış yapı ve organizasyondan bağımsızlığını koruması zorunludur⁸⁶.

⁸⁰ Heinrich Kiel, Stefan Lunk ve Hartmut Oetker, editör, *Münchener Handbuch zum Arbeitsrecht Band. 3: Kollektives Arbeitsrecht I* (München: C.H.BECK, 2022), §218, Rn. 68.

⁸¹ Winfried Boecken, Franz Düwell, Martin Diller ve Hans Hanau, editör, *Gesamtes Arbeitsrecht* (Baden-Baden: Nomos, 2023), GG Art. 9, Rn. 27.

⁸² Däubler, *Tarifvertragsgesetz*, TVG §2, Rn. 18.

⁸³ Günter Schaub, editör, *Arbeitsrechts-Handbuch* (München: C.H.BECK, 2023), §188, Rn. 19.

⁸⁴ Löwisch, Caspers ve Klumpp, *Arbeitsrecht*, §22, Rn. 960.

⁸⁵ Löwisch ve Rieble, *Tarifvertragsgesetz Kommentar*, TVG §2, Rn. 108.

⁸⁶ A.e., Rn. 109.

C. SİYASİ PARTİLERE KARŞI BAĞIMSIZLIK BAĞLAMINDA TÜRK VE ALMAN HUKUKUNUN DEĞERLENDİRİLMESİ

Devlete karşı bağımsızlık konusunda her iki sistemin de sağlam temeller atıldığı görülmekle birlikte, sendikal özerkliğin bir diğer hassas ve tartışmalı boyutu olan siyasi partilerle ilişkiler, farklı hukuki yaklaşımları ve tarihsel tecrübeleri ortaya koymaktadır. Sendikaların, üyelerinin ekonomik ve sosyal çıkarlarını koruma misyonu, doğası gereği siyasi süreçlere müdahil olmayı gerektirirken, bu durum aynı zamanda bir siyasi partinin güdümüne girme riskini de beraberinde getirir. Yukarıda da belirtildiği gibi, anılan konu, hem Türk hem de Alman hukukunda sendikal bağımsızlık ilkesi açısından ciddi bir tartışma alanı yaratmaktadır.

Farklı tarihsel ve yasal arka planlara sahip olmalarına rağmen, Türk ve Alman hukuk sistemleri sendikaların siyasi partilerle ilişkilerinde de belirli ortak ilkeleri benimsemiştir. Her iki sistem de sendikaların, bir siyasi partinin uzantısı, organı veya teşkilatı gibi hareket etmesini reddetmektedir. Ancak sendikalardan mutlak bir siyasi tarafsızlık beklenmemekte, üyelerinin çıkarlarını korumak ve geliştirmek amacıyla sınırlı ve amaçlarıyla orantılı siyasi faaliyetlerde bulunabilecekleri ilkesel olarak kabul edilmektedir. Söz konusu ortak ilkelere rağmen, iki hukuk sisteminin sendika-siyaset ilişkisini düzenlemedeki öncelikleri ve yöntemleri arasında bazı farklılıklar mevcuttur. Türk hukukunun bu konudaki yaklaşımı, tarihsel bir evrimin ürünüdür denebilir. Zira geçmişte uygulanan siyasi faaliyet yasağı, yapılan yasal değişikliklerle terk edilmiş, günümüzdeki sınırlı siyasi faaliyet serbestisi anlayışına ulaşılmıştır. Buna karşılık, Alman hukuku bakımından daha istikrarlı bir hukuki zeminde gelişim sergilendiği görülmektedir.

Siyasi faaliyetin meşru sınırının nasıl çizildiği konusunda da iki sistem farklılaşmaktadır. Türk hukukunda bu sınır, Anayasa'nın 51. maddesine atıfla, faaliyetlerin "çalışma ilişkileri" kavramıyla sınırlı olması gerektiği şeklinde daha somut bir çerçeveye oturtulmuştur. Alman hukukunda ise sınır, sendikanın bir partinin "etkisi veya kontrolü altına girip girmediği" gibi daha genel, ilkesel ve her somut olayın özelliklerine göre değerlendirilecek bir kritere bağlanmıştır. Kanaatimizce bu farklılık, Türk hukukunun meşru siyasi faaliyetin sınırlarını daha öngörülebilir bir çerçeveye oturtma çabasını yansıtmaktadır. Alman hukukunun ise her bir vakanın özel koşulları içinde sendikal özerkliğin fiilen zedelenip zedelenmediğini değerlendiren daha dinamik bir içtihat denetimine olanak tanıdığı görülmektedir.

Netice itibarıyla, siyasi meseleler ile çalışma hayatına ilişkin meseleler arasında kesin bir ayırım yapmanın genel olarak güç ve neredeyse olanaksız olduğu⁸⁷

⁸⁷ Tuncay, "Sendikal Faaliyetler", 1867. Siyasetin en geniş anlamıyla, devletle ilişkili tüm alanları kapsadığı ve bu nedenle sendikal faaliyetlerin bütünüyle siyasetin dışında kalamayacağı belirtilmektedir. Buna karşılık, dar anlamda siyaset, iktidarı elde etme veya iktidar mücadelesine katılma amacına yönelik faaliyetleri ifade etmekte olup sendikalar bakımından amaç dışı faaliyet yasağı kapsamında değerlendirilmektedir. Arıcı, *Toplu İş İlişkileri*, 160. Ayrıca bkz. Aktay ve Özdemir Ertürk, *Toplu İş Hukuku*, 100; Ekmekçi ve Yiğit, *Toplu İş Hukuku*, 335.

da hesaba katılarak, sendikal örgütlerin işin tabiatı gereği siyasetin içinde olduklarını kabul etmek gerekmektedir⁸⁸. Dolayısıyla yaşamın neredeyse her alanına nüfuz etmiş ve hem sendikanın hem de sendikal faaliyetlerin doğasında mevcut olan siyasetten, sendikaların tamamen kopuk olması mümkün görülmemektedir. Bu çerçevede, amaçlarıyla sınırlı kalacak şekilde bazı siyasi faaliyetlerde bulunabilmelerinin veya mevcut bir eylemin sendikalar tarafından desteklenme durumunun doğal karşılanması gerekir. Fakat kısaca ve tekrar belirtilmesinde fayda bulunmaktadır ki, siyasi faaliyetler ve daha geniş anlamda siyaset, sendikal örgütler bakımından bir amaç değil, yalnızca bir araç olmalıdır.

Ç. ULUSLARARASI ÇALIŞMA ÖRGÜTÜ SENDİKA ÖZGÜRLÜĞÜ KOMİTESİ İLKE KARARLARI ÇERÇEVESİNDE SENDİKAL ÖRGÜTLERİN SİYASİ FAALİYETLERİ

Sendika özgürlüğü, bireylere istedikleri nitelikte sendikal örgütler kurma serbestisi sunmanın yanı sıra, mesleki çıkarlarını koruyabilmeleri için kanuna uygun faaliyetlere girişebilme serbestisini de güvence altına almaktadır. Bu durumun, sendikal örgütlerin siyasi faaliyetleri ile de ciddi bir bağlantısı mevcuttur. Nitekim, Uluslararası Çalışma Örgütü'nün (ILO) 87 sayılı Sözleşmesi'nin 3. maddesi, kuruluşların, "eylemlerini" özgürce tayin ve düzenleme haklarının olduğunu hükme bağlamıştır. 98 sayılı ILO Sözleşmesi m.2 hükmü ise sendikal bağımsızlık ilkesini güvence altına almakta, karşılıklı müdahale yasağını ve sarı sendikacılık ile mücadeleyi amaç edinmektedir⁸⁹. Ayrıca, 151 sayılı ILO Sözleşmesi de m.5 hükmünde kamu görevlilerine odaklanmakta, kamu otoritesi ile kamu görevlileri örgütleri arasında adeta bir güvenlik duvarı vazifesi üstlenmekte, bağımsızlığı temin etmeyi hedeflemektedir⁹⁰.

Uluslararası Çalışma Örgütü Sendika Özgürlüğü Komitesi'ne göre, sendikal örgütlerin amaçları ile sınırlı olması koşuluyla, kamu makamlarına karşı bazı politik eylemlerde bulunması olasıdır. Örneğin, hükümetin uyguladığı ekonomik ve sosyal politikalara dair görüşlerini serbestçe açıklayabilme ve kamu makamlarına

⁸⁸ Tuncay, "Sendikal Faaliyetler", 1866.

⁸⁹ 98 sayılı ILO Sözleşmesi, m.2: "İşçi ve işveren teşekkülleri, gerek doğrudan doğruya, gerek mümessilleri veya üyeleri vasıtasıyla birbirlerinin kuruluşları, işleyişleri ve idarelerini müdahalede bulunmalarına karşı gerekli surette himaye edileceklerdir. Bilhassa işçi teşekküllerini bir işverenin veya bir işveren teşekkülünün kontrolüne tabi kılmaya, bir işverenin veya bir işveren teşekkülünün kendi nüfuzu altına alınmış işçi teşekkülleri ihdasını tahrik etmeye veya işçi teşekküllerinin mali yollarla veya başka bir şekilde desteklemeye matuf tedbirler, bu maddedeki manası ile müdahale hareketlerinden sayılır."

⁹⁰ 151 sayılı ILO Sözleşmesi, m.5: "Kamu görevlileri örgütleri, kamu makamlarından tamamen bağımsız olacaklardır. Kamu görevlileri örgütleri kuruluş, işleyiş veya yönetimlerinde kamu makamlarının her türlü müdahalesine karşı yeterli korumadan yararlanacaklardır. Bir kamu makamının tahakkümü altında kamu görevlileri örgütlerinin kuruluşunu geliştirmeye veya kamu görevlileri örgütlerini bir kamu makamının kontrolü altında tutmak amacıyla mali veya diğer biçimlerde desteklemeye yönelik önlemler bu madde bakımından müdahaleci faaliyetler olarak kabul edilecektir."

dilekçe verme hakkı, sendika hakkı ve özgürlüğü kapsamında değerlendirilir⁹¹. Benzer şekilde, sendikalara ait görüşlerin, afiş ya da poster yoluyla duyurulmasının önüne geçilmesi, sendikal faaliyetler üzerinde kabulü mümkün olmayan bir müdahale olarak görülmektedir⁹².

Uluslararası Çalışma Örgütü Sendika Özgürlüğü Komitesi örnek ilke kararında da görüldüğü üzere, sendikal örgütlerin siyasetten tamamen soyutlanmasını öngören düzenlemeler, 87 numaralı Sözleşme'ye aykırı olarak değerlendirilmektedir. Zira sendikalara, temsil ettiği kitlenin çalışma hayatını ilgilendiren menfaatlerini muhafaza etmek ve ileriye taşımak amacıyla siyasi faaliyetlerde bulunabilme serbestisinin tanınması zorunludur. Bu doğrultuda getirilecek genel nitelikli bir yasak ise sendika hakkı ve özgürlüğüne aykırılık teşkil edecektir⁹³. Dolayısıyla sendikal örgütlerin, hükümet tarafından yürütülen sosyal ve ekonomik politikalar konusunda eleştiri getirebilmeleri, esasen sendika özgürlüğünün bir gereği olarak değerlendirilmektedir⁹⁴. Fakat bu tür bir serbesti alanı tanınsa dahi, sendikaların temel işlevlerinden yani ortak amaçtan sapmadan bazı politik faaliyetlere girişebilmelerine ehemmiyet verilmiştir. Ortak çıkarları koruma ve geliştirme hedefini aşan biçimde ve yoğunlukta, hakkın kötüye kullanılması sınırına varacak politik eylemlerde bulunmaları uygun görülmemektedir⁹⁵.

