Araştırma Makale | Research Article

KHM, Cilt:6 Sayı:2, 2026, s. 679-726.
Geliş Tarihi | Received: 23.07.2026
Kabul Tarihi | Accepted: 26.10.2026
Yayın Tarihi | Published: 30.10.2026
doi: 10.59909/khm.06.02.010

İntihal | Plagiarism: Bu makale, en az iki hakem tarafından incelendi ve intihal içermediği teyit edildi.
| This article has been reviewed by at least two referees and scanned via a plagiarism software.

İŞÇİNİN YAŞLILIK VEYA MALULLÜK AYLIĞI YA DA TOPTAN ÖDEME ALARAK İŞTEN AYRILMASININ SENDİKA HUKUKUNA YANSIMALARI

The Implications of an Employee's Termination of Employment through Receipt of Old-Age or Disability Pension or Lump-Sum Payment for Trade Union Law

Dr. Öğr. Üyesi Doğukan Küçük*

Öz

İşçilerin sendika kurma, sendikaya üye olma veya sendikal faaliyetlerde bulunma hakları, toplu iş hukukunun temel konuları arasında yer almaktadır. Ancak işçinin yaşlılık veya malullük aylığı alması ya da toptan ödeme yoluyla işten ayrılması, sendikal haklar bakımından tartışmalı hukuki sonuçlar doğurmaktadır. Örneğin, emeklilik nedeniyle işten ayrılan işçilerin bir "emekli sendikası" kurup kuramayacağı meselesi, temel hak ve özgürlüklere ilişkin uluslararası andlaşmaların normlar hiyerarşisindeki yerini belirleyen 1982 Anayasası md. 90/son hükmü karşısında yargı kararlarında ve doktrinde tartışılmaktadır. Keza, emeklilik nedeniyle işçinin aktif sendika üyeliğinin akıbeti, sendikanın yönetim veya denetim kurullarındaki görevlerinin devam edip etmeyeceği ve emeklilik sonrasında yeniden işe başlanması hâlinde sendikal hakların ne şekilde etkileneceği de ayrıca incelenmesi gereken sorunlardır. Bu çalışmada; uluslararası belgeler, mevzuat ve yargı kararları ışığında emeklilerin sendika kurup kuramayacağı, emeklilik nedeniyle işten ayrılan işçilerin sendika üyeliğinin hukuki akıbeti, emeklilik sonrasında sosyal güvenlik destek primi ödenerek yeniden çalışmaya başlanması durumunda sendikal hakların durumu ve emeklilerin hangi sendikal faaliyetleri gerçekleştirebileceği değerlendirilecektir.

Anahtar Kelimeler emeklilik, toplu iş hukuku, sendika hakkı, sendika üyeliği, toplu iş sözleşmesi

* Anadolu Üniversitesi Hukuk Fakültesi İş ve Sosyal Güvenlik Ana Bilim Dalı Öğretim Üyesi.
0000-0002-3024-6285 dogukankucuk@anadolu.edu.tr

Bu eser Creative Commons Atıf-GayriTicari 4.0 Uluslararası Lisansı ile lisanslanmıştır.
This work is licensed under Attribution-NonCommercial 4.0 International.

ABSTRACT

The rights of employees to form trade unions, to join a trade union, or to engage in trade union activities constitute one of the fundamental concepts of collective labour law. However, an employee's receipt of an old-age or disability pension, or their separation from employment through a lump-sum payment, gives rise to legally contentious consequences with respect to trade union rights. For instance, the question of whether employees who have left employment due to retirement may form a "retirees' trade union" is a matter debated both in judicial decisions and in legal doctrine, particularly considering Article 90, final paragraph, of the 1982 Constitution, which determines the position of international treaties concerning fundamental rights and freedoms within the hierarchy of norms. Likewise, the fate of an employee's active trade union membership upon retirement, whether their duties on the union's executive or supervisory boards continue, and how trade union rights are affected in the event of re-employment following retirement are further issues that warrant separate examination. In this study, in light of international instruments, domestic legislation, and judicial decisions, the following matters will be addressed within the framework of both national law and international treaties: whether retirees may form a trade union; the legal fate of trade union membership for employees who leave employment due to retirement; the status of trade union rights where a retiree resumes employment by paying social security support premiums; and the trade union activities in which retirees may engage.

Keywords retirement, collective labour law, union rights, union membership, collective labour contract

GİRİŞ

İşçinin yaşlanma süreciyle birlikte fizyolojik ve zihinsel kapasitesindeki azalışa bağlı olarak iş gücü piyasasından çekilmesi sosyo-ekonomik bir gerçekliktir.[1] Sosyal bir risk teşkil eden yaşlılık, yalnızca bireyin gelir elde etme kapasitesini sınırlamakla kalmamakta; aynı zamanda ihtiyaç değişimleri nedeniyle mevcut gelirlerin harcanmasını ve kullanım önceliklerini de dönüştürmektedir.[2] Bu nedenle sosyal güvenlik sistemleri sigortalıları, yaşlılık sigortası kapsamında güvence altına almaktadır.[3]

Yaşlılık sigortası bağlamında yapılan temel yardım yaşlılık aylığıdır. Bu aylığın bağlanması için 5510 sayılı Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanunu[4] (5510 sayılı Kanun) bazı koşullar aramaktadır. Fakat, yaşlılık aylığı bağlanması için mevzuatın aradığı koşulları sağlayamayanlara, talep edilmesi halinde, ödemiş oldukları uzun vadeli sigorta kolu primleri toptan ödeme olarak geri verilebilmektedir. Bu bağlamda, 5510 sayılı Kanun'un yaşlılık aylığı bağlanması yahut toptan ödeme yapılması için aradığı temel koşullardan birisi işçinin işten ayrılmasıdır.[5] Söz konusu durum mezkûr Kanun md. 28/14'te "*yaşlılık aylıklarından yararlanabilmek için, 4 üncü maddenin birinci fıkrasının (a) bendinde belirtilen sigortalının çalıştığı işten ayrıldıktan, (b) bendinde belirtilen sigortalının sigortalılığa esas faaliyete son verip vermeyeceğini beyan ettikten sonra yazılı istekte bulunmaları, 4 üncü maddenin birinci fıkrasının (c) bendinde belirtilen sigortalıların ise istekleri üzerine yetkili makamdan emekliye sevk onayı alındıktan sonra ilişiklerinin kesilmesi şarttır*" biçiminde ifade edilmektedir.

Yaşlılık gibi kişilerin karşılaşabileceği bir diğer sosyal risk ise kalıcı ve sürekli sakatlık (maluliyet) durumudur. Malullük nedeniyle çalışma gücünü kısmen veya tamamen kaybedenlerin gelir kaybını telafi etmek amacıyla uzun vadeli sigorta kolları bünyesinde malullük sigortası ihdas edilmektedir.[6] Malullük sigortası kapsamında sağlanan temel yardım ise malullük aylığıdır. Sözü edilen aylığa hak kazanabilmek, tıpkı yaşlılık aylığında olduğu gibi belirli koşulların birlikte gerçekleşmesine bağlanmaktadır. Bu doğrultuda, malullük aylığı talebinde bulunabilmek için de sigortalının işinden ayrılması yasal bir zorunluluk olarak

[1] Nagihan Durusoy Öztepe, *Çalışma Yaşamında Emekliler*, Ankara: Gazi Kitapevi, 2018, s. 8.
[2] Fatma Başterzi, *Yaşlılık Sigortası*, Ankara: Türkiye İşveren Sendikaları Konfederasyonu, 2006, s. 34.
[3] Yaşlılık sigortası hakkında bkz. Derya Başak Medeni, "Yaşlılık Aylığının Koşulları", *Melikşah Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi*, 3/1 (2014), s. 87 vd.; Ali Güzel, Ali Rıza Okur ve Nurşen Caniklioğlu, *Sosyal Güvenlik Hukuku*, İstanbul: Beta Yayıncılık, 2024, s. 545 vd.; Refik Korkusuz ve Suat Uğur, *Sosyal Güvenlik Hukuku*, Gözden Geçirilmiş ve Güncellenmiş 9. Baskı, Bursa: Ekin Basım, 2025, s. 329 vd.; Ali Nazım Sözer ve Mahmut Kabakcı, *İşçi Bağımsız Çalışan ve Kamu Görevlileri Bakımından Türk Sosyal Sigortalar Hukuku*, Güncellenmiş 7. Baskı, İstanbul: Beta Yayıncılık, 2026, 397 vd.; Halûk Hadi Sümer ve Hasan Kayırgan, *Sosyal Güvenlik Hukuku Davaları*, Güncellenmiş 2. Baskı, Ankara: Seçkin Yayıncılık, s. 778 vd.
[4] RG. Tarih: 16.06.2006, Sayı: 26200.
[5] Güzel, Okur ve Caniklioğlu, *Sosyal Güvenlik Hukuku*, s. 577; Başterzi, *Yaşlılık Sigortası*, s. 107; Korkusuz ve Uğur, *Sosyal Güvenlik Hukuku*, s. 331; Sözer ve Kabakcı, *Sosyal Sigortalar Hukuku*, s. 436; Sümer ve Kayırgan, *Sosyal Güvenlik Hukuku*, s. 799.
[6] Malullük sigortası hakkında bkz. Levent Akın, "5510 sayılı Yasa'nın Maluliyet Düzenlemelerinin Değerlendirilmesi", *Sicil Dergisi*, 9 (2008), s. 133; Güzel, Okur ve Caniklioğlu, *Sosyal Güvenlik Hukuku*, s. 502 vd.; Korkusuz ve Uğur, *Sosyal Güvenlik Hukuku*, s. 319 vd.; Sözer ve Kabakcı, *Sosyal Sigortalar Hukuku*, s. 315.