III. SENDİKAL SAFLIK İLKESİ VE SOSYAL TARAFLARIN BİRBİRLERİNE KARŞI BAĞIMSIZLIKLARI

A. SENDİKAL SAFLIK İLKESİ

1. Türk Hukukunda

Sendikaların özellikle sosyal karşıtlarına karşı bağımsızlığı hem Türk hem de Alman hukukunda temel bir esas olarak kabul görmektedir. Dahası bu prensip, bir örgüte sendika niteliği atfedilmesi bakımından zorunlu ve önemli bir unsur olarak kabul edilmektedir. Öte yandan, bağımsızlık ilkesini tamamlayan ya da türevsel bir unsuru şeklinde tanımlanabilecek⁹⁶ ve sendikal örgütlerin türdeş yapıda var olmalarını hedefleyen “sendikal saflık ilkesi”ne de dikkat çekmek gerekir.

⁹¹ Freedom of Association - Digest of Decisions and Principles of the Freedom of Association Committee of the Governing Body of the ILO, (Geneva: International Labour Office, Freedom of Association, 2006), 105, Nr. 503 ve s. 106, Nr. 508.

⁹² Freedom of Association, 35, Nr. 163. Konuya ilişkin Anayasa Mahkemesi kararı için bkz. AYM Kararı, Başvuru No: 2014/3793, 08.11.2017, RG No. 30276, 20.12.2017.

⁹³ Freedom of Association, 104, Nr. 500.

⁹⁴ Tuncay, Savaş Kutsal ve Bozkurt Gümrükçüoğlu, *Toplu İş Hukuku*, 166.

⁹⁵ Freedom of Association, 105, Nr. 502. A. Can Tuncay, “Bir İstinaf Kararı Üzerine Sendikal Faaliyetler”, *Legal ISGHD* 14, S. 56 (2017): 1867.

⁹⁶ Öğretide, sendikal saflığın, sendikaların bağımsızlığının bir neticesi olduğu belirtilmektedir. Uşan, *İş ve Sosyal Güvenlik Hukuku*, 228.

İşçi ve işveren⁹⁷ olmak üzere zıt kutuplara ayrılan ve söz konusu ayrım temelinde örgütlenen yapıların, birbirleri içine karışmamaları ve homojen bir karakterde kalmaları gerekir⁹⁸. Nitekim bu iki karşıt tarafın tek bir çatı altında temsil edilmesi, eşyanın doğasına da aykırılık oluşturur⁹⁹. Zira bu hal, sendikaların bağımsızlığı ilkesini açık bir biçimde etkileyeceği gibi, aynı zamanda sendikal saflık ilkesi açısından da doğrudan bir aykırılık durumunu gündeme getirir. Buna göre, işverenler tarafından kurulan sendikalara münhasıran işverenlerin (ve işveren vekillerinin), işçiler tarafından kurulan sendikal örgütlere ise yalnızca işçilerin üye olmasının gerektiği açıktır¹⁰⁰. Bu esas ise kavramsal açıdan “sendikal saflık”¹⁰¹, “sendikanın/sendikaların saflığı ilkesi”¹⁰² veya “saflık ilkesi”¹⁰³ olarak anılmaktadır.

⁹⁷ Avrupa İnsan Hakları Sözleşmesi (m. 11) ile Medenî ve Siyasî Haklara İlişkin Uluslararası Sözleşme (m. 22), yalnızca işçi (çalışan) ve işverenlerin değil, “herkesin” menfaatlerini korumak üzere sendikalar kurma ya da kuruluş bulunan sendikalara üye olma hakkını güvence altına almaktadır. Buna karşılık, Türkiye Cumhuriyeti Anayasası m.51 hükmünde, yalnızca “çalışanlar ve işverenlerden” bahsedilmiş, aktif çalışma yaşamından ayrılan kimseler, özgürlüğün dışında bırakılmıştır. Nitekim, 6365 sayılı Kanun m.6’da düzenlenen kuruculuk şartlarındaki “fiilen çalışan” kişi olma ile m.17’de yer alan üyeliğe ilişkin hüküm birlikte değerlendirildiğinde de sendika hakkı, sınırlı istisnai durumlar (örneğin, m.19/9) dışında aktif işgücü olarak var olan kimselere tanınan bir hak niteliğindedir. Bu yönüyle, uluslararası sözleşmeler ile iç hukuk kaynakları arasında bir uyumsuzluk olduğu, zira örneğin, emeklilerin de sendika hakkına sahip olması gerektiği, gündeme gelen bu uyumsuzluğun ise Anayasa m.90/5 hükmü çerçevesinde, uluslararası sözleşmelere üstünlük tanınarak çözüme kavuşturulması gerektiği ifade edilebilir. Nitekim, Yargıtay 4. Hukuk Dairesi tarafından 2011 yılında verilen bir kararda da uluslararası sözleşmeler gereği sendika hakkının “herkese” tanınmış olduğu ve dolayısıyla “emeklilerin” de sendika kurucusu olabilecekleri kabul edilmiştir. Bkz. Yargıtay 4. Hukuk Dairesi (HD), 2010/9354 E., 2011/11833 K., 14.11.2011, Mart 1, 2025, www.karararama.yargitay.gov.tr. Ayrıca bkz. Canan Erdoğan, “Emeklilerin Sendika Hakkı”, Prof. Dr. Baki Kuru Anısına Armağan (İstanbul: On İki Levha Yayıncılık, 2025), 809 vd. Buna karşılık, işçi sendikası kavramının, esasen aktif çalışma yaşamında olmayı gerektirdiği, aksi yöndeki kabulün işçi sendikası kavramını zayıflattığı, bu nedenle, emeklilerin sendika kurma haklarının bulunmadığını savunan görüşler de bulunmaktadır. Bkz. ve karş. Ekmekçi ve Yiğit, *Toplu İş Hukuku*, 96-97. Ayrıca bkz. İrem Çelik, “Uluslararası Sözleşmeler ve Türk İş Hukuku Açısından Emeklilerin Sendika Hakkı”, *İstanbul Gedik Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi* 2, S. 1 (2021): 53 vd. Yargıtay da güncel kararlarında bu yönde karar vermektedir. Bkz. Yargıtay 22 HD, 2019/4095 E., 2019/14387 K., 27.06.2019. Ayrıca bkz. Yargıtay 9HD, 2021/999 E., 2021/4943 K., 25.02.2021; Yargıtay 9HD, 2023/9561 E., 2023/7452 K., 18.05.2023, Mart 1, 2025, www.karararama.yargitay.gov.tr; Yargıtay HGK, 2020/(22)9-189 E., 2020/888 K., 17.11.2020, (kişisel arşiv). Alman Anayasası m.9/III hükmü ise “herkese ve tüm mesleklerle” temel hak olarak sendika özgürlüğünü tanımaktadır. Ulrich Preis ve Stefan Greiner, *Arbeitsrecht - Kollektivarbeitsrecht Lehrbuch für Studium und Praxis* (Köln: Verlag Dr. Otto-Schmidt, 2024), §81, Rn. 93. Bu hak, vatandaş ve yabancı ayrımı gözetmemekte olup, örneğin, memurları, yargıçları, askerleri ve emeklileri de kapsamına almaktadır. Bkz. Reinhard Richardi ve Frank Bayreuther, *Kollektives Arbeitsrecht* (München: Franz Vahlen, 2023), §2, Rn. 51; Karaç, *Sendikalar Hukuku*, 477-478.

⁹⁸ Karaç, *Sendikalar Hukuku*, 388.

⁹⁹ Tuncay, Savaş Kutsal ve Bozkurt Gümrükçüoğlu, *Toplu İş Hukuku*, 24.

¹⁰⁰ Ali Ekin, *Sendikal Kuruluşların İşleyişi ve Denetim* (Ankara: Adalet Yayınevi, 2019), 27.

¹⁰¹ A.y.

¹⁰² İrem Yayvak, “6356 Sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu’na Göre İşkolu Esasına Göre Sendikalaşma”, *Legal İSGHD* 11, S. 42 (2014): 47; Şahlanan, *Toplu İş Hukuku*, 7; Arıcı, *Toplu İş İlişkileri*, 54-55; Uşan, *İş ve Sosyal Güvenlik Hukuku*, 228; Tuncay, Savaş Kutsal ve Bozkurt Gümrükçüoğlu, *Toplu İş Hukuku*, 24.

¹⁰³ Süral, “Güçlü Sendikacılık”, 60; Sümer, *İş Hukuku*, 232; Seracettin Göktaş ve Gökhan Yılmaz, *6356 Sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu Şerhi (Açıklamalı - Gerekeçli - İçtihatlı)*

Sendikal saflık ilkesi, sendikal örgütlerin hem kurulma hem de işleyişinde, kurucuların istihdam ilişkilerindeki konumlarını temel alır. Ayrıca ortak amacı paylaşan bireylerin, tek bir çatı altında bir araya gelmesini öngörmektedir¹⁰⁴. Bununla birlikte, sendikal saflık kavramının, bazı hallerde sendikaların bağımsızlığı ilkesi (veya bunun zıddı) yerine kullanıldığını da belirtmek gerekir¹⁰⁵.

6356 sayılı Kanun'un 26. maddesinin 6. fıkrası, esas itibarıyla sendikal saflık olarak ifade edilen ilkeyle uyumlu bir düzenlemedir. Nitekim bahsedilen hüküm, daha önce belirtilen türdeş yapıyı muhafaza için işçi ve işverenlerin tamamen farklı örgütler kurması zorunluluğunu kanunen tanımıştır. Bu kapsamda, işçilerin işveren ve işverenlerin de işçi kuruluşlarında üye bulunmaları kesin olarak yasaklanmıştır. Ek olarak, bu esasın, işveren sevk ve idaresinde işlevlerini yerine getirecek olan ve literatürde “sarı/gözde sendika” olarak nitelendirilen kuruluşların teşekkülünü ve işleyişini önleyici bir boyutunun da olduğunu belirtmek gerekir.

2. Alman Hukukunda

Sendikal bir örgütün yapısal bağımsızlığı, “Gegnerfreiheit” ve “Gegnerreinheit”¹⁰⁶ terimleriyle ifade edilmekte ve bunun, kuruluşun sosyal karşıta dahil kabul edilen üyeleri içermemesi veya onların etkisinden tamamen uzak olması anlamına geldiği belirtilmektedir¹⁰⁷. Fakat zaman zaman eşanlamlı biçimde kullanılan bu kavramların, sosyal karşıttan bağımsızlık anlamına gelen “Gegnerunabhängigkeit” teriminden farklı olduğunu belirtmek gerekir¹⁰⁸. Bağımsızlık ilkesi çerçevesinde, işveren sendikalarının işçileri, işçi sendikalarının ise işverenleri üye olarak kabul etmemesi esastır¹⁰⁹. Bu yaklaşımın dayandığı temel düşünce, sadece homojen bir yapıya sahip birliğin hedeflerini sürdürülebilir biçimde savunabileceği anlayışıdır.

Alman hukukunda sosyal karşıttan bağımsızlık, sendikal saflık (sosyal karşıttan arılık) düzeyinde mutlak bir biçimde uygulanmamaktadır. Bu nedenle, yalnızca biçimsel nitelik taşıyan onursal, pasif ya da misafir üyeliklerin sendika ba-

(Ankara: Seçkin Yayıncılık, 2024), 528; Eyrenci, Taşkent, Ulucan ve Baskan, *İş Hukuku*, 427, 558; Sur, *İş Hukuku Toplu İlişkiler*, 46.

¹⁰⁴ Arıcı, *Toplu İş İlişkileri*, 54.

¹⁰⁵ Bkz. Ali Çöldemir, *Sendikaların Kuruluşu ve Organları* (Ankara: Adalet Yayınevi, 2016), 32. Ayrıca bkz. Akyiğit, *Toplu İş Hukuku*, 93, 317.

¹⁰⁶ Söz konusu terimler, sosyal karşıttan arılık/sosyal karşıttan saflık olarak ifade edilebilir. Bkz. Karaç, *Sendikalar Hukuku*, 394.

¹⁰⁷ Boecken, Düwell, Diller ve Hanau, *Gesamtes Arbeitsrecht*, GG Art. 9, Rn. 25; Rolfs, Giesen, Meßling ve Udsching, *BeckOK Arbeitsrecht*, TVG §2, Rn. 11. “Saflık ilkesi” ise “Reinheitsprinzip” kavramına karşılık gelmektedir. Tuncay, Savaş Kutsal ve Bozkurt Gümrükçüoğlu, *Toplu İş Hukuku*, 168; Eyrenci, Taşkent, Ulucan ve Baskan, *İş Hukuku*, 427.

¹⁰⁸ Bkz. Rolfs, Giesen, Meßling ve Udsching, *BeckOK Arbeitsrecht*, TVG §2, Rn. 11.

¹⁰⁹ Karş. Klaus Stern, Helge Sodan ve Markus Möstl, *Das Staatsrecht der Bundesrepublik Deutschland im europäischen Staatenverbund* (München: C.H.BECK, 2022), §127, Rn. 30.

ğımsızlığını zedelemeyeceği ifade edilmektedir¹¹⁰. Bununla birlikte, oy kullanma veya seçim süreçlerinde aktif katılımın söz konusu olduğu durumlarda, sendikal bağımsızlığı tehlikeye atabilecek bir durumun varlığından bahsedilebilir. Biçimsel nitelikteki bu tür üyelikler, esasen istisnaî bir durum teşkil eder. Zira sendikal saflık ilkesiyle uyum içinde değildir. Sendikal saflık ilkesi açısından kabul edilen istisnanın sınırı, üyeliğin sendikanın karar alma sürecine etkide bulunma olasılığıyla yani kolektif iradeye etkisiyle belirlenir¹¹¹.

Bu çerçevede “sendikaların bağımsızlığı”, bir örgütün hukuk düzeni tarafından sendika olarak tanınabilmesi için, özellikle sosyal partnerinden olmak üzere devlet, siyasi partiler ve kolektif irade oluşumuna etkide bulunabilecek diğer kurum ve kuruluşlardan, hem örgütsel hem de ekonomik açıdan bağımsız olmasını işaret eder. Böylelikle sendika, kendi amaçları doğrultusunda serbest ve özerk bir şekilde hareket etme imkânına sahip olur. “Sendikal saflık” ise, bir sendikal örgütün yapısına “karşıt sosyal kesimden” kimsenin dâhil edilmemesini¹¹², yani özünde, homojen bir yapının korunmasını ifade eder. Tıpkı Türk hukukunda olduğu gibi Alman hukukunda da sendikal saflık, bir ilke olarak benimsenmektedir. Ancak ilkenin uygulanması noktasında farklılık bulunmakta, Türk hukukundaki katı yaklaşımın aksine Alman hukukunda kolektif iradeyi etkileme ihtimali bulunmayan sembolik üyeliklerin, her ne kadar sendikal saflık ilkesi ile uyumlu olmasa da sendikal bağımsızlığa zarar vermeyeceği ifade edilmektedir¹¹³.

B. TÜRK HUKUKUNDA SOSYAL TARAFLARIN BİRBİRLERİNE KARŞI BAĞIMSIZLIKLARI

İşçi sendikaları, çalışma hayatı dahilinde gözlemlenen ve genellikle işçi aleyhine seyreden menfaat çatışmalarının yarattığı sorunların ortaya çıkardığı bir örgüttür. Bahsi geçen sorunların işçi lehine çözümünü hedefleyen işçi sendikalarının, bu amacını yerine getirmesi için sosyal partneri konumundaki işverenler/ işveren sendikalarına karşı bağımsız olmaları ve bu bağımsızlığı, varlıkları süresince korumaları zorunludur.

¹¹⁰ Löwisch ve Rieble, *Tarifvertragsgesetz Kommentar*, TVG §2, Rn. 67; Schaub, *Arbeitsrechts-Handbuch*, §188, Rn. 17; Peter M. Huber ve Andreas Voßkuhle, editör, *Grundgesetz Kommentar* (München: C.H.BECK, 2024), GG Art. 9, Rn. 105.

¹¹¹ Alman hukukunda, sendikal saflık ya da sosyal karşıttan arılık ilkesi, bazen sendikaların bağımsızlığı ilkesinin bir türü olarak değerlendirilmektedir Stern, Sodan ve Möstl, *Das Staatsrecht*, §127, Rn. 30.

¹¹² Sendikal saflık ilkesi, “sosyal tarafların” yani işçi ve işveren tarafın birbirine karışmamasını temin etmeye hizmet eden bir ilkedir. Alman hukukunda sendika özgürlüğünün “herkese” tanındığı göz önünde bulundurulduğunda, örneğin, bir işçi sendikasının örgütlendiği işkolunda çalışmayı hedefleyen ancak henüz aktif olarak çalışmayan, o işkolunda çalışmış ancak halihazırda iş ilişkisi sonlanmış olan veya emekliliğe ayrılan kimseler, sendika üyesi olabilir ya da üye kalabilirler. Bkz. Karaç, *Sendikalar Hukuku*, 477.

¹¹³ A.e., 395.

Bu prensip, esasında iki yönlü olan bir gereklilik olup, hem işçi hem de işveren sendikalarının birbirlerinden bağımsız ve özerk kuruluşlar olmalarını ifade eder. Kanaatimizce, devlete ve diğer organizasyonlara karşı zorunlu olan bağımsızlık meselesinden de daha fazla önem taşır¹¹⁴. Zira temsil edilen işçi kitlesinin ortak menfaatlerinin etkin biçimde gözetilmesi ve söz konusu menfaatlerin, toplu iş sözleşmesi veya icabında toplu iş mücadelesi yöntemleriyle kazanılması, sosyal karşıttan ve onun müdahalesinden özerk olmayı mutlak suretle zorunlu kılar¹¹⁵. Örneğin Birleşik Krallık hukukunda da, “bağımsız sendika”, “*bir işverenin hüküm ve kontrolü altında olmayan ve işverenlerin maddi veya manevi müdahalesine izin vermeyen bir sendika*” şeklinde tarif edilmektedir¹¹⁶. Görüldüğü üzere, bu tanım, özellikle işverene karşı sahip olunması gereken bağımsızlığa dikkat çekmektedir.

6356 sayılı Kanun’un 26. maddesinin 6. fıkrası, sendikaların karşılıklı bağımsızlığını sağlamaya yönelik bir hükümdür. Bu düzenleme, örgütlerin birbirlerinin kurulmasına, yönetim ve faaliyetlerine dolaylı olarak veya bizzat müdahalede bulunulmasını yasaklamaktadır. Buna göre, bir işçi sendikasını, bir işveren veya işveren örgütünün sevk ve idaresi ile denetlemesine bağlı kılmak yasaktır. Aynı zamanda, onun nüfuzu altında yeni işçi örgütlerinin kurulmasına aracı olmak ya da bu durumu teşvik etmek de yasaklanmıştır. Ayrıca faaliyetini sürdüren işçi kuruluşlarının idaresine ve eylemlerine müdahale de söz konusu yasak kapsamı dahilinde değerlendirilir. Bu çerçevede özetle, doğrudan ve dolaylı her türlü müdahale yolları hukuken engellenmiştir.

Diğer yandan, 6356 sayılı Kanun’un 28. maddesinin 3. fıkrasında yer alan yardım ve bağış yasağı, devlete karşı olması gereken bağımsızlık hususunda olduğu gibi (2. fıkra uyarınca) sosyal karşıtların karşılıklı bağımsızlığı açısından da hayati bir öneme sahiptir. Zira bahsedilen hükümde, bu kez işçi ya da işveren örgütlerinin birbirlerinden herhangi bir mali destek ya da bağış alamayacakları açık bir biçimde kurala bağlanmıştır. Bilhassa işçi sendikalarının, amaçları doğrultusunda bağımsız olarak eylemde bulunmasını korumayı hedefleyen ilgili hükme karşın, aksi bir durumun kabulü, yani işçi/işveren sendikalarının karşılıklı olarak maddi yardımlarda bulunabilmeleri, bağımsızlık ilkesine aykırılık teşkil edecektir¹¹⁷.

6356 sayılı Kanun’un 28. maddesinin 3. fıkrası, kuruluşların, yurt dışındaki kişi ve kurumlardan, öncesinde Bakanlığa bildirilmesi koşuluyla mali yardım ve bağış alabileceklerini düzenlemiştir. Ancak fıkranın devamında, işçi örgütlerinin yurt dışındaki işveren ve işveren kuruluşlarından, işveren örgütlerinin ise işçi ve

¹¹⁴ A.e., 386.

¹¹⁵ Eyrenci, Taşkent, Ulucan ve Baskan, *İş Hukuku*, 427.

¹¹⁶ Tuncay, Savaş Kutsal ve Bozkurt Gümrükçüoğlu, *Toplu İş Hukuku*, 25.

¹¹⁷ Karş. Tuncay, Savaş Kutsal ve Bozkurt Gümrükçüoğlu, *Toplu İş Hukuku*, 24; Sur, *İş Hukuku Toplu İlişkiler*, 49.

işçi kuruluşlarından destek alması açık bir biçimde yasaklanmıştır. Aslında bu yasağın, işçi ve işveren sendikalarının taban tabana zıt menfaatlerin temsilcisi olma hakikatine uygun ve yerinde bir yasa hükmü olduğu ifade edilebilir. Çünkü yardım ve bağış veren teşekküllerin yurt dışında kurulmuş olmasının bu noktada bir öneminin bulunmadığı kabul edilmelidir.

Sonuç olarak, Türk hukukunda sendikaların birbirlerine karşı bağımsızlığının, iki ana eksenine sahiptir. Gerek kurulma aşamasında gerekse işleyiş sürecinde mevcudiyeti zorunlu olan bu bağımsızlıklardan ilki, örgütsel bağımsızlık iken, ikincisi ekonomik bağımsızlıktır. Gerçek bir sendikal örgütten söz edilebilmesi, söz konusu iki bağımsızlığın bir bütün olarak var olmasına bağlıdır¹¹⁸.

C. TÜRK HUKUKUNDA SENDİKAL SAFLIK VE SOSYAL TARAFLARIN BİRBİRLERİNE KARŞI BAĞIMSIZLIKLARININ DEĞERLENDİRİLMESİ

Bilhassa işçi sendikaları gibi önemli temsil yükümlülüğüne sahip olan ve toplumsal konulara önemli etkilerde bulunabilen örgütlerin bağımsızlığı, yalnızca doğuş dinamiklerine ve amaçlarına bakılarak belirlenebilecek bir sonuçtur. Daha açık bir ifadeyle, bu oluşumların bağımsızlıkları açısından esasında normatif düzenlemelere dahi ihtiyaç duyulmaması gerekir. Zira varoluşları, bağımsızlığı kendiliğinden içerir¹¹⁹. Ancak doktrinde de işaret edildiği üzere, yukarıda ifade edilen yasal düzenlemeler, sendikal örgütlerin bağımsızlığı ve sendikal saflık açısından isabetli ise de, temel olarak bağımsızlığın varlığı ve muhafazası için yalnızca bu tip mevzuat hükümleri yeterli değildir¹²⁰.