karşımıza çıkmaktadır.[7] İlgili şart ise 5510 sayılı Kanun md. 26/2-(c)'de "*Malûliyeti nedeniyle sigortalı olarak çalıştığı işten ayrıldıktan veya işyerini kapattıktan veya devrettikten sonra Kurumdan yazılı istekte bulunması, halinde malûllük aylığı bağlanır*" şeklinde düzenlenmektedir.

Yaşlılık veya malullük aylığı ya da toptan ödeme almak için işten ayrılma olgusu, yalnızca sosyal güvenlik hukuku boyutuyla sınırlı sonuçlar doğurmamaktadır. Söz konusu durum, sona eren iş sözleşmesine bağlı olarak gündeme gelen işçilik alacakları ve tazminat haklarının yanı sıra, toplu iş hukuku düzleminde de çeşitli hukuki neticeleri beraberinde getirmektedir. Bu kapsamda özellikle "emeklilik[8]" sonrası sendika üyeliğinin durumu, emeklilerin sendika kurma hakkının bulunup bulunmadığı veya bu kişilerin yürürlükteki toplu iş sözleşmelerinden yararlanma süreleri ile sınırları ya da grevde etkin rol alıp alamayacakları, doktrin ve uygulama bakımından incelenmesi gereken temel sorun alanlarını oluşturmaktadır. Çalışmamızda emekliliğin etkilerinin sendika hukukuna yansımaları incelenecek; bu bağlamda emeklilerin sendika kurma hakkının bulunup bulunmadığı; emeklilerin işçi sendikasına üye olup olamayacakları ve hangi sendikal faaliyetleri gerçekleştirip gerçekleştiremeyecekleri incelenecektir.

I. YAŞLILIK VEYA MALULLÜK AYLIĞI YA DA TOPTAN ÖDEME ALARAK İŞTEN AYRILANLARIN SENDİKA HAK VE ÖZGÜRLÜĞÜNÜN KAYNAKLARI

A. GENEL OLARAK

Demokratik toplumun temel dayanaklarından olan örgütlenme özgürlüğünün görünüm biçimlerinden birisi sendika özgürlüğüdür.[9] Bireysel çıkarların kolektif bir iradeyle

[7] "*… Bu hükümler uyarınca 5510 sayılı Kanun madde 4/I-a kapsamında bulunan bir sigortalıya maluliyet aylığı bağlanabilmesi için öncelikle, Kurum sağlık kurulları tarafından ve itiraz halinde Sosyal Sigortalar Yüksek Sağlık Kurulu tarafından, sigortalıya ait tıbbî belgelerin ve sağlık raporlarının incelenerek, çalışma gücünü veya iş kazası veya meslek hastalığı sonucu meslekte kazanma gücünü en az %60 oranında kaybettiğinin ve bu maluliyet durumunun başlangıç tarihinin ne olduğunun tespit edilmesi gereklidir. Keza, bu malüliyetin sigortalı olarak ilk defa çalışmaya başladıktan sonra ortaya çıkmış olması da şarttır. İkinci olarak, sigortalının en az 10 yıldan beri sigortalı bulunması ile, toplam 1800 gün prim bildirimi yapılmış olması veya başka birinin sürekli bakımına muhtaç derecede maluliyetti varsa, sigortalılık süresi aranmaksızın, yine, 1800 gün malullük, yaşlılık ve ölüm sigortaları priminin bildirilmiş olması gereklidir. Üçüncü olarak da sigortalının maluliyet nedeniyle çalıştığı işten ayrılması ve Kurumdan yazılı talepte bulunulması gereklidir.*" 10. HD., E. 2023/5581, K. 2023/5893, 24.05.2023 (lexpera.com.tr).

[8] Yaşlılık veya malullük aylığı ya da toptan ödeme alarak için işten ayrılma terimi bundan sonra kısaca "emeklilik"; yaşlılık veya malullük aylığı ya da toptan ödeme alarak için işten ayrılanlar ise kısaca "emekli" olarak ifade edilecektir.

[9] Özünde sendika hakkı, sendika özgürlüğünün somutlaşarak fiilen kullanılabilir ve işlevsel hale gelmiş durumunu ifade etmektedir. Ancak doktrinde her iki kavram aynı anlamda, birbirinin yerine sıklıkla kullanılmaktadır. Sendika hakkı ve özgürlüğüne ilişkin bkz. Bkz. Öner Eyrenci, *Sendikalar Hukuku*, İstanbul: Banka ve Sigorta İşçileri Sendikası, 1984, s. 40 vd.; Fevzi Demir, *Sendikalar Hukuku*, Yenilenmiş 5. Bası, İzmir: DEÜ İİBF Bürosu, 2007, s. 75 vd.; Mesut Aydın, "1982 Anayasasında Sendika Kurma Hakkı ve Sınırlanması", *İstanbul Medipol Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi*, 3/2 (Güz 2016), s. 62 vd.; Ali Bulut, *Türk İş Hukukunda Sendikal Güvenceler*, Ankara: Turhan Kitapevi, 2016, s. 6; Ünal Narmanlıoğlu, *İş Hukuku II-Toplu İş İlişkileri*, 3. Baskı, İstanbul: Beta Yayıncılık, 2016, s. 7 vd.; Turhan Esener ve Yeliz Bozkurt Gümrükçüoğlu, *Sendika Hukuku*, Yenilenmiş 2. Bası, İstanbul: Vedat Kitapçılık, 2017, s. 34 vd.; Nazlı Çoban, "Sendika Özgürlüğü Mü? Sendika Hakkı Mı?", *İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Dergisi*, 62 (2019), s. 577 vd.; Fevzi Şahlanan, *Toplu İş Hukuku*, İstanbul: On İki

savunulmasını mümkün kılan sendika özgürlüğü ile siyasal, kültürel, sosyal ve ekonomik amaçların toplu düzeyde hayata geçirilmesine olanak tanınmaktadır.[10] Bu özgürlüğün ilk boyutu, sendikanın tüzel kişiliği olması nedeniyle hem kişilere hem de devlete karşı korunmasını amaçlayan kolektif sendika özgürlüğüdür.[11] Kişilerin sendikal hak ve çıkarlarının sendikaya, işverene ve devlete karşı korunduğu bireysel sendika özgürlüğü de diğer tezahürüdür.[12] Bireysel sendika özgürlüğü ile kişiler diledikleri sendikaları kurabilmekte, kurulu bir sendikaya üye olabilmekte ve sendikal faaliyetlerde bulunabilmektedir. Öte yandan kişiler; sendika kurmama, herhangi bir sendikaya üye olmama ve sendikal faaliyette bulunmama özgürlüğünü de haizdir.[13] Sendika özgürlüğünün bu iki boyutunun da hayata geçirilebilmesi, öncelikle bu hak ve özgürlüğün kime tanındığının belirlenmesine bağlıdır. Bu bağlamda, uluslararası belgelerde sendika hakkı ve özgürlüğünün nasıl düzenlendiği ve bu hak ve özgürlüğün öznesinin kimler olduğu incelenmeli; akabinde Türk hukukundaki duruma değinilmelidir.