Esasında bir çatışmanın ürünü olarak ortaya çıkan işçi sendikalarının Türkiye’deki doğuş dinamikleri, bazı batı ülkelerindeki doğuş ve gelişime kıyasla farklılık göstermektedir¹²¹. Ülkemizde aynı dönemdeki çağdaşlarındaki şekliyle yani “bir işçi hareketi” olarak varlık ve gelişim sergilememiştir. Fakat doğuş dinamiklerinden bağımsız olarak, hemen hemen tüm coğrafyalardaki işçi sendikalarının ortak amacı, “çalışma yaşamına ilişkin koşulların işçi lehine düzenlenmesidir”. Söz konusu amacın elde edilmesinin tam karşısında ise işveren bulunmaktadır. Sonuç olarak, herhangi bir gerekçeyle bir işçi sendikası varsa, orada bu kuruluşun özerkliği zorunludur. Bu özerklik, önemi dolayısıyla başta işveren tarafa ve akabinde devlet ile diğer kurum ve kuruluşlara karşı tesis edilmelidir.

Ancak bahsedilen özerklik, pozitif hukuk kuralları ile birlikte ve hatta daha büyük ölçüde, kişilerin eğitimi ve bilinç faktörüyle ilişkilidir. Çünkü temsil edilen kitlenin genişliği sebebiyle, yönetici pozisyonundaki temsil mekanizmasının dahli kaçınılmazdır. Bilinç noktasında ise, sendikayı oluşturan kitleden ziyade sendikal yö-

¹¹⁸ Karaç, *Sendikalar Hukuku*, 388.

¹¹⁹ A.e., 390.

¹²⁰ Eyrenci, Taşkent, Ulucan ve Baskan, *İş Hukuku*, 428.

¹²¹ Konuya ilişkin detaylı bilgi için bkz. Karaç, *Sendikalar Hukuku*, 62 vd.

netim önemli bir rol üstlenir. Bağımsızlık ilkesi çerçevesinde değerlendirmelere konu olan “sarı sendikalar”, genel itibarıyla yönetici olmayan üye işçi kitlesinin işveren nüfuzu altına girmesiyle ortaya çıkmaz. Bir örgüte “sarı” nitelik atfedilmesinin sebebi, o sendikanın yöneticileridir¹²². Bu itibarla, eğitim ile bilinç olgusu, ilk olarak yönetim ve doğal olarak taban bağlamında göz önünde bulundurulması zaruri olan hususlardandır. Dolayısıyla işçilerin, örgütlerinin işlevleri ve mahiyeti konusunda eğitim ve nihayetinde “sendikal bilinç” sahip olmaları gereklidir. Bu sayede kendilerine en faydalı sendikayı belirleyebilecek ve icap ettiğinde yeni bir örgütlenme başlatabileceklerdir. Aynı zamanda üye oldukları sendikalar içerisinde de yine kendilerine en faydalı olabilecek ve amaçlarına hizmet edecek yöneticileri, edindikleri ve geliştirdikleri sendikal bilinç vesilesiyle seçebileceklerdir¹²³. Aksi takdirde, arzu edilmese de, işveren tarafa karşı olması gereken bağımsızlıklarını kaybetmiş, temel amacından sapmış sendikalar ve buna bağlı yöneticiler gündeme gelecektir.

İşyeri esasına göre kurularak faaliyet yürütecek sendikal örgütler (işyeri sendikaları) açısından, bağımsızlık meselesi temel bir endişe olarak dile getirilmektedir. Zira işyeri temelinde örgütlenen bir sendikanın, daha geniş ölçekli işkolu örgütlenmelerine kıyasla, işveren sevk ve idaresine dahil olması çok daha kolaydır. Hem işkolu esasına göre sendikalaşma ilkesi¹²⁴ hem de bağımsızlık ilkesi çerçevesinde değerlendirildiğinde, işkolu esası gözetilerek gerçekleştirilecek sendikalaşmanın, sadece güçlü sendikacılık değil, aynı zamanda sendikal bağımsızlık açısından da oldukça yararlı bir ilke olduğunu ifade etmek gerekir. Ancak yukarıda ifade edildiği gibi, bu bağlamda yönetici pozisyonunu işgal eden kimseler oldukça önemli bir faktör olduğundan, sarı sendikacılığın engellenmesi açısından işkolu esasına göre sendikalaşma da tek başına yeterli olamayacaktır.

İşçi sendikaları, kolektif açıdan sadece sosyal partneri olan işveren veya işveren sendikalarına karşı değil, bununla birlikte kendi rakiplerine (yani diğer işçi sendikalarına) karşı da hukuken korunmalıdır. Sendikalar arasındaki rekabet¹²⁵ ortamının, sendikal faaliyetlerin gelişim kaydetmesi açısından önemli olduğu tartışmasızdır. Ne var ki, bir sendikayı yıpratmak ve bununla birlikte o sendika aleyhine güç kazanmak adına asılsız “sarı sendika” iddialarının da gündeme geldiği bilinmektedir. Bu çerçevede konunun, yeniden eğitim, bilinç ve etik değerlerle doğrudan ilgili olduğunu görmekteyiz.

¹²² A.e., 390.

¹²³ Şahlanan, Toplu İş Hukuku, 7.

¹²⁴ Türk ve Alman hukukunda işkolu esasına göre sendikalaşma ilkesi konusunda detaylı bilgi için bkz. Karaç, *Sendikalar Hukuku*, 264 vd.

¹²⁵ AYM tarafından, 6356 sayılı Kanun m.39/4 hükmünün son cümlesi (“İmza tarihinden önceki talepler imza tarihi itibarıyla hüküm doğurur.”), sendikalar arasındaki rekabeti, taraf sendika lehine haksız şekilde bozduğu ve işçileri, belirli bir sendikaya üye olmaya zorladığı gerekçesiyle, Anayasa’ya aykırı bulunarak iptal edilmiş, getirilen sınırlamanın, demokratik toplum düzeninin gereklerine uyumlu bir sınırlama olmadığı ifade edilmiştir. Bkz. AYM, 2020/57 E., 2020/83 K, 30.12.2020, RG, No. 31412, 03.03.2021.

Ç. ALMAN HUKUKUNDA SOSYAL TARAFLARIN BİRBİRLERİNE KARŞI BAĞIMSIZLIKLARI

1. Alman Hukukunda Sosyal Tarafların Birbirlerine Karşı Bağımsızlıklarına Genel Bakış

Sendikaların ortak amacından ulaşılan önemli unsurlardan biri, sendikaların bağımsızlığıdır¹²⁶. Sendikal bir örgütün kendi amacını gerçekleştirmek için kendisine sağlanan fonksiyonları etkin bir biçimde kullanabilmesi, en başta sosyal partnerinden bağımsız olmasına bağlıdır¹²⁷. Bu ilke, özellikle işçi sendikalarının yazılı olmayan ancak en mühim ilkelerinden biri olarak kabul edilmektedir¹²⁸. Her ne kadar olumsuz neticeler daha ziyade işçi sendikaları özelinde belirginleşmekteyse de, bağımsızlık ilkesi, her iki sosyal taraf bakımından da bulunması gereken şartlar arasındadır¹²⁹.

Alman hukukunda sosyal tarafların birbirlerine karşı sahip olması gereken bağımsızlık, Türk hukukuna benzer bir biçimde tahkik edilmektedir. Diğer bir ifade ile, sendikaların bağımsızlığı ilkesi, genel olarak Alman hukuku bakımından da kabul görmüş bir esastır. Bu ilke, hem işçi ve işveren sendikalarının birbirlerinden hem de üçüncü taraflardan bağımsızlığı çerçevesinde ele alınmaktadır¹³⁰. Zira Alman Anayasası'nın m.9/III hükmü bağlamındaki bir işçi sendikası, işveren ve işveren örgütlerinden tamamen bağımsız olması ile ön plana çıkar. Tarihsel çerçevede bakıldığında da bu iki grup, sosyal çatışmaların meydana getirdiği partnerlerdir ve bu bağlamda, çift yönlü (düalist) bir kökene sahiptir¹³¹. Dolayısıyla bir sendikal örgütün ya işveren ya da işçi sendikası niteliğine sahip olması gerekir¹³². Burada kastedilen, ortak bir girişimin ve örgütlenmenin mümkün olamayacağıdır. Zira bahsedilen sosyal partnerlerin ortaklaşa oluşturdukları yapılar¹³³, zıt çıkarların bir arada olması anlamına gelir. Bu tür yapılar, esasında iki ayrı grup olarak her bir grubun kendi üyelerinin menfaatlerini layıkıyla savu-

¹²⁶ Isabella Grobys ve Andrea Panzer-Heemeier, *StichwortKommentar Arbeitsrecht* (Baden-Baden: Nomos, 2024), Tarifvertrag, Rn. 8.

¹²⁷ Wilhelm Moll, editör, *Münchener Anwalts Handbuch Arbeitsrecht* (München: C.H.BECK, 2021), §71, Rn. 12.

¹²⁸ Stern, Sodan ve Möstl, *Das Staatsrecht*, §127, Rn. 30; Huber ve Voßkuhle, *Grundgesetz Kommentar*, GG Art. 9, Rn. 104.

¹²⁹ Rolfs, Giesen, Meßling ve Udsching, *BeckOK Arbeitsrecht*, TVG §2, Rn. 11. Bu ilkenin yalnızca işveren sendikaları için değil, bireysel işverenler açısından da geçerli olduğu ifade edilmektedir. Gregor Thüsing ve Gisela Hütter, "Gegnerunabhängigkeit als Voraussetzung der Tariffähigkeit auf der Arbeitgeberseite?", *Recht der Arbeit* 71, S. 3 (2018): 129.

¹³⁰ Preis ve Greiner, *Kollektivarbeitsrecht Lehrbuch*, §80 Der Koalitionsbegriff, Rn. 78.

¹³¹ A.e., Rn. 80.

¹³² Hromadka ve Maschmann, *Arbeitsrecht Band 2*, §12, Rn. 17; Kamanabrou, *Arbeitsrecht*, Rn. 1676.

¹³³ Alman hukukunda, "Harmonieverband" olarak ifade edilmektedir. Bkz. Karaç, *Sendikalar Hukuku*, 106, 393.

namayacakları gerçeğinden hareketle sendika kavramı içerisinde görülmemektedir¹³⁴.

Sosyal karşıttan bağımsızlık, esasen sendikanın toplu iş sözleşmesinde muhatap olduğu taraftan bağımsız hareket etmesi gerektiğini ifade eder. Bu durum, üyelerinin çıkarlarını etkili ve sürekli biçimde savunabilmesi için zorunludur¹³⁵. Alman Federal Anayasa Mahkemesi ile Federal İş Mahkemesi kararlarında da sıkça vurgulanan, sosyal tarafların birbirlerinden bağımsızlığı, bir sendikada bulunması gereken temel niteliklerden biri olarak görülmektedir¹³⁶. Netice itibarıyla, özellikle bir işçi sendikası kendi bağımsız yapısını oluşturmali ve bu yolla özgür kolektif irade geliştirme yetisini güvence altına almalıdır¹³⁷. Diğer taraftan yapısal bağımsızlık tek başına yeterli değildir. Bunun yanı sıra sendikalar, ekonomik bakımdan da bağımsızlıklarını muhafaza etmelidir.

2. Yapısal Bağımsızlık

Sendikaların, bilhassa özgür kolektif irade oluşumunun ve karar alma mekanizmalarının bağımsız biçimde yürütülmesi açısından örgütsel bir bağımsızlığa sahip olması gerekir¹³⁸. Bağımsız kolektif irade oluşumunda belirleyici olan husus ise, üyelerden ya da üyelik yapısından çok, organların hangi usulle meydana getirildiğidir. Yukarıda kısaca değinildiği gibi, temelde “bağımsızlık”, yalnızca işçi örgütleri bakımından ele alınan bir ilke olarak değil, işveren tarafın da sahip olması gereken önemli bir esas olarak kabul edilmektedir. Bu bağlamda, işveren örgütü niteliğindeki VBM¹³⁹ tüzüğünde yer alan, “*Sendikanın organlarına, komisyon, komite ya da diğer kurullarına işçi örgütü üyesi olan veya bu tür bir örgüte bağlı kişilerin katılamayacağı*” yönündeki tüzük düzenlemesi¹⁴⁰, konuya ilişkin dikkate değer bir örnek teşkil etmektedir. Buna paralel olarak Alman hukukunda örneğin, bir otomotiv şirketinde insan kaynakları müdürü konumunda bulunan *IG Metall* üyesinin, toplu iş sözleşmesi politikalarını belirleyen kurullarda yer alması gerektiği, sendikal bağımsızlığın sağlanabilmesi açısından önem taşıyan bir durum olarak ifade edilmiştir. Görüldüğü gibi, kolektif iradeye etki, yalnızca işçi sendikaları bakımından değil, işveren sendikaları bakımından da dikkate alınan

¹³⁴ Junker, *Grundkurs Arbeitsrecht*, §7, Rn. 459; Preis ve Greiner, *Kollektivarbeitsrecht Lehrbuch*, §80 Der Koalitionsbegriff, Rn. 80; Rolfs, Giesen, Meßling ve Udsching, *BeckOK Arbeitsrecht*, TVG §2, Rn. 10; Hromadka ve Maschmann, *Arbeitsrecht Band 2*, §12, Rn. 17; Boecken, Düwell, Diller ve Hanau, *Gesamtes Arbeitsrecht*, GG Art. 9, Rn. 25.

¹³⁵ Bkz. Landesarbeitsgericht Köln, 20.05.2005, 9 TaBV 105/08.

¹³⁶ Örnek karar için bkz. Bundesarbeitsgericht, 14.12.2004, 1 ABR 51/03.

¹³⁷ Bundesarbeitsgericht, 14.12.2010, 1 ABR 19/10.

¹³⁸ Karaç, *Sendikalar Hukuku*, 395.

¹³⁹ Verband der Bayerischen Metall-und Elektroindustrie.

¹⁴⁰ “VBM Tüzüğü (2012) §7”, Verband der Bayerischen Metall-und Elektroindustrie, Erişim Tarihi: Ekim 24, 2025, [https://www.baymevbm.de/Redaktion-\(importiert-aus-CS\)/130218_vbm_web_Satzung.pdf](https://www.baymevbm.de/Redaktion-(importiert-aus-CS)/130218_vbm_web_Satzung.pdf).

ve önem atfedilen bir durumdur. Bağımsız kolektif iradeye olumsuz etki edebilme potansiyeli olan kişilerin karar organlarının dışında tutulması, irade oluşumuna yönelik olası dış etkilerin önüne geçilmesi bakımından da gereklidir¹⁴¹.

Bu bağlamda elde edilen ilk ve öncelikli sonuç, sendikal faaliyetleri yürüten yönetim kurulları, karar alma organları ve toplu iş sözleşmesi komisyonlarının, sosyal karşıtlarından bağımsız hale getirilmesinin gerekli olduğudur. Aksi halde, önemli menfaat çatışmalarının doğması kaçınılmaz olacaktır¹⁴². Konuya ilişkin Alman Federal İş Mahkemesi'nin değerlendirmesi, bu çerçevede yol gösterici niteliktedir. Mahkemeye göre “bağımsızlık”, sosyal karşıta yönelik bir bağımlılığın sendika yapısına yerleşip süreklilik kazanması durumunda ortadan kalkmış sayılır. Özellikle toplu iş sözleşmesi tarafının bağımsız menfaat anlayışı; kişi bağlantıları, örgütsel destek ya da belirli düzeyin üzerindeki mali yardımlar aracılığıyla ciddi biçimde zedeleniyorsa, artık bağımsızlıktan söz edilemez¹⁴³. Buna karşın, bir işçi sendikasının işveren tarafla sınırlı düzeyde gerçekleştirdiği bazı iş birlikleri, kural olarak, bağımsızlık ilkesinin ihlali olarak değerlendirilemez¹⁴⁴.

Her ne kadar yukarıda ekonomik yardımlar bakımından “belirli düzeyin üzerinde” gibi bir niteleme ifade edilmişse de Alman hukukunda bağımsızlığın zedelenip zedelenmediğini varsaymaya olanak tanıyan herhangi bir tolerans sınırı belirlenmemiş, buna yönelik bir eşik doğrudan kabul edilmemiştir¹⁴⁵. Dolayısıyla bağımsızlık ilkesi, yalnızca açık ve hâkim bir etkinin varlığıyla ihlal edilmiş sayılmaz. Başka bir ifadeyle, etkinin, sonucu belirleyecek ölçüde güçlü olması gerekmez¹⁴⁶. Örneğin, oy hakkına sahip bir üyenin karşıt görüş etkisi ile karar sürecine müdahil olmasının dahi bağımsızlığı ihlal ettiği kabul edilmektedir¹⁴⁷. Nitekim ekonomik bağımsızlıkta olduğu gibi, bağımlılığın sınırını belirleyen ölçüt, işverenin verdiği personel desteğinin veya yardımların, sendikanın kolektif irade oluşumunu etkileyecek düzeye ulaşmasıdır¹⁴⁸.

¹⁴¹ Löwisch ve Rieble, *Tarifvertragsgesetz Kommentar*, TVG §2, Rn. 69.

¹⁴² Abbo Junker, editör, *Schriften zum Arbeitsrecht und Wirtschaftsrecht* (Berlin: Peter Lang, 2015), 123 ff.

¹⁴³ Bkz. Bundesarbeitsgericht, 14.12.2004, 1 ABR 51/03, *Neue Zeitschrift für Arbeitsrecht* 22, S. 12 (2005): 697 ff.

¹⁴⁴ Konuya ilişkin karar için bkz. Bundesverfassungsgericht, 01.03.1979, 1 BvR 532/77, 533/77, 419/78, 1 BvL 21/78, BVerfGE 50, 290.

¹⁴⁵ Konuya ilişkin karar için bkz. Bundesarbeitsgericht, 14.12.2004, 1 ABR 51/03.

¹⁴⁶ Karaç, *Sendikalar Hukuku*, 396-397.

¹⁴⁷ Kiel, Lunk ve Oetker, *Münchener Handbuch zum Arbeitsrecht Band. 3*, §218, Rn. 60. “Sendikaların bağımsızlığı, ancak işçi sendikasının yapısında sosyal karşı tarafa bağımlılık yerleşik ve sürekli hale gelmişse ve toplu iş sözleşmesi tarafının bağımsız çıkarlarını koruması, çeşitli bağlantılar, örgütsel yapı ya da önemli mali yardımlar dolayısıyla ciddi bir biçimde tehlikeye giriyorsa etkilenebilir kabul edilir.” Bundesarbeitsgericht, 05.10.2010, 1 ABR 88/09; Karaç, *Sendikalar Hukuku*, 397. Ayrıca bkz. Landesarbeitsgericht Köln, 20.05.2005, 9 TaBV 105/08.

¹⁴⁸ Herbert Wiedemann, editör, *Tarifvertragsgesetz: mit Durchführungs- und Nebenvorschriften* (München: C.H.BECK, 2019), §2, Rn. 416 ff.

3. Ekonomik Bağımsızlık

Sendikal bağımsızlık, sosyal tarafların birbirlerine karşı ekonomik özerkliklerini korumalarıyla da somutlaşır. Menfaatlerin bağımsız biçimde savunulup geliştirilmesi için sendikal örgütler, özellikle kurumsal düzeyde mali olarak özgür olmalıdır. Yüksek düzeydeki ekonomik destekler nedeniyle “amaç unsuru” riske edilmemelidir¹⁴⁹. Bu nedenle, bilhassa işçi tarafın mali bakımdan diğer sosyal tarafa bağımlı hale gelmemesi büyük önem taşır¹⁵⁰. Aksi halde, işveren etkisindeki “sarı” ya da “işveren yanlısı” sendikaların¹⁵¹ ortaya çıkması gündeme gelebilir. Bu durum ise, sendikanın amaçlarına uygun karar alma sürecini ciddi biçimde zayıflatır¹⁵². Dolayısıyla sosyal karşıtın, ekonomik destek, personel temini ya da maddi kaynak sağlama yoluyla bir sendikanın irade oluşumuna müdahale etmesi kabul edilemez¹⁵³.

İşçi sendikalarının işverenlerden (veya işveren tarafın işçi sendikalarından) aldıkları ekonomik destekler, yalnızca işverenin bu ekonomik katkıları kesme tehdidiyle, sendikanın irade ve karar sürecine müdahale edebilme tehlikesi doğduğunda bağımsızlık ilkesinin sorgulanmasına yol açar¹⁵⁴. Bilhassa sendikaların mali kaynaklarının zayıfladığı dönemlerde bu tür risklerin ortaya çıkma olasılığı artar. Bu nedenle, bağımsızlığın korunması ve sürdürülmesi için bu risklerin ortadan kaldırılması gerekir. Bunu sağlamanın en etkili yolu ise, sendikaların temsil gücünü artırmaları, yeni üyeler kazanmaları ve düzenli aidat gelirleriyle mali açıdan güçlenmeleridir¹⁵⁵. Bununla birlikte, özellikle işverenin sağladığı her türlü ekonomik desteğin, bağımsızlık ilkesini ihlal ettiği veya en azından tartışmalı hale getirdiği söylenemez¹⁵⁶. Zira bir işçi sendikasının kanuna aykırı bir grev gerçekleştirmesinin ardından işverenin, söz konusu sendikaya karşı açabileceği yüksek tutarlı bir tazminat davasından feragat etmesi, sendikanın bağımsızlığını tehlikeye atan bir müdahale olarak değil, aksine sendikanın varlığını korumaya yönelik meşru ve olumlu bir tutum olarak değerlendirilmektedir¹⁵⁷. Ancak tekrar belirtilmelidir ki, sağlanan ekonomik katkıların sendikaların bağımsızlığı üzerindeki etkisi, bu katkıların büyüklüğü veya önemsiz derecede küçük olup olmamasıyla ilişkilendirilmez¹⁵⁸.

¹⁴⁹ Frank, *Koalitionsfreiheit*, 32.

¹⁵⁰ Hromadka ve Maschmann, *Arbeitsrecht Band 2*, §12, Rn. 16a; Kamanabrou, *Arbeitsrecht*, Rn. 1677; Junker, *Grundkurs Arbeitsrecht*, §7, Rn. 459.