B. Uluslararası Belgelerde Sendika Hak ve Özgürlüğünün Kişi Bakımından Kapsamı

Avrupa Konseyi tarafından kabul edilen Avrupa İnsan Hakları Sözleşmesi (İng. *European Convention on Human Rights*)(AİHS) ele alınacak ilk uluslararası belgedir.[14] AİHS md. 11 düzenlemesi toplantı ve dernek kurma özgürlüğüne ilişkin olup, ilgili maddenin ilk fıkrası "*Herkes barışçıl olarak toplanma ve dernek kurma hakkına sahiptir. Bu hak, çıkarlarını korumak amacıyla başkalarıyla birlikte sendikalar kurma ve sendikalara üye olma hakkını da içerir*" biçimindedir. Böylece "herkesin" sendika kurma ve sendikaya üye olma hakkının bulunduğu

Levha Yayıncılık, 2020, s. 19 vd.; Bektaş Kar, "Sendika Hakkı", *Maltepe Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi*, 1 (2020), s. 261 vd.; Başak Güneş, *Türk İş Hukukunda Bireysel Sendika Özgürlüğünün Korunması*, İstanbul: On İki Levha Yayıncılık, 2020, s. 17 vd.; Nuri Çelik vd., *İş Hukuku Dersleri*, Yenilenmiş 36. Bası, İstanbul: Beta Yayıncılık, 2023, s. 869 vd.; Aziz Can Tuncay, Burcu Savaş Kutsal ve Yeliz Bozkurt Gümrükçüoğlu, *Toplu İş Hukuku*, İstanbul: Beta Yayımcılık, 2025, s. 28 vd.; Melda Sur, *İş Hukuku Toplu İlişkiler*, Gözden Geçirilmiş-Güncellenmiş 12. Bası, Ankara: Turhan Kitapevi, 2025, s. 30 vd.; Canan Erdoğan, "Emeklilerin Sendika Hakkı", *Prof. Dr. Baki Kuru Anısına Armağan*, (ed. Sema Taşpınar Ayvaz ve Emel Hanağası), Ankara: On İki Levha Yayıncılık, 2025, s. 810 vd.; Pelin Tuaç Yılmaz, "Bireysel ve Kolektif Sendika Özgürlüğü Çatışması Çerçevesinde Sendikanın Üyeliğe Kabul Özgürlüğü ve Sınırları", *Çalışma ve Toplum*, 88/1 (2026), s. 377 vd.

[10] "*… Anayasa'nın 51. Maddesin de güvenceye bağlanan sendika hakkı, demokratik toplumun temeli olan örgütlenme özgürlüğünün bir parçasıdır. Örgütlenme özgürlüğü, bireylerin kendi menfaatlerini korumak için kollektif oluşumlar meydana getirerek bir araya gelebilme özgürlüğüdür. Bu özgürlük, bireylere topluluk hâlinde siyasal, kültürel, sosyal ve ekonomik amaçlarını gerçekleştirme imkânı sağlar. Sendika hakkı da çalışanların, bireysel ve ortak çıkarlarını korumak amacıyla bir araya gelerek örgütlenebilme serbestîsini gerektirmekte ve bu niteliğiyle örgütlenme özgürlüğünün bir parçası olarak görülmektedir.*" AYM, E. 2014/177, K. 2015/49, 14.05.2015, RG. Tarih-Sayı: 11.06.2015-29383 (lexpera.com.tr).

[11] "*… Kolektif sendika özgürlüğü; sendika veya üst kuruluşun önceden izin almaksızın serbestçe kurulabilmesi, organlarını seçip oluşturabilmesi, uluslararası kuruluşlara katılabilmesi, üye ve temsilci gönderebilmesi veya kabul edebilmesi, dış temsilcilik açabilmesi özgürlüğüdür… Kolektif sendika özgürlüğü, sendikanın kendi varlığını sürdürme, koruma ve sendikal faaliyetlerde bulunma, toplu iş sözleşmesi akdetme hakkını ve özgürlüğünü içerir.*" İzmir BAM, 3. HD., E. 2017/164, K. 2017/272, 14.02.2017 (lexpera.com.tr).

[12] "*… Bireysel sendika özgürlüğü, kolektif sendika özgürlüğünün temelidir ve bu ikisi bir bütünü oluşturur.*" 9. HD., E. 2013/13993, K. 2014/10049, 25.03.2014 (lexpera.com.tr).

[13] "*… Anayasa'nın 51 inci maddesinde güvenceye bağlanan sendika hakkı; çalışanları, istedikleri sendikayı kurma ve bunlara izin almaksızın üye olma haklarıyla (olumlu sendika hakkı) Devlete ve işverene karşı koruduğu gibi istedikleri sendika üyeliğinden ayrılma ve isterlerse hiçbir sendikaya üye olmama haklarıyla (olumsuz sendika hakkı) sendikalara karşı da korumaktadır.*" 9. HD., E. 2024/5407, K. 2024/8328, 15.05.2024 (lexpera.com.tr).

[14] İlgili Sözleşme için bkz. https://www.echr.coe.int/documents/d/echr/convention_eng. (erişim: 20.05.2026).

açıkça ifade edilmektedir. Öte yandan, sözü edilen maddenin ikinci fıkrası *"… silahlı kuvvetler, kolluk kuvvetleri veya devlet idaresi mensuplarınca yukarda anılan hakların kullanılmasına meşru sınırlamalar getirilmesine engel değildir*" hükmüyle, söz konusu hakkın kimler bakımından sınırlandırılabileceğini düzenlemektedir. Diğer bir değişle Sözleşme, kural olarak herkesin sendika kurma ve sendikaya üye olma hakkını güvence altına almaktadır. Lakin silahlı kuvvetler, kolluk kuvvetleri veya devlet memurları bakımından bu hakka sınırlamalar getirilmesini meşru görmektedir.

AİHS, hak ve özgürlüklerin teorik sınırlarını çizerken, Avrupa İnsan Hakları Mahkemesi (AİHM) ise çizilen sınırların yargısal denetim yoluyla hayata geçirilmesini sağlamaktadır. Bu çerçevede Sözleşme'nin 11. maddesinin ihlali iddiasıyla yapılan başvurular önem taşımaktadır. Bu çalışmanın konusunu oluşturan emeklilerin sendika kurma hakkına ilişkin AİHM kararına aşağıda değinilecektir. Ancak, AİHS md. 11'in kişi bakımından kapsamının belirlendiği bazı diğer davalar dikkat çekicidir. Örneğin; "*Yakut Cumhuriyetçi İşçi Federasyonu v. Rusya*"[15] başvurusunda Ceza İnfaz Kurumundaki mahkûmların sendika kurabilme hakkının olup olmadığı; eğer varsa bu sendikanın, federasyona katılıp katılamayacağı incelenmiştir. Somut olayda, Yakutistan'da bulunan bir cezaevindeki mahkûmların kötü çalışma koşullarında çalıştırılmasına karşı 20 mahkûm sendika kurmuş ve bu sendika Yakut Cumhuriyetçi İşçi Federasyonuna üye olmuştur. Ancak 2006 yılında yürürlüğe giren bir kanunla mahkumların örgütlenmesi yasaklanmıştır. Bunun üzerine Cumhuriyet Savcılığı, mahkûmlara yaptırılan işlerin mesleki faaliyet değil ıslah yöntemi olduğunu belirterek, sendikanın kapatılması ve federasyondan çıkartılması için mahkemeye başvurmuştur. 2008 yılında ilk derece mahkemesi, mahkûm sendikasının yasaktan önce kurulmuş olması nedeniyle açılan davayı reddetse de sendikanın federasyondan çıkarılması talebini kabul etmiş ve bu karar yüksek mahkeme tarafından onaylanmıştır.

Federasyon tarafından AİHM'e yapılan başvuruda Mahkeme, AİHS md. 11'in ihlal edilip edilmediğini incelemiştir. Mahkemeye göre Sözleşme'ye taraf devletler, sendika özgürlüğünün sınırlarını belirleme konusunda geniş bir takdir yetkisine sahiptir.[16] Demokratik bir toplumda ise sendikalara ancak geçerli ve zorlayıcı nedenlerle kısıtlamalar getirilebilecektir.[17] Öte yandan AİHS, sendika kavramını kesin olarak tanımlamasa da ele alınan davaların çoğu, "çalışanlarla" ve daha geniş anlamda "iş ilişkisi içinde bulunan kişilerle" ilgili olmuştur. Bu bağlamda Mahkeme, mahkûmların gerçekleştirdiği iş görme ediminin istihdamla eşdeğer tutulamayacağını ifade etmiştir. Mahkemeye göre mahkûmların gerçekleştirdiği işler, sıradan çalışanların yaptığı işlerden birçok açıdan farklıdır. Örneğin mahkûmlar, rehabilitasyon ve topluma kazandırma amacıyla çalıştırılmaktadır.[18] Sonuç olarak Mahkeme, ulusal makamların takdir yetkisinin sınırlarını aşmadığı ve başvuru konusu kısıtlamanın, md. 11/2 anlamında

[15] Yakut Republican Trade-Union Federation v. Russia, Başvuru No. 29582/09. Sözü edilen başvuru için bkz. https://hudoc.echr.coe.int/eng?i=001-213908. (erişim: 21.05.2026).
[16] 29582/09, para. 42.
[17] 29582/09, para. 41.
[18] 29582/09, para. 44.