¹⁵¹ “Gelben Gewerkschaften/Verbände” veya “arbeitgeberfreundliche Gewerkschaften” olarak ifade edilmektedir. Kamanabrou, *Arbeitsrecht*, Rn. 1679; Rolfs, Giesen, Meßling ve Udsching, *BeckOK Arbeitsrecht*, TVG §2, Rn. 11.

¹⁵² Hromadka ve Maschmann, *Arbeitsrecht Band 2*, §12, Rn. 19.

¹⁵³ Konuya ilişkin karar için bkz. Karaç, *Sendikalar Hukuku*, 398, dn. 1786.

¹⁵⁴ Löwisch ve Rieble, *Tarifvertragsgesetz Kommentar*, TVG §2, Rn. 83. Ayrıca bkz. Bundesarbeitsgericht, 14.12.2004, 1 ABR 51/03.

¹⁵⁵ Bundesarbeitsgericht, 05.10.2010, 1 ABR 88/09.

¹⁵⁶ Däubler, *Tarifvertragsgesetz*, TVG §2, Rn. 13.

¹⁵⁷ Löwisch ve Rieble, *Tarifvertragsgesetz Kommentar*, TVG §2, Rn. 83.

¹⁵⁸ Karş. Däubler, *Tarifvertragsgesetz*, TVG §2, Rn. 14; Löwisch ve Rieble, *Tarifvertragsgesetz Kommentar*, TVG §2, Rn. 87.

İşveren tarafından hukuka aykırı biçimde sağlanan menfaatin, işçi örgütünün iradesini kısmen etkilemesi, işveren karşısında bulunması gereken bağımsızlık ilkesinin ihlal edildiği ya da bu etkinin sonuç doğuracak düzeyde olduğu anlamına da gelmemektedir¹⁵⁹. Benzeri durumlarda Alman Federal İş Mahkemesi, yalnızca “yapısal/örgütsel” nitelikte bir bağımlılığın varlığını esas almaktadır. Bu çerçevede, personel bağlantıları, örgütsel ilişkiler veya kayda değer maddi yardımlar, ancak toplu iş sözleşmesi tarafını, temsil ettiği kitlenin bağımsız menfaatlerini koruma ve geliştirme amacından ciddi biçimde uzaklaştırdığında veya bu amacın gerçekleştirilmesine yönelik iradeyi önemli ölçüde tehlikeye düşürdüğünde, bağımsızlık ilkesine zarar verecek nitelikte kabul edilir¹⁶⁰.

Netice itibarıyla, Alman hukukunda sendikaların bağımsızlığının belirlenmesi, önceden kesin olarak tanımlanmış ölçütlerin uygulanmasıyla elde edilebilecek bir şekilde formüle edilmemiştir¹⁶¹. Sendikal örgütlerin özgürlüğü ve sosyal partnerden bağımsızlığı, her somut olay çerçevesinde ve özellikle işçi sendikalarının karşısındaki işveren tarafın durumuna göre göreceli biçimde değerlendirilir. Bağımsızlığı riske atabilecek durumlar ile her somut olayın özel koşulları dikkate alınarak (ek unsurlar göz önünde bulundurulduğunda), öncelikle sendika niteliği¹⁶² korunur. Ardından özellikle toplu iş sözleşmesi süreçlerinde tarafların karşılıklı bağımsızlığı ve sürecin işlevselliği sağlanır. Sendikalar hukuku açısından bağımsızlık ilkesinin temel amacı da, bu koşulların güvence altına alınmasıdır¹⁶³.

4. Örgütlenme Düzeyinin Bağımsızlığa Etkisi

Sosyal tarafların karşılıklı bağımsızlığı bağlamında, işçi sendikalarının işyeri - işletme düzeyini aşan¹⁶⁴ biçimde örgütlenmeleri, Alman öğretisinde özellikle dikkate değer bir unsur olarak kabul edilmektedir. Aslında bunun, sosyal karşıt-bağımsızlığın özel bir tezahürü olarak ifade edilmesi mümkündür.

Alman hukukunda iş güvencesine ilişkin mevzuat hükümlerinin henüz kapsamlı olarak düzenlenmemiş olduğu dönemde, işverenler, işyeri-işletme düzeyini aşmayan sendikaların yürüttüğü faaliyetlere kolayca müdahale edebilmekte ve fesih yetkisini kullanarak bu sendikaların etkinliğini azaltabilmekteydi. Nitekim işyeri ve işletme düzeyinde faaliyet gösteren sendikaların, işverenin baskı ve etkilerine karşı savunmasız olabileceği açıktır. Yürürlüğe giren iş güvencesi hükümleri sayesinde bu endişe büyük ölçüde ortadan kalkmıştır. Ancak öğretilde sendikanın amaçlarını gerçekleştirebilmesi açısından daha geniş bir örgütlenme

¹⁵⁹ Löwisch ve Rieble, *Tarifvertragsgesetz Kommentar*, TVG §2, Rn. 85.

¹⁶⁰ Bundesarbeitsgericht, 14.12.2004, 1 ABR 51/03.

¹⁶¹ Karş. Rolfs, Giesen, Meßling ve Udsching, *BeckOK Arbeitsrecht*, TVG §2, Rn. 12. Ayrıca bkz. Schaub, *Arbeitsrechts-Handbuch*, §188, Rn. 16.

¹⁶² Bkz. Karaç, *Sendikalar Hukuku*, 103 vd.

¹⁶³ A.e., 401.

¹⁶⁴ “Überbetrieblichkeit” olarak ifade edilmektedir. Bkz. Karaç, *Sendikalar Hukuku*, 401.

düzeyinin (işkolu veya bölgesel düzey) varlığı önemli görülmektedir. Zira faaliyet alanının genişletilmesi, hedeflere ulaşmada daha etkili bir yöntem olarak değerlendirilmektedir¹⁶⁵.

Diğer yandan bu ek unsurun mutlak bir kriter olarak kabul edilmesi, geniş ölçekte örgütlenmiş ve köklü tarihe sahip sendikalara haksız ayrıcalık sağlayabilecek bir yaklaşımı da gündeme getirebilir¹⁶⁶. Bu nedenle, işyeri - işletme düzeyini aşan örgütlenme, bağımsızlık ve sendikal saflığa katkı sağlayan, bağımsızlığın tespiti için yardımcı ve dolaylı bir gösterge olarak görülmekte olup zorunlu bir kural niteliği taşımamaktadır¹⁶⁷. Dolayısıyla doğrudan örgütlenme düzeyine bakarak bir sendikal örgütün “bağımsız sendika” niteliği belirlenmemeli, bağımsızlık ilkesi, bütüncül biçimde değerlendirilmelidir¹⁶⁸.

5. İşveren Vekillerinin ve Üst Düzey Yöneticilerin Sendika Üyeliklerinin Bağımsızlık İlkesi Bağlamında Değerlendirilmesi

İşveren vekilleri ile üst düzey yöneticilerin işçi sendikalarına üye olup olmayacakları hususu, sendikal bağımsızlık ve örgütlenme özgürlüğü arasındaki hassas denge nedeniyle öğretide tartışmalı bir konu olmaya devam etmektedir. Öğretideki bir görüşe göre, sendika tüzüklerinde, konumları gereği işveren vekili statüsünde bulunan sendika üyelerinin, sendikal haklardan mahrum bırakılmasını öngören düzenlemeler yer almalıdır¹⁶⁹. Bunun gerekçesi, bu kişilerin artık “işçi” tarafına değil, “işveren” tarafına daha yakın bir konumda bulunmalarıdır. Buna karşılık, *Betriebsverfassungsgesetz*¹⁷⁰ m.5/III hükmü gereği, kısmen de olsa işveren fonksiyonlarını üstlenen yöneticiler, toplu iş sözleşmelerine ilişkin görüşmelerde işveren tarafında aktif görev üstlenmedikleri ve işveren ile olan yakınlıkları sendikanın irade oluşumu ile karar alma süreçlerini veya irade oluşumunu etkilemediği sürece, yalnızca bu görevleri dolayısıyla doğrudan “işveren taraf” sayılmazlar. Bu bağlamda, söz konusu yöneticilerin işçi sendikasına üye olmaları veya mevcut üyeliklerini sürdürmeleri mümkündür¹⁷¹. Aksi kabul edilirse, yöne-

¹⁶⁵ Hromadka ve Maschmann, *Arbeitsrecht* Band 2, §12, Rn. 20.

¹⁶⁶ Stern, Sodan ve Möstl, *Das Staatsrecht*, §127, Rn. 32.

¹⁶⁷ Huber ve Voßkuhle, *Grundgesetz Kommentar*, GG Art. 9, Rn. 106.

¹⁶⁸ Bkz. ve karşı. Schaub, *Arbeitsrechts-Handbuch*, §188, Rn. 18. Ayrıca bkz. Karaç, *Sendikalar Hukuku*, 402.

¹⁶⁹ Löwisch ve Rieble, *Tarifvertragsgesetz Kommentar*, TVG §2, Rn. 67.

¹⁷⁰ *Betriebsverfassungsgesetz*, Türk hukukunda “İşyerleri Esas Örgüt Yasası” ya da “(Alman) İşletmelerin Esas Teşkilatı Hakkında Kanun” olarak ifade edilmektedir. Karaç, *Sendikalar Hukuku*, 403.

¹⁷¹ Martin Henssler, Heinz Josef Willemsen ve Heinz-Jürgen Kalb, editör, *Arbeitsrecht Kommentar* (Köln: Dr. Otto Schmidt. 2020), Art.9, Rn. 43 vd.; Huber ve Voßkuhle, *Grundgesetz Kommentar*, GG Art. 9, Rn. 105. Alman öğretisindeki bir görüşe göre, işverene yakın olan kişilerin (işveren vekili ve üst düzey yöneticiler gibi) işçi sendikalarına üye olmaları, sadece üyelikleri nedeniyle işçi sendikalarının bağımsızlıklarını tehlikeye sokmaz. Däubler, *Tarifvertragsgesetz*, TVG §2, Rn. 13. Ayrıca bkz. Bundesarbeitsgericht, 16.11.1982, 1 ABR 22/78.

ticilerin sendikal özgürlükleri ihlal edilmiş olur. Ancak bahsedilen yönetici konumundaki çalışanlar, işçi sendikası üyelerinin iş hukuku ve ekonomik koşullarını etkileyebilecek görevler üstlendiklerinde, işveren tarafı olarak değerlendirilebilirler¹⁷².

Alman hukukunda, yönetici pozisyonunda bulunan çalışanların (örneğin işveren vekilleri veya üst düzey yöneticiler) bir işçi örgütüne üyeliklerinin, özellikle toplu iş sözleşmesi ehliyeti bakımından ve bulundukları konum itibarıyla somut olayın özellikleri çerçevesinde değerlendirilmesi gerektiği kanaatine varılmıştır. Nitekim uygulamada da bu yönde değerlendirmelerin yapıldığı görülmektedir. Bu çalışan grubu, iş hukukunun temel yapısı itibarıyla işçilerle birçok noktada benzer bir statüde yer almakla birlikte, konumları gereği bazı yönlerden ayrılmaktadır. İşverenlere yakın sayılan bu konumları, işçi sendikasının toplu iş sözleşmesi özerkliğini gereği gibi yerine getirebilmesi için zorunlu olan bağımsızlığını zedeleyebilecek niteliktedir. Bu nedenle, yöneticilerin işverene yakın pozisyonları, işçi sendikasının amacıyla bağdaşmaz¹⁷³. Her ne kadar Alman hukukundaki bazı görüşler, yöneticilerin bireysel iş hukuku bakımından “işçi” statüsünde olduklarını ileri sürse de bu yaklaşım eleştirilmekte, toplu iş sözleşmesi özerkliğinin kolektif yapısının göz ardı edildiği ifade edilmektedir¹⁷⁴. Zira bir sendikaya üye olan kişilerin, işçi sıfatlarının yanında işveren fonksiyonlarını da üstlenmeleri ve iş ilişkilerini ilgilendiren ekonomik ya da hukuki koşullara etki edebilecek bir pozisyonda bulunmaları, sendikal bağımsızlık ve sendikal saflık ilkeleriyle bağdaşmamaktadır.