demokratik bir toplumda gerekli olduğu değerlendirmesinde bulunmuş ve mezkûr maddenin ihlal edilmediğine oy çokluğuyla karar vermiştir.[19]

"*Păstorul Cel Bun Sendikası v. Romanya*"[20] başvurusunda ise Mahkeme, kilise çalışanlarının sendika kurma hakkının bulunup bulunmadığını incelemiştir. Somut olayda, çoğunluğu Ortodoks rahiplerden ve kilisenin sivil personelinden oluşan 35 kişi sendika kurmaya karar vermiş ve yasal tescil prosedürünün tamamlanması amacıyla mahkemeye başvurmuştur. Tescil sürecine kamu adına katılan Cumhuriyet Savcılığı, çalışanların iş ilişkisiyle çalıştığını, dolayısıyla sendika kurma haklarının bulunduğunu ve başvuruda herhangi bir usulsüzlük olmadığını mütalaa etmiştir. Buna karşılık, sürece müdahil sıfatıyla katılan Başpiskoposluk, kilisenin iç mevzuatı ve özerklik ilkesi gereğince hiyerarşik üstlerin rızası ve onayı alınmadan sendikanın kurulamayacağını iddia ederek tescile itiraz etmiştir. İlk derece mahkemesi rahipler sendikasının kurulabileceği yönünde karar verse de bu karar bölge mahkemesince bozulmuş ve tescil reddedilmiştir.

AİHM Büyük Dairesi önüne gelen başvuruda Mahkeme, ilk olarak rahiplerin başpiskoposun emir ve talimatlarına göre çalışmasını, devlet bütçesinden fonlanmasını ve genel sosyal güvenlik sistemine tabi olmasını dikkate alarak, taraflar arasındaki ilişkinin bir iş ilişkisi olduğuna ve dolayısıyla md. 11'in uygulanabilir olduğuna hükmetmiştir. Burada konumuz açısından vurgulanması gereken nokta, AİHS md. 11 kapsamındaki sendikal haklardan faydalanabilmek için ortada bir iş ilişkisi bulunması gerektiğinin karara bağlanmış olmasıdır. Büyük Daire, ILO'nun 198 Sayılı Tavsiye Kararı'nı da göz önüne alarak bir iş ilişkisinin varlığının tespitinde, taraflar arasında kararlaştırılan sözleşmesel veya başka türlü düzenlemelerde ilişkinin nasıl nitelendirildiğine bakılmaksızın, öncelikle işin ifasına ve işçinin ücretlendirilmesine dair olgulara dayanılması gerektiği görüşünü paylaşmıştır. Böylece Mahkeme, din görevlilerinin misyonlarını AİHS md. 11 kapsamına giren bir iş ilişkisi çerçevesinde yerine getirdikleri sonucuna varmıştır.[21]

Temel ekonomik ve sosyal hakları koruyan ve AİHS'in tamamlayıcısı niteliğinde görülen Gözden Geçirilmiş Avrupa Sosyal Şartı (*European Social Charter (Revised)*) (GGASŞ) md. 5 ile de örgütlenme özgürlüğü koruma altına alınmaktadır. Sözü edilen madde "*Akit Taraflar, çalışanların ve işverenlerin ekonomik ve sosyal çıkarlarını korumak için yerel, ulusal ve uluslararası örgütler kurma ve bu örgütlere üye olma özgürlüğünü sağlamak veya desteklemek amacıyla ulusal yasanın bu özgürlüğü zedelemesini veya zedeleyici biçimde uygulanmasını önlemeyi taahhüt ederler*

[19] 29582/09, para. 47.

[20] Sindicatul "Păstorul Cel Bun" v. Romania Başvuru No. 2330/09. Sözü edilen başvuru için bkz. https://hudoc.echr.coe.int/eng?i=001-122763. (erişim: 25.06.2026).

[21] 2330/09, para 143, 148. Mahkeme, değerlendirmesinin devamında ise din özgürlüğü ve kurumsal özerklik ilkelerini ön plana çıkarmıştır. Devletin dinler ve inançlar karşısındaki tarafsız ve objektif rolü göz önüne alındığında, dini cemaatlerin kendi iç işleyişlerini ve hiyerarşik yapılarını koruma hakları bulunduğunu belirtmiş; bu özerkliğe saygı gösterilmesi amacıyla sendikanın tescilini reddeden ulusal yargı kararını makul bulmuştur. Keza başvuruculaların, sendika yerine kilise tüzüğü ile uyumlu amaçlar izleyen bir "dernek" kurarak Sözleşme md. 11 kapsamındaki örgütlenme haklarından yararlanmalarının engellenmediğini de belirtmiştir. Dolayısıyla ulusal mahkemelerin tescil talebini reddetmesini, kilisenin kurumsal özerkliğini korumaya yönelik demokratik bir toplumda gerekli ve orantılı bir kısıtlama olarak görmüş; AİHS md. 11'in ihlal edilmediğine oy çokluğuyla karar vermiştir. 2330/09, para 164-170.

(md. 5/1). Bu maddede öngörülen güvencelerin, güvenlik güçleri bakımından hangi ölçüde uygulanacağı ulusal yasalarla ya da düzenlemelerle belirlenir. Bu güvencelerin silahlı kuvvetler mensuplarına uygulanmasına ilişkin ilke ile bu kesime hangi düzeyde uygulanacağı, yine ulusal yasalar ya da düzenlemelerle saptanır (md. 5/2)" şeklinde düzenlenmektedir. Böylece, sendika kurma ve sendikaya üye olma hakkının özneleri, "çalışanlar ve işverenler" olarak belirlenmektedir.[22]

GGASŞ'ye taraf olan devletlerin Şart'a uygun davranıp davranmadıklarını denetleyen Avrupa Sosyal Haklar Komitesi (İng. *European Committee of Social Rights*) (ASHK), örgütlenme özgürlüğünü düzenleyen md. 5'in ihlâl edilip edilmediğine dair çeşitli kararlar vermektedir. Bu kararlarda, hakkın öznelerinin kimler olabileceği yönünde de değerlendirmelerde bulunmaktadır. Örneğin yapılan toplu şikâyetlerden (İng. *collective complaint*) birisi emeklilerin sendika üyesi olup olamayacağına dair olmuştur. *"Avrupa Polis Sendikaları Konseyi (CESP) - Fransa"*[23] kararında, Fransa Savunma Kanunu'nun askeri meslek birliklerine üyeliği yalnızca muvazzaf personelle sınırlandırması ve emekli jandarmaları sendikaya üye olma hakkının dışında bırakması karşısında Komite, sendikaya üye olma hakkının yalnızca aktif çalışanlara tanınmasını GGASŞ md. 5'in ihlali olarak değerlendirmiştir.[24]

Birleşmiş Milletler (BM) tarafından kabul edilen belgeler incelendiğinde ise sendika hakkının düzenlendiği önemli belgelerden ilki İnsan Hakları Evrensel Bildirgesi'dir (İng. *Universal Declaration of Human Rights*) (İHEB) .[25] İHEB md. 23/4; "*Herkesin, çıkarını korumak için sendika kurma ya da sendikaya üye olma hakkı vardır*" biçimindedir. Keza BM tarafından kabul edilen Medeni ve Siyasi Haklar Sözleşmesi (İng. *International Covenant on Civil and Political Rights*) (MSHS) de sendika hakkına değinmektedir.[26] İlgili Sözleşme md. 22; "*Herkes başkalarıyla birlikte dernek kurma hakkına sahiptir. Bu hak, herkesin çıkarlarını korumak için sendika kurma ve sendikaya üye olma hakkını da içerir* (md. 22/1). *Bu hakkın kullanılmasına ulusal güvenliğin, kamu güvenliğinin, kamu düzeninin, genel sağlık veya ahlâkın, başkalarının hak ve özgürlüklerinin korunması amacıyla, hukuken öngörülmüş ve demokratik bir toplumda gerekli olan sınırlamaların dışında başka hiçbir sınırlama konamaz. Bu madde, silahlı kuvvetler ve polis teşkilatı mensuplarının bu hakkı kullanmaları üzerine hukuki kısıtlamalar konulmasını engellemez* (md. 22/2)" hükümlerini içermektedir. Mezkûr maddenin üçüncü fıkrası ise; "*Bu maddenin hiçbir hükmü, Uluslararası Çalışma Örgütü'nün 1948 tarihli Örgütlenme Özgürlüğü ve Örgütlenme Hakkının Korunması Hakkındaki Sözleşmesine Taraf Devletlere, söz konusu Sözleşmede öngörülen güvenceleri zedeleyecek yasama tedbirleri alma veya yasayı bu güvenceleri zedeleyecek şekilde uygulama yetkisi vermez*" düzenlemesini ihtiva etmektedir. Benzer şekilde Ekonomik, Sosyal ve Kültürel Haklar Uluslararası Sözleşmesi[27] (İng. *International Covenant on*

[22] Türkiye her ne kadar GGASŞ'ye taraf olsa da md. 5'e çekince koymuştur.
[23] Şikâyet No. 101/2013, 27 Ocak 2016.
[24] European Committee of Social Rights, Follow-Up to Decisions on the Merits of Collective Complaints Findings 2023, (2024), s. 73, https://rm.coe.int/findings-2023-en/1680aef57f. (erişim: 21.07.2026).
[25] İlgili Bildirge için bkz. https://www.un.org/en/about-us/universal-declaration-of-human-rights. (erişim: 25.05.2026).
[26] Sözü edilen Sözleşme için bkz. https://www.ohchr.org/en/instruments-mechanisms/instruments/international-covenant-civil-and-political-rights. (erişim: 25.05.2026).
[27] Mezkûr Sözleşme için bkz. https://www.ohchr.org/en/instruments-mechanisms/instruments/international-covenant-economic-social-and-cultural-rights. (erişim: 25.05.2026).

Economic, Social and Cultural Rights) (ESKHS) md. 8/1-(a)'ya göre "*Bu sözleşmeye taraf devletler herkese ekonomik ve toplumsal çıkarlarının korunup geliştirilmesi için sendika kurma ve ancak ilgili örgütün kurallarına bağlı olmak koşuluyla istediği sendikaya üye olma hakkını ve bu hakkın kullanılmasında demokratik bir toplumda ulusal güvenlik ya da kamu düzeni ya da başkalarının hak ve özgürlüklerinin korunması bakımından zorunlu bulunan ve ancak yasayla konulmuş olanlar dışında bir kısıtlama uygulamamayı üstlenir*". Görüldüğü üzere her üç belge de sendika kurma ve sendikaya üye olma hakkının kişi bakımından kapsamını "herkes" olarak tayin etmektedir.

ILO kaynaklarına bakıldığında, 1998 yılında kabul edilen ve 2022 yılında değişiklik yapılan Çalışma Yaşamında Temel Haklar ve İlkeler Bildirgesi (İng. *Declaration on Fundamental Principles and Rights at Work*), örgütlenme ve toplu pazarlık hakkını temel çalışma hakları arasında saymaktadır. İlgili Bildirge, Sendika Özgürlüğü ve Örgütlenme Hakkının Korunması Hakkında 87 sayılı Sözleşme (İng. *C087 - Freedom of Association and Protection of the Right to Organise Convention*)(87 sayılı Sözleşme) ile Örgütlenme ve Toplu Pazarlık Hakkına İlişkin 98 Sayılı Sözleşme'yi (İng. *C098 - Right to Organise and Collective Bargaining Convention*) (98 sayılı Sözleşme) temel sözleşmeler arasında göstermektedir. 87 sayılı Sözleşme, sendikal özgürlüğe karşı devlet tarafından gelebilecek müdahalelere karşı güvence getirirken; 98 sayılı Sözleşme, sendikal özgürlüklerin korunmasında işveren ve işveren örgütlerine karşı temel kurallara yer vermektedir. Çalışma yaşamına ilişkin temel hakların kimlere tanınacağı hususunda ise doktrinde ifade edildiği üzere, her ne kadar metinlerin İngilizce versiyonunda "iş ilişkisine" (İng. *employment*) atıfta bulunulsa da bir terime verilecek anlam, metnin tamamına ve sözleşmenin amacına göre, her bir durum için ayrı ayrı belirlenmelidir.[28] Bu vesileyle sendika kurma ve sendikaya üye olma hakkının ele alındığı 87 sayılı Sözleşme incelenmelidir.

87 sayılı Sözleşme md. 2 hükmü, "*Çalışanlar ve işverenler hiçbir ayrım gözetmeksizin önceden izin almadan istedikleri kuruluşları kurma ve yalnız bu kuruluşların tüzüklerine uymak koşulu ile bunlara üye olma hakkına sahiptir*" biçiminde düzenlenmektedir. Sözü edilen madde, sendikal konularda ayrımcılık yapılmaması ilkesini ele almakta; metinde kullanılan "hiçbir ayrım gözetilmeksizin" (İng. *without distinction whatsoever*) ifadesi; meslek, cinsiyet, renk, ırk, inanç, uyruk veya siyasi görüş gibi temellerde ayrımcılık yapılmaksızın, sadece özel sektörde çalışan işçilere değil, aynı zamanda kamu görevlilerine ve genel olarak kamu hizmetinde çalışanlara da güvence sağlamaktadır.[29] Doktrindeki bir görüşe göre 87 sayılı Sözleşme'nin Fransızca metninde kullanılan "*travailleurs*" terimi yalnızca bağımlı çalışanları değil, bağımsız çalışanları da kapsayacak biçimde geniş bir kavramdır.[30] Sendika Özgürlüğü Komitesi'ne (İng. *Committee on Freedom of Association*) (SÖK) göre de sendika kurma ve bunlara üye olma

[28] Valerio De Stefano, "Not as Simple as It Seems: The ILO and the Personal Scope of International Labour Standards", *International Labour Review*, 160/3 (2021), s. 391.

[29] ILO, Freedom of Association: *Digest of Decisions and Principles of the Freedom of Association Committee of the Governing Body of the ILO, Fifth (Revised) Edition*, Geneva: International Labour Office, 2006, s. 45.

[30] Mesut Gülmez, *Sendikal Hakların Ulusalüstü Kuralları Oluşumu ve Uygulanması 1919-2014 - 100. Kuruluş Yıldönümü Eşiğinde UÇÖ/ILO İlkeleri*, Ankara: Hatipoğlu Basım, s. 245.

hakkının kapsamı ortaya konulurken sadece bir iş ilişkisinin varlığı aranmamalıdır. Örneğin, tarım işçileri ve bağımsız çalışanlar da örgütlenme hakkından yararlanmalıdır.[31]

87 sayılı Sözleşme'nin sendika kurma ve sendikaya üye olma hakkına kişi bakımından getirdiği tek sınırlama silahlı kuvvetler ve polis mensuplarıdır. 87 sayılı Sözleşme md. 9 ile bu Sözleşme'de öngörülen güvencelerin silahlı kuvvetlere ve polis mensuplarına ne ölçüde uygulanacağı ulusal mevzuata bırakılmaktadır.[32] SÖK de incelediği başvurularda, yalnızca silahlı kuvvetler ve polis mensuplarını istisna tutarak çalışanların kendi seçtikleri örgütleri kurma ve bunlara üye olma hakkına sahip olması gerektiğini mütalaa etmiştir. Nitekim Komite, teslimat kuryelerinin[33], bağımsız çalışan kamyon şoförlerinin[34], cezaevi personelinin[35], özel güvenlik görevlilerinin[36], çırak ve stajyerlerin[37] ve ev işlerinde çalışanların[38] 87 sayılı Sözleşme'nin uygulanmasından muaf tutulmaması gerektiği ve bu kişilerin, ilgili Sözleşme'nin sağladığı güvencelere tabi olmaları gerektiği sonucuna varmıştır.

Emeklilerin sendika kurma ve sendikaya üye olma haklarının bulunup bulunmadığına dair SÖK ayrıca değerlendirmede bulunmuştur. 2004 yılında Meksika hakkındaki görüşünde Komite, emekli futbolcuların diğer işçilerle aynı haklara sahip olarak sendikalara üye olabilmelerinin ve sendika organlarına aday olarak başvurabilmelerinin sağlanmasını talep etmiştir.[39] 2012 yılında Polonya hakkında verdiği görüşte ise Komite, emekliler ve işsizlere yalnızca sendikaya üye olma ve ilgili sendikanın kurallarına tabi olarak işleyişine katılma hakkı tanınmasını, sendika özgürlüğü ilkelerine aykırı bulmamıştır.[40] Görüldüğü üzere, her iki görüşünde de Komite, emeklilerin sendika kurma hakkının değil, ancak sendikaya üye olma ve sendikanın

[31] De Stefano, "Personal Scope", s. 897.

[32] Gülmez'e göre sınırlama terimi, yasaklama olarak algılanmamalıdır. Düzenleme ile sadece sendika hakkın bu kişilere hangi ölçüde uygulanacağının belirlenmesi üye devletlere bırakılmaktadır. Gülmez, *Sendikal Hakların Ulusalüstü Kuralları*, s. 252.