Fakat bir işçi sendikasının toplu iş sözleşmesi ehliyeti¹⁷⁵, (üye çoğunluğunun yönetici olmayan işçilerden oluşması halinde) bünyesinde üye olarak birkaç yönetici statüsünde kişinin bulunmasından olumsuz olarak etkilenmez. Bu durumda, sendika içinde yer alan ve işverene yakın konumda bulunan azınlık grubun, genel işçi kitlesine kıyasla yabancı/azınlık sayılabilecek çıkarlarının temsili, belirleyici bir ağırlık taşımaz. Yukarıda kısaca bahsedildiği üzere, sendikaların sosyal karşıtıdan bağımsızlığı, sendikanın tamamen “karşıt unsurlardan arınmış” olması anlamına gelmemektedir. Bu bağlamda, işverene yakın pozisyonda çalışan ve azınlıkta kalan bir grubun işçi sendikasına üye olması, bu kişilerin sendikanın amaç ve politikalarını esaslı biçimde etkileyemediği sürece, sendikanın hukuki statüsünü, toplu iş sözleşmesi ehliyetini ya da daha genel manada sendikanın sahip olması gereken bağımsızlığı zedelemeyecektir¹⁷⁶.

¹⁷² Löwisch ve Rieble, *Tarifvertragsgesetz Kommentar*, TVG §2, Rn. 71; Bundesarbeitsgericht, 15.03.1977, 1 ABR 16/75.

¹⁷³ Otto Ernst Kempen ve Ulrich Zachert, editör, *Tarifvertragsgesetz, Kommentar für die Praxis* (Frankfurt am Main: Bund Verlag, 2014), §2, Rn.28.

¹⁷⁴ Däubler, *Tarifvertragsgesetz*, TVG §2, Rn. 25.

¹⁷⁵ Bkz. Karaç, *Sendikalar Hukuku*, 338 vd.

¹⁷⁶ A.e., 405.

Ayrıca Alman öğretisinde kabul edildiği üzere, sendikaya karşı sadakatinden kuşku duyulmayan, ancak işveren nezdinde önemli görevlerde bulunan sendika üyeleri, sendikaların sahip olması gereken sosyal baskı gücü¹⁷⁷ bakımından önemli bir rol üstlenirler. Bununla birlikte, söz konusu kişilerin işçi sendikası-nın yönetim organlarında yer alması ve karar alma süreçlerinde etkili olmaları halinde, bu durum, sendikanın bağımsızlığını tartışmaya açık hale getirebilir ve hukuki uyumsuzlukların konusu olabilir¹⁷⁸.

D. SOSYAL TARAFLARIN BİRBİRLERİNE KARŞI BAĞIMSIZLIĞI VE SENDİKAL SAFLIK İLKESİ BAĞLAMINDA TÜRK VE ALMAN HUKUKUNUN KARŞILAŞTIRILMASI

Sendikaların varlık nedeninin özünü, sosyal karşıtı olan işveren veya işveren örgütlerinden mutlak surette bağımsız olma zorunluluğu oluşturur. Bu bağımsızlık, sendikanın üyelerinin çıkarlarını pazarlık masasında veya toplu eylem süreçlerinde etkin bir şekilde savunabilmesinin ön koşuludur. Bu ilkenin ihlali, sendikayı bir “sarı sendika” haline getirerek işlevsizleştirebilir ve varoluş amacını ortadan kaldırabilir.

Türk ve Alman hukuk sistemleri, tarafların menfaatlerinin, temelde çatışmacı kimliğe sahip olduğu gerçeğinden hareketle, sendikal yapının bu karşıtlık üzerine inşa edilmesi gerektiğini kabul etmektedir. Bu ortak yaklaşımın temel unsurları ise bazı noktalarda netleşmektedir. Her iki sistem de işçi ve işverenlerin aynı çatı altında bulunduğu harmonik yapılara karşı çıkarak, çatışmacı ve düalist bir sendikal modeli esas almaktadır. Bağımsızlığın, hem örgütsel hem de ekonomik boyutları zorunlu görülmekte ve bu iki boyut bir bütün olarak değerlendirilmektedir. İşveren güdümünde faaliyet gösteren ve literatürde genel olarak “sarı” ya da “gözde” sendika olarak anılan yapılar, her iki sistemde de sendikal bağımsızlığa yönelik en büyük tehditlerden biri olarak kabul edilmektedir.

Örgütlenme düzeyinin bağımsızlığa etkisi konusunda da, işkolu gibi daha geniş düzeyde örgütlenmenin, işyeri düzeyindeki dar örgütlenmelere kıyasla bağımsızlığı daha etkin bir şekilde koruduğu yönünde ortak bir anlayış mevcuttur¹⁷⁹. Zira yukarıda belirtildiği üzere, işyeri düzeyindeki dar örgütlenmelerin, işveren tarafından kullanılabilir baskı araçlarına karşı daha savunmasız olduğu kabul edilmektedir.

Sosyal tarafların bağımsızlığına ilişkin olarak her iki hukuk sisteminde yer alan bu uyumlu yaklaşıma rağmen, bahsedilen ilkenin en somut yansımalarından biri olan “sendikal saflık” ilkesinin uygulanmasında iki hukuk sistemi arasında bazı farklılıklar da bulunmaktadır. Türk hukuku, yasal düzlemde tesis edilmiş ya-

¹⁷⁷ Konuya ilişkin kapsamlı bilgi için bkz. A.e., 110-112, 342-344.

¹⁷⁸ Kempen ve Zachert, *Tarifvertragsgesetz*, § 2, Rn. 75.

¹⁷⁹ İşkolu esasına göre sendikalaşma ilkesinin, “güçlü sendikacılık” bağlamındaki değerlendirmesi için bkz. Karaç, *Sendikalar Hukuku*, 282-285.

pısal saflığı öncelerken, Alman hukuku içtihat yoluyla belirginleştirilen işlevsel özerkliği¹⁸⁰ esas almaktadır. Dolayısıyla teorik olarak sendikal saflığa aykırılık oluşturacak bazı durumların, belirli yansımalarının olduğu gözlemlenmektedir. Türk hukukunda ise sembolik de olsa karşıtların, aynı örgüt içerisinde üye statüsüne sahip olması mümkün görülmemektedir.

Öte yandan, bir sendikanın sosyal karşıtına bağımlı olup olmadığının tespiti de yaklaşımlar farklılaşmaktadır. Türk hukuku, kanundaki açık yasaklara dayanan daha kuralcı bir yaklaşım sergilemektedir. Buna karşılık Alman Federal İş Mahkemesi, her somut olayın koşullarını değerlendiren, yasağın lafzından ziyade amacına odaklanan ve “yapısal/örgütsel bir bağımlılığın” varlığını arayan daha esnek ve içtihada dayalı bir yöntem izlemektedir. Bu yaklaşıma göre, bağımlılığın tespit edilebilmesi için, sosyal karşıta yönelik bu bağın, sendika yapısına yerleşmesi ve süreklilik kazanması gerekmektedir.

SONUÇ

Sendikal örgütlerin bağımsızlığı, demokratik toplumsal yapının ve işleyişi sağlıklı toplu pazarlık sisteminin temel taşı olarak kabul edilmektedir. Kuruluşların kendi iradeleriyle karar alabilmeleri, yönetim ve faaliyetlerini harici etki ve baskılardan arındırabilmeleri anlamına gelen bağımsızlık ilkesi, hem yapısal hem de işlevsel boyutları barındıran ve süreklilik arz eden bir ilkedir. Türk ve Alman hukuk sistemleri, bu önemli ilkeyi güvence altına almada ortak bir hedefe sahip olmakla birlikte bu hedefi gerçekleştirme yolunda farklı düzenleme ve denetim mekanizmalarını kullanmaktadır.

Her iki sistem de kural olarak serbest kuruluş ilkesini benimsemiş, sendikaların devlete karşı bağımsızlığı ile bağlantılı olarak herhangi bir kamu otoritesinin ön iznini reddetmiştir. Serbest kuruluş ilkesinin yanı sıra Türk hukukunda sendikaların bağımsızlığı, özellikle mali alanda, kamu kurumlarından yardım veya bağış alınmasını kesin biçimde yasaklayan ve ihlali durumunda yardımların Hazine’ye aktarılmasını öngören katı normatif kısıtlamalarla güçlendirilmiştir. Alman yaklaşımı ise, devlet yardımının yasaklanmasını sendika özgürlüğünün doğal bir sonucu olarak görmekte ve bağımsızlığı, özellikle grevler gibi iş mücadeleleri esnasında devletin tarafsızlığını koruması ve sendikanın toplu iş sözleşmesi yapma ehliyetini muhafaza etmesi sonucuna bağlamaktadır.

¹⁸⁰ “İşlevsel özerklik” ile kastedilen, sendikal saflık ilkesi değil, sendikal saflık ilkesiyle ilişkili olabilecek uygulamalardaki yaklaşımın ortaya çıkardığı sonuçtur. Zira Alman hukukunda biçimsel nitelik arz eden bazı üyelikler, sendika bağımsızlığını zedelememektedir. Ancak örneğin, karar alma süreçlerinde aktif bir katılımın söz konusu olduğu durumlarda, sendikal bağımsızlığın tehlikeye düştüğünden bahsedilebilir. Biçimsel nitelikteki bu tür üyelikler, esasen istisnai bir durum olup, sendikal saflık ilkesiyle uyumlu değildir. Dolayısıyla bu istisnanın sınırı, sembolik/biçimsel üyeliğin sendikanın karar alma sürecine etkide bulunma olasılığıyla yani kolektif iradeye etkisiyle belirlenmektedir. Bu bağlamda, Alman hukukunda, katı bir yaklaşımla yapısal saflığı önceleyen bir bakış açısından ziyade işlevsel özerklik tanıyan bir anlayışın hâkim olduğu söylenebilir.

Siyasi partilere karşı bağımsızlık açısından, her iki sistem de sendikaların politik bir oluşumun uzantısı gibi hareket etmesini menetmektedir. Türk hukuku, meşru siyasi eylemin sınırını Anayasa'nın öngördüğü “çalışma ilişkileri” çerçevesiyle somutlaştırmış ve finansal bağımlılığın önlenmesi ya da bir siyasi partinin uzantısı izlenimi verecek örneğin simge kullanımının yasaklanması gibi net sınırlar getirmektedir. Alman hukukunda ise sınır, sendikanın kurumsal veya kişisel bağlantılar yoluyla bir partinin kontrolü veya etkisi altına girip girmediği üzerinden daha çok içtihadı dayalı ve vaka bazlı bir değerlendirmeye tabi tutulmaktadır.