[33] Rapor No: 409, Mart 2025, Dava No: 3455 (Birleşik Krallık), Şikâyet Tarihi: 28.02.2024, para. 391. https://normlex.ilo.org/dyn/nrmlx_en/f?p=1000:50002:0::NO:50002:P50002_COMPLAINT_TEXT_ID:4435350. (erişim: 06.07.2026).

[34] Dava No: 3436 (Güney Kore), para. 652. https://www.ilo.org/sites/default/files/2024-10/GB352-INS-17-%5BNORMES-241023-003%5D-Web-EN.pdf. (erişim: 08.07.2026).

[35] Rapor No: 392, Kasım 2020, Dava No: 3321 (El Salvador), Şikâyet Tarihi: 07.02.2018, para. 619. https://normlex.ilo.org/dyn/nrmlx_en/f?p=1000:50002:0::NO:50002:P50002_COMPLAINT_TEXT_ID:4059217. (erişim: 08.07.2026).

[36] Rapor No: 349, Mart 2008, Dava No: 2299 (El Salvador), Şikâyet Tarihi: 11.09.2003, para. 89. https://normlex.ilo.org/dyn/nrmlx_en/f?p=1000:50002:0::NO:50002:P50002_COMPLAINT_TEXT_ID:2908246. (erişim: 09.07.2026).

[37] Rapor No: 365, Kasım 2012, Dava No: 2757 (Peru), Şikâyet Tarihi: 16.12.2009, para. 157. https://normlex.ilo.org/dyn/nrmlx_en/f?p=1000:50002:0::NO:50002:P50002_COMPLAINT_TEXT_ID:3087498. (erişim: 09.07.2026).

[38] Rapor No: 371, Mart 2014, Dava No: 2988 (Katar), Şikâyet Tarihi: 28.09.2012, para. 841. https://normlex.ilo.org/dyn/nrmlx_en/f?p=1000:50002:0::NO:50002:P50002_COMPLAINT_TEXT_ID:3171962. (erişim: 10.07.2026).

[39] Rapor No: 336, Mart 2005, Dava No: 2347 (Meksika), Şikâyet Tarihi: 18.05.2004, para. 630. https://normlex.ilo.org/dyn/nrmlx_en/f?p=1000:50002:0::NO:50002:P50002_COMPLAINT_TEXT_ID:2908718. (erişim: 29.05.2026).

[40] Rapor No: 363, Mart 2012, Dava No: 2888 (Polonya), Şikâyet Tarihi: 28.07.2011, para. 1085, https://normlex.ilo.org/dyn/nrmlx_en/f?p=1000:50002:0::NO:50002:P50002_COMPLAINT_TEXT_ID:3171962. (erişim: 26.06.2026).

kurallarına tabi olarak işleyişine katılma hakkının bulunduğu yönünde açıkça değerlendirmede bulunmuştur.

Sözleşme ve Tavsiye Kararlarının Uygulanmasına İlişkin Uzmanlar Komitesi (İng. *Committee of Experts on the Application of Conventions and Recommendations*) (Uzmanlar Komitesi), SÖK kararlarına paralel bir söylemle, üye devletlerden; memurlar, cezaevi görevlileri, ev işlerinde çalışanlar, serbest çalışanlar, kayıt dışı çalışanlar, göçmen işçiler ve herhangi bir sözleşme türüne göre çalışanlar da dahil olmak üzere tüm çalışanların, 87 sayılı Sözleşme'ye uygun olarak kendi seçtikleri kuruluşları kurma ve bunlara katılma hakkına sahip olmalarının sağlanmasını talep etmektedir.[41]

Uzmanlar Komitesi'nin emekliler ile ilgili 2026 yılında vermiş olduğu görüş ise Türkiye'yi yakından ilgilendirmektedir. Bu görüşte, Türkiye'de kamu sektöründe sendika üyeliği kapsamının dar tutulması uluslararası standartlara aykırı bulunmuştur. Yapılan değerlendirmede Komite, 4688 sayılı Kamu Görevlileri Sendikaları ve Toplu Sözleşme Kanunu'nun[42] sendika üyesi olamayacaklar başlıklı md. 15'in değiştirilmesini talep etmiştir.[43] İlgili Komite; "kamu görevlisi" kavramının dar biçimde yorumlandığını, bu kavramın yalnızca aktif biçimde çalışan kamu görevlilerini kapsadığını ve emekli kamu görevlilerinin ise kapsam dışında bırakıldığını ifade etmiştir. Bununla birlikte, kamu hizmetindeki işgücünün yüzde 25'inin sendika kurma ve sendikalara üye olma hakkının dışında bırakıldığını belirten Komite; üst düzey kamu görevlilerinin, hâkimlerin, cezaevi personelinin, resmi atama yapılmaksızın istihdam edilen kamu hizmeti çalışanlarının ve "emekli kamu görevlilerinin" bu haktan mahrum bırakılmasını 87 sayılı Sözleşme md. 2, 8(2) ve 9(1)'e aykırı bulmuştur.[44] Bu görüş 2024 ve 2023 yıllarında da Uzmanlar Komitesi tarafından paylaşılmış ve orada da sadece kamudan emekli olanların değil eski çalışanların (İng. *former workers*) ve emeklilerin (İng. *retirees*) de sendikalara katılmasının engellenmemesi gerektiği belirtilmiştir.[45]

Yeknesak bir çalışma hukukuna vücut vermeyen Avrupa Birliği'nin (AB) birincil kaynaklarından olan AB'nin İşleyişi Hakkında Anlaşma (İng. *Treaty on the Functioning of the European Union*[46]) (TFEU), md. 151 vd. hükümlerinde sosyal politika konusunu düzenlemektedir. TFEU md. 151'de, üye devletlerin amaçları arasında çalışma koşullarının iyileştirilmesi, yeterli sosyal koruma ve sosyal diyaloğun sağlanması gibi konular sayılmaktadır. Bu amaçların

[41] ILO, *Report of the Committee of Experts on the Application of Conventions and Recommendations (Articles 19, 22 and 35 of the Constitution)*, Geneva: International Labour Office, 2026, s. 144; ILO, *Report of the Committee of Experts on the Application of Conventions and Recommendations (Articles 19, 22 and 35 of the Constitution)*, Geneva: International Labour Office, 2025, s. 146 ve 243.

[42] RG. Tarih: 12.07.2001, Sayı: 24460.

[43] ILO, *2026 Report*, s. 302.

[44] ILO, *2026 Report*, s. 303.

[45] ILO, *Report of the Committee of Experts on the Application of Conventions and Recommendations (Articles 19, 22 and 35 of the Constitution)*, Geneva: International Labour Office, 2024, s. 338; ILO, *Report of the Committee of Experts on the Application of Conventions and Recommendations (Articles 19, 22 and 35 of the Constitution)*, Geneva: International Labour Office, 2023, s. 293. Uzmanlar Komitesi'nin Romanya hakkında benzer yönde vermiş olduğu görüş için bkz. ILO, *Application of International Labour Standards 2020-Report of the Committee of Experts on the Application of Conventions and Recommendations*, Geneva: International Labour Office, 2020, s. 172.

[46] Sözü edilen Anlaşma için bkz. https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/PDF/?uri=CELEX:12012E/TXT (erişim: 23.06.2026).

gerçekleştirilmesi adına md. 153, üye devletlerin destekleyeceği alanları belirlemektedir. Örneğin; çalışma ortamının iyileştirilmesi, çalışma koşulları, işçilerin sosyal güvenliği ve sosyal korunması, iş sözleşmesinin feshedilmesi durumunda işçilerin korunması ile işçilerin bilgilendirilmesi ve işçilere danışılması gibi temalar sayılmaktadır. Bununla birlikte, md. 153/5 "*Bu madde hükümleri, ücretlere, sendika kurma hakkına, grev ve lokavt hakkına uygulanmaz*" hükmünü içermektedir. Dolayısıyla AB, üye devletler arasında sendika haklarını uyumlu hale getirmeye yönelik bağlayıcı yasal düzenlemeler yapamamakta; bu konular ulusal hukuklara bırakılmaktadır. Ancak TFEU, sendikal haklar konusunda tamamen sessiz kalmamaktadır. Nitekim md. 156, Avrupa Komisyonu'na "işverenler ve işçiler (İng. *workers*) arasında örgütlenme özgürlüğü ve toplu pazarlık hakkı" dahil olmak üzere sosyal politika alanlarında üye devletler arasında iş birliğini teşvik etme ve koordinasyonu sağlama konusunda yetki vermektedir.