Karşılaştırmalı perspektifte en belirgin ayrım noktası, sosyal karşıtlara karşı bağımsızlık ve bununla yakından ilişkili olan sendikal saflık ilkesinin uygulanış şekli bakımından ortaya çıkmaktadır. Sendikaların menfaat çatışması üzerine kurulu düalist yapısını koruma gerekliliği, her iki sistemde ortak kabul görse de, Türk hukuku sendikal saflığı, katı bir yapısal kural olarak uygulamaktadır. Nitekim 6356 sayılı Kanun, işçi ve işverenlerin karşılıklı olarak birbirlerinin kuruluşlarına üye olmalarını kesinlikle yasaklayarak, örgütsel ve mali müdahaleyi doğrudan engellemeyi amaçlamaktadır. Bu yaklaşım, işveren güdümündeki sarı sendika oluşumlarını önlemede caydırıcı ve önleyici bir rol üstlenir. Buna karşılık, Alman hukukunda sosyal karşıttan bağımsızlık, mutlak sendikal saflık düzeyinde uygulanmamaktadır. Alman yargı mercileri, bir sendikanın bağımsızlığını yitirip yitirmediğini tespit ederken, sembolik ya da pasif üyelikler gibi durumları tolere edebilmektedir. Ancak bağımlılığın sendika yapısına yerleşip süreklilik kazanması ve kolektif irade oluşumunu ciddi biçimde tehdit etmesi durumunda bağımsızlığın ortadan kalktığı kabul edilmektedir. Dolayısıyla Alman hukukunda işlevsel özerklik, kuralın lafzından ziyade amacına odaklanılarak gözetilmektedir.

Sendikal bağımsızlığın tesisi ve korunması, sadece hukuki düzenlemelerle elde edilebilecek bir netice değildir. Yasalar, bağımsızlığa yönelik tehditleri caydırmak ve engel teşkil edebilecek durumları ortadan kaldırmak için zorunlu bir zemin oluşturabilir. Ancak sendikal örgütlerin bağımsızlığının nihai güvencesi, örgüt yöneticilerinin ve üyelerinin etik değerleri, eğitimi ve kolektif iradenin korunmasına yönelik sahip olduğu sendikal bilinç faktörleridir. Sarı sendikacılığın engellenmesi, sendikaların üyelerinin ekonomik ve sosyal menfaatlerinin korunması hedefinden saparak bir partinin kontrolüne girmemesi ve öz kaynaklarla hareket edebilen bir sendikal kültürün yerleştirilmesi, bu kritik bilinç düzeyinin varlığına bağlıdır. Bu çerçevede, hukuki yapılar ne kadar sağlam olursa olsun, bağımsızlık ilkesi, daima dinamik, sendikal bilince dayalı ve kolektif irade tarafından sürdürülmesi gereken bir değerdir.

KAYNAKÇA

- Aktay, Nizamettin ve Özdemir Ertürk, Olgu. *Toplu İş Hukuku*. Ankara: Seçkin Yayıncılık, 2024.
- Akyiğit, Ercan. *Toplu İş Hukuku*. Ankara: Seçkin Yayıncılık 2024.
- Arıcı, Kadir. *Türk İş Hukuku-II Toplu İş İlişkileri Hukuku*. Ankara: Gazi Kitabevi, 2022.
- Aydın, Mesut. “Sendika İçi Demokrasinin Sağlanmasında 6356 Sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanununun Yeri”, *İş ve Hayat*, 2, S. 9 (2016): 9-58.
- Başbuğ, Aydın ve Yücel Bodur, Mehtap. *İş Hukuku - Çalışanların Hakları ve Sorunları*. İstanbul: Beta Yayınları, 2021.
- Baybora, Dilek. “Sendikaların Siyasi Faaliyetlerinin Yasal Çerçevesi”, *Kamu-İş*, 7, S. 2 (2003): 2-15.
- Boecken, Winfried, Düwell, Franz, Diller, Martin ve Hanau, Hans, editör. *Gesamtes Arbeitsrecht*. Baden-Baden: Nomos, 2023.
- Çeçen, Anıl. *Sendikalizm*. Ankara: Şafak Matbaası, 1970.
- Çelik, İrem. “Uluslararası Sözleşmeler ve Türk İş Hukuku Açısından Emeklilerin Sendika Hakkı”, *İstanbul Gedik Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi*, 2, S. 1 (2021): 51-48.
- Çelik, Nuri, Caniklioğlu, Nurşen, Canbolat, Talat ve Özkaraca, Ercüment. *İş Hukuku Dersleri*. İstanbul: Beta Yayınları, 2023.
- Çöldemli, Ali. *Sendikaların Kuruluşu ve Organları*. Ankara: Adalet Yayınevi, 2016.
- Däubler, Wolfgang, editör. *Kommentar zum Tarifvertragsgesetz*. Baden-Baden: Nomos, 2022.
- Ekin, Ali. *Sendikal Kuruluşların İşleyişi ve Denetim*. Ankara: Adalet Yayınevi, 2019.
- Ekmekçi, Ömer ve Yiğit, Esra. *Toplu İş Hukuku*. İstanbul: On İki Levha Yayıncılık, 2025.
- Erdoğan, Canan. “Emeklilerin Sendika Hakkı”, *Prof. Dr. Baki Kuru Anısına Armağan*, İstanbul: On İki Levha Yayıncılık, 2025.
- Eyrenci, Öner, Taşkent, Savaş, Ulucan, Devrim ve Baskan, Esra. *İş Hukuku*. İstanbul: Beta Yayınları, 2024.
- Frank, Caroline. *Der Gewerkschaftsbegriff des MitbestG im Lichte der Koalitionsfreiheit*. Berlin: Duncker & Humblot, 2023.
- Freedom of Association - Digest of Decisions and Principles of the Freedom of Association Committee of the Governing Body of the ILO, (Geneva: International Labour Office. Freedom of Association, 2006).
- Göktaş, Seracettin ve Yılmaz, Gökhan. *6356 Sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu Şerhi (Açıklamalı - Gerekeçeli - İçtihatlı)*. Ankara: Seçkin Yayıncılık, 2024.
- Grobys, Isabella ve Panzer-Heemeier, Andrea. *StichwortKommentar Arbeitsrecht*. Baden-Baden: Nomos, 2024.
- Henssler, Martin, Willemsen, Heinz Josef ve Kalb, Heinz-Jürgen, editör. *Arbeitsrecht Kommentar*. Köln: Dr. Otto Schmidt. 2020.
- Hromadka, Wolfgang ve Maschmann, Frank. *Arbeitsrecht Band 2 Kollektivarbeitsrecht + Arbeitsstreitigkeiten*. Berlin: Springer, 2020.

- Huber, Peter M. ve Voßkuhle, Andreas, editör. *Grundgesetz Kommentar*. München: C.H.BECK, 2024.
- Junker, Abbo, editör. *Schriften zum Arbeitsrecht und Wirtschaftsrecht*. Berlin: Peter Lang, 2015.
- Junker, Abbo. *Grundkurs Arbeitsrecht*. München: C.H.BECK, 2024.
- Kamanabrou, Sudabeh. *Arbeitsrecht*. Tübingen: Mohr Siebeck, 2023.
- Karaç, Serkan Taylan. *Sendikalar Hukukuna Yön Veren İlkeler*. Ankara: Adalet Yayınevi, 2025.
- Kempen, Otto Ernst ve Zachert, Ulrich, editör. *Tarifvertragsgesetz, Kommentar für die Praxis*. Frankfurt am Main: Bund Verlag, 2014.
- Kiel, Heinrich, Lunk, Stefan ve Oetker, Hartmut, editör. *Münchener Handbuch zum Arbeitsrecht Band. 3: Kollektives Arbeitsrecht I*. München: C.H.BECK, 2022.
- Löwisch, Manfred ve Rieble, Volker. *Tarifvertragsgesetz Kommentar*. München: Franz Vahlen, 2017.
- Löwisch, Manfred, Caspers, Georg ve Klumpp, Steffen. *Arbeitsrecht*. München: Franz Vahlen, 2019.
- Mahiroğulları, Adnan. “Türkiye’de Sendika-Siyaset İlişkisi”, *Sosyal Siyaset Konferansları Dergisi*, S. 46 (2003): 1-27.
- Moll, Wilhelm, editör. *Münchener Anwalts Handbuch Arbeitsrecht*. München: C.H.BECK, 2021.
- Müller-Glöge, Rudi, Preis, Ulrich, Gallner, Inken ve Schmidt, Ingrid, editör. *Erfurter Kommentar zum Arbeitsrecht*. München: C.H.BECK, 2024.
- Narmanlıoğlu, Ünal. *İş Hukuku II Toplu İş İlişkileri*. İstanbul: Beta Yayınları, 2016.
- Preis, Ulrich ve Greiner, Stefan. *Arbeitsrecht - Kollektivarbeitsrecht Lehrbuch für Studium und Praxis*. Köln: Verlag Dr. Otto-Schmidt, 2024.
- Rieble, Volker. *Arbeitsmarkt und Wettbewerb: Der Schutz von Vertrags- und Wettbewerbsfreiheit im Arbeitsrecht*. Berlin - Heidelberg: Springer Verlag, 1996.
- Rolfs, Christian, Giesen, Richard, Meßling, Miriam ve Udsching, Peter, editör. *BeckOK Arbeitsrecht*. München: C.H.BECK, 2024.
- Schaub, Günter, editör. *Arbeitsrechts-Handbuch*. München: C.H.BECK, 2023.
- Stern, Klaus, Sodan, Helge ve Möstl, Markus. *Das Staatsrecht der Bundesrepublik Deutschland im europäischen Staatenverbund*. München: C.H.BECK, 2022.
- Stoppelmann, David. *Tariffähigkeit und Tarifzuständigkeit von Arbeitgeberverbänden*. Berlin: Duncker & Humblot, 2015.
- Sur, Melda. *İş Hukuku Toplu İlişkiler*. Ankara: Turhan Kitabevi, 2025.
- Sümer, Haluk Hadi. *İş Hukuku*. Ankara: Seçkin Yayıncılık, 2024.
- Süral, Nurhan. “Güçlü Sendikacılığın Sağlanmasında İşkolu Sendikacılığı İlkesi”, *Kamu-İş İş Hukuku ve İktisat Dergisi*, 3, S. 4 (1994): 45-80.
- Şahlanan, Fevzi. *Toplu İş Hukuku*. İstanbul: On İki Levha Yayıncılık, 2020.

- Thüsing, Gregor ve Hütter, Gisela. “Gegnerunabhängigkeit als Voraussetzung der Tariffähigkeit auf der Arbeitgeberseite?”, *Recht der Arbeit (RdA)*, 71, S. 3 (2018): 129-137.
- Tuncay, A. Can, Savaş Kutsal, Burcu ve Bozkurt Gümrükçüoğlu, Yeliz. *Toplu İş Hukuku*. İstanbul: Beta Yayınları, 2023.
- Tuncay, A. Can. “Bir İstinaf Kararı Üzerine Sendikal Faaliyetler”, *Legal İSGHD*, 14, S. 56 (2017): 1839-1878.
- Uşan, M. Fatih. *İş ve Sosyal Güvenlik Hukuku*. Ankara: Seçkin Yayıncılık, 2024.
- Wiedemann, Herbert editör. *Tarifvertragsgesetz: mit Durchführungs- und Nebenvorschriften*. München: C.H.BECK, 2019.
- Yamakoğlu, Efe. “Sendikaların Siyasi Faaliyetleri ve Sınırlamalar: 6356 Sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu ile Uluslararası Sözleşmeler Çerçevesinde Bir Değerlendirme”, *Çalışma ve Toplum*, 3, S. 62 (2019): 1853-1876.
- Yayvak, İrem. “6356 Sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu’na Göre İşkolu Esasına Göre Sendikalaşma”, *Legal İSGHD*, 11, S. 42 (2014): 41-95.