Birincil kaynaklar sessiz kalsa da tüm üyeleri bağlayıcı bir metin olan Avrupa Temel Haklar Bildirgesi (İng. *Charter of Fundamental Rights of the European Union*[47]) md. 12 sendika hakkını güvence altına almaktadır. Sözü edilen madde "*Herkes, barışçıl biçimde toplanma özgürlüğü ile her düzeyde, özellikle siyasi, sendika ve yurttaşlıkla ilgili konularda örgütlenme hakkına sahiptir. Bu hak, herkesin kendi çıkarlarını korumak için sendika kurma ve sendikaya üye olma hakkını da içermektedir*" şeklindedir. Görüldüğü üzere, madde metninde herhangi bir ayrım yapılmaksızın "herkes" ifadesine yer verilmesi, emeklilerin de bu hakkın öznesi olarak kabul edilmesi gerektiğini desteklemektedir.

İkincil kaynaklara baktığımızda ise sendikaların kimler tarafından kurulabileceğine ya da sendikalara kimlerin üye olabileceğine dair doğrudan bir düzenleme bulunmamaktadır. Sadece ilgili bazı belgelerde herhangi bir tanımlama yapılmadan sendika kavramına yer verilmektedir. Örneğin, 2022/2041 sayılı AB Yeterli Asgari Ücret Direktifi'nde, 492/2011 sayılı Birlik İçindeki İşçilerin Serbest Dolaşımına İlişkin Direktif'te veya 2024/2831 sayılı Platform Çalışmalarında Çalışma Koşullarının İyileştirilmesine İlişkin Direktif'te bu terim geçmektedir.

C. Ulusal Hukuklarda Sendika Hak ve Özgürlüğünün Kişi Bakımından Kapsamı

Ulusal hukuklar incelendiğinde, sendika kurma ve sendikaya üye olma hakkının öznelerinin kimler olabileceği noktasında farklı uygulamalar bulunmaktadır. Örneğin Birleşik Krallık mevzuatında, AİHS'in iç hukuka aktarımı olan 1998 İnsan Hakları Kanunu (İng. *Human Rights Act 1998*[48]) md. 11, sendika hakkını herkes için tanımaktadır.[49] Ancak toplu iş ilişkileriyle ilgili temel kanun olan 1992 Sendikalar ve Çalışma İlişkileri (Konsolidasyon) Kanunu'na (İng. *Trade Union and Labour Relations (Consolidation) Act 1992*) (TULRA) baktığımızda md. 1 sendikayı, (geçici veya kalıcı nitelikte olup olmadığına bakılmaksızın) tamamen veya büyük ölçüde bir veya birden fazla kategorideki çalışanlardan (İng. *worker*) oluşan ve başlıca amaçları arasında söz konusu kategorideki ya da kategorilerdeki çalışanlar ile işverenler veya işveren

[47] İlgili Bildirge için bkz. https://www.europarl.europa.eu/charter/pdf/text_en.pdf. (erişim: 26.05.2026).
[48] Sözü edilen Yasa için bkz. https://www.legislation.gov.uk/ukpga/1998/42/contents. (erişim: 24.06.2026).
[49] İngiliz mahkemelerinin AİHS md. 11'i yorumlama yöntemleri hakkında bkz. Anne C. L. Davies, "Article 11 in the Mirror: The Importance of s. 2 Human Rights Act 1998 in Understanding the Courts' Approach to Article 11 of the European Convention on Human Rights", *Industrial Law Journal*, 55/ 2 (2026), s. 440 vd.

birlikleri arasındaki ilişkilerin düzenlenmesi olan her türlü örgüt olarak tanımlamaktadır. Bu Kanun bağlamında çalışan ise md. 296/1'de, bir iş sözleşmesi kapsamında çalışan veya başka herhangi bir sözleşme kapsamında, kendi işini veya hizmetini onun profesyonel müşterisi olmayan, bir sözleşme tarafı için bizzat yapmayı ya da sunmayı üstlenen kişi olarak belirtilmektedir. Görüldüğü üzere sendika kurma ve sendikaya üye olma hakkı işçilere ve işçi benzeri çalışanlara tanınmaktadır. Sözü edilen Kanun emekliler hakkında ise sessiz kalmakta; emeklilerin sendika kurma yahut sendikaya üye olamayacaklarına ilişkin sınırlayıcı bir düzenleme içermemektedir. Ancak İngiliz mahkemeleri, sendikal haklardan yalnızca çalışma ilişkisi içerisinde bulunan çalışanların yararlanabileceğini ifade etmektedir.

Konu ile ilgili olan *Independent Workers Union of Great Britain v. Central Arbitration Committee and another* kararında[50] Yüksek Mahkeme, *Deliveroo* kuryelerinin AİHS md. 11 kapsamına girip girmediğini değerlendirmiştir. Yüksek Mahkeme öncelikle Merkezi Tahkim Komitesi bulguları ışığında kuryelerin işçi olup olmayacağını ele almıştır. Kararda; kuryelerin esnek çalışabilmesi, rakip firmalarla eş zamanlı çalışabilme serbestisi ve kendi ekipmanını temin etme yükümlülüğü gibi unsurlar vurgulansa da "*yerine başka birini çalıştırabilmesi*" üzerinde önemle durulmuştur. Yerine başka birini çalıştırabilme iş hukukunda, bir kişinin işçi sayılabilmesi için aranan en temel kriterlerden biri olan işi şahsen ifa etme zorunluluğunu ortadan kaldırdığından, kuryeler bağımsız yüklenici olarak kabul edilmelidir. Bağımsız yüklenici belirlemesini yaptıktan sonra Yüksek Mahkeme kuryelerin, AİHS md. 11 kapsamına girip girmediğini ise "iş ilişkisi" kavramı üzerinden analiz etmiştir. Mahkeme, AİHM'in "*Sindicatul 'Păstorul Cel Bun' v Romania*"[51] ve *Manole and "Romanian Farmers Direct" v. Romania*"[52] karları ile ABAD'ın *B v Yodel Delivery Network Ltd*[53] kararına atıfta bulunarak, statü tayininde ILO 198 sayılı Tavsiye Kararı'ndaki çok faktörlü kriterlerin ve fiili gerçekliğin esas alınması gerektiğini vurgulamıştır. Bu bağlamda *Deliveroo* kuryelerinin bir iş ilişkisi içinde bulunmadıklarına, dolayısıyla bağımsız yüklenici statüsünde kalarak md. 11'in koruma altına aldığı sendikal hakların kapsamı dışında yer aldıklarına hükmetmiştir.

Değerlendirilebilecek bir diğer karar, İstinaf Mahkemesi'nin "*National Union of Professional Foster Carers (NUPFC) v the Certification Officer*" kararıdır.[54] Söz konusu uyuşmazlıkta iş mahkemesi, koruyucu ailelerin münhasıran kendilerini temsil edecek bir sendika kurarak resmi listeye kaydolma taleplerini, koruyucu ailelerle idare arasındaki ilişkinin sözleşmeye dayanmaması nedeniyle reddetmiştir. İstinaf Mahkemesi ise AİHM'in "*Sindicatul Păstorul Cel Bun v Romania*" kararına ve ILO'nun 198 sayılı Tavsiye Kararı'na atıfta bulunarak, sendikal hakların korunabilmesi için taraflar arasında fiili bir iş ilişkisinin bulunmasının yeterli olduğunu vurgulamış; mevzuattaki çalışan tanımının AİHS md. 11 ışığında koruyucu aileleri de kapsayacak şekilde genişletilmesi gerektiğine hükmetmiştir. Akabinde Mahkeme, koruyucu

[50] [2023] UKSC 43, Sözü edilen karar için bkz. https://supremecourt.uk/uploads/uksc_2021_0155_judgment_500e9600af.pdf. (erişim: 25.06.2026).
[51] İlgili başvuru için bkz. https://hudoc.echr.coe.int/eng?i=001-122763. (erişim: 26.06.2026).
[52] İlgili başvuru için bkz. https://hudoc.echr.coe.int/eng?i=001-155631. (erişim: 26.06.2026).
[53] İlgili başvuru için bkz. https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/HTML/?uri=CELEX:62019CO0692 (erişim: 26.06.2026).
[54] [2021] EWCA Civ 548. İlgili karar için bkz. https://www.bailii.org/ew/cases/EWCA/Civ/2021/548.html (erişim: 28.06.2026).

ailelerin kuracağı sendikanın liste dışında bırakılmasının haklı kılınıp kılınamayacağını değerlendirmiştir. Davalıların öne sürdüğü iki meşru amaçtan (sözleşmeli/sözleşmesiz çalışan ayrımını korumak ve çocukların refahını güvence altına almak) hiçbirinin müdahaleyi orantılı biçimde gerekçelendiremeyeceği sonucuna varılmış; sözleşmesiz çalışanların toplu pazarlık mekanizmalarından tamamen dışlanması doğru görülmemiştir. Öte yandan koruyucu ailelerin sendikalara üye olmasının çocuklara zarar verdiğine dair herhangi bir kanıt sunulamamıştır. Bu nedenlerle Mahkeme, koruyucu ailelerin kuracağı sendikaların listeye alınma hakkından yoksun bırakılmasını AİHS md. 11 hükmünün ihlali olarak değerlendirmiştir.

Temyiz Mahkemesi'nin *Smith v Carillion (JM) Ltd.* kararı da sendikal haklardan yararlanmak için ortada bir iş ilişkisinin bulunması gerektiğine değinen örnek karar olarak gösterilebilir.[55] Somut olayda; uzun yıllar inşaat sektöründe mühendis ve aktif sendika temsilcisi olarak çalışan davacı, sendikal faaliyetleri nedeniyle işverenlerin ortaklaşa kurduğu gizli bir "kara listeye" alınmış ve sektörden dışlanmıştır. Davalı şirket, davacının sendikal faaliyetlerinden dolayı cezalandırmak amacıyla bu listeye bilgi sağladığını kabul etmiştir. Ancak davacının, mevzuat kapsamında sendikal ayrımcılık tazminatına hak kazanabilmesi için işverenle doğrudan bir sözleşme ilişkisinin varlığını ispat etmek zorunda kalmıştır. Davacı, bir istihdam bürosu aracılığıyla davalı şirkette görevlendirildiği için mahkemeler, davalı şirket ile işçi arasında doğrudan bir sözleşme kurulmadığına hükmetmiştir. Her ne kadar AİHS md. 8 ve 11'in uygulanması gerektiğini düşünse de davalı davranışının İnsan Hakları Kanunu'nun yürürlük tarihinden önce gerçekleşmesi nedeniyle reddedilmiştir.

Ulusal mevzuattaki sendikal hakları koruma sınırlarının AİHS md. 11 uyarınca doğrudan sözleşme ilişkisi bulunmayan istihdam bürosu çalışanlarını da kapsayacak şekilde genişletilip genişletilemeyeceği noktasında Mahkeme, kanun koyucunun mevzuatta çalışan ve işçi ayrımını bilinçli olarak yaptığını, belirli hakları yalnızca doğrudan iş ilişkisine sahip olanlara özgülediğini belirterek, yargısal yorum yoluyla yasama sınırlarının aşılamayacağına hükmetmiştir. Keza, insan hakları odaklı yorum ilkelerinin geçmişe yürütülemeyeceği ve ortada doğrudan bir iş ilişkisi bulunmadığı tespitiyle bağımlı çalışma unsurları mevcut olsa dahi taraflar arasında yasal bir iş ilişkisi kurulamayacağını ifade etmiştir.

Amerikan hukuku incelendiğinde, toplu iş ilişkilerini ele alan Ulusal Çalışma İlişkileri Kanunu (İng. *National Labor Relations Act*)(NLRA), işçilerin pozitif ve negatif sendika özgürlüklerini korumaktadır.[56] NLRA bölüm 7 düzenlemesine göre işçiler (İng. *employee*); işçi örgütleri kurma, sendika kurma, sendikalara katılma veya bunları destekleme, kendi seçtikleri temsilciler aracılığıyla toplu pazarlık yapma veya diğer faaliyetlerde bulunma hakkına sahiptir. Bununla birlikte işçilerin, bu tür faaliyetlerin herhangi birinden veya tamamından kaçınma hakkı da bulunmaktadır. Sözü edilen Kanun, sendika kavramını da bölüm 2'de ayrıca tanımlamaktadır. Buna göre sendika; kısmen veya tamamen işverenlerle şikayetler ve iş

[55] [2015] EWCA Civ 209. Söz konusu karar için bkz. https://employmentcasesupdate.co.uk/content/smith-v-carillion-jm-ltd-2015-ewca-civ-209.2719a0dfd19540789b55b46f92b633a7.htm (erişim: 27.06.2026).

[56] Antoine Jacobs, *Basics of American Labour Law: A Brief Description of the Labour Law of the United States of America for the Purpose of Comparative Labour Law*, Tilbung: Open Press Tilburg University, 2020, s. 43 vd. https://repository.tilburguniversity.edu/server/api/core/bitstreams/ddaed818-59b4-4fb8-bd99-7b259fa22343/content. (erişim: 10.07.2026).

uyuşmazlıkları konularında görüşme amacıyla kurulmuş olan ve işçilerin katıldığı herhangi bir örgüt, ajans, işçi temsil komitesi veya plandır. Bölüm 2(3)'te yapılan işçi tanımı gereği, Kanunda aksi belirtilmedikçe NLRA tüm işçileri kapsamaktadır. Bu noktada işçi ise Adil Çalışma Standartları Kanunu (İng. *Fair Labor Standards Act*) §203(e)(1)'de, bir işveren tarafından istihdam edilen kişi biçiminde tanımlanmaktadır. Görüldüğü üzere NLRA işçi sendikası kurma ve bu sendikaya üye olma hakkını sadece bir iş ilişkisi içinde olan işçilere özgülemektedir.

Amerikan mahkemeleri, NLRA'nın kişi bakımından kapsamına işçilerin girdiği yönünde karar vermektedir. Emeklilerin toplu iş sözleşmelerinden yararlanıp yararlanamayacağının incelendiği *Chemical Workers v. Pittsburgh Glass* kararında[57], yetkili işçi sendikası ile davalı şirket, emekli çalışanların da yararlandığı bir sağlık sigortası planı müzakere etmiştir. Sonradan yapılan yasal değişikliğin ardından sendika, emekli çalışanların sigorta haklarını yeniden müzakere etmek istemiş; şirket ise bu yasal değişikliğin, mevcut sigorta planını işlevsiz kıldığını ve emeklilere ilişkin hakların toplu pazarlığın zorunlu bir konusu olmadığını öne sürerek talebi reddetmiştir. Akabinde, her emekliye yasal değişikliğe ek olarak belirli bir teminat sağlayacağını açıklamıştır. Sendikanın itirazlarına rağmen şirketin bu teklifi hayata geçirmesi üzerine sendika, Ulusal İş İlişkileri Kurulu'na (İng. *National Labor Relations Board*) (NLRB) haksız iş uygulaması şikâyetinde bulunmuştur. NLRB yaptığı incelemede, emekli haklarının hem emeklilerin kendileri hem de aktif toplu pazarlık kapsamındaki çalışanlar bakımından zorunlu bir pazarlık konusu niteliği taşıdığını ifade ederek, şirketin NLRA'yı ihlal ederek haksız iş uygulamalarına başvurduğuna hükmetmiştir. İş mahkemesi NLRB'nin bu kararını haksız bulunca dava Yüksek Mahkeme önüne gelmiştir.

Yüksek Mahkeme yaptığı değerlendirmede, NLRA bölüm 2(3)'te yer alan işçi kavramının kelime anlamıyla yorumlanması gerektiğini, bu kavramın yalnızca ücret karşılığı çalışan aktif işgücünü kapsadığını ve iş ilişkisi tamamen sona ermiş olan emeklileri dışarıda bıraktığını belirtmiştir. Keza Mahkeme'ye göre, işçiler ile emekliler arasında ortak bir menfaat birliği bulunmadığından, emeklilerin toplu pazarlık birimine dahil edilmesi ve sendikanın onlar adına faaliyetlerde bulunması hukuken mümkün görülmemelidir. Öte yandan, halihazırda emekli olmuş kişilerin hakları, işçilerin çalışma koşullarını "hayati derecede" (İng. *vitally affect*) etkilememektedir. Dolayısıyla, bu konunun toplu iş sözleşmesi görüşmeleri için zorunlu değil, ancak tarafların isteğine bağlı ihtiyari bir pazarlık konusu olabilecektir. Son olarak Yüksek Mahkeme, işverenin yürürlükteki toplu iş sözleşmesi devam ederken emekli haklarında tek taraflı değişiklik yapmasının NLRA anlamında bir haksız iş uygulaması teşkil etmeyeceğine hükmederek Temyiz Mahkemesi'nin kararını onamıştır.

Yüksek Mahkeme'nin *NLRB v. Yeshiva Univ.* kararında[58] da NLRA kapsamına işçilerin gireceği ifade edilmiştir. Somut olayda Yeshiva Üniversitesi Öğretim Üyeleri Birliği (Sendika), özel bir üniversite olan Yeshiva Üniversitesinde (Üniversite) çalışan tam zamanlı öğretim üyeleri için toplu pazarlık temsilcisi olarak yetkilendirilmek üzere NLRB'ye başvurmuştur.

[57] 404 U.S. 157 (1971). İlgili karar için bkz. https://supreme.justia.com/cases/federal/us/404/157/. (erişim: 30.06.2026).

[58] 444 U.S. 672 (1980). İlgili karar için bkz. https://supreme.justia.com/cases/federal/us/444/672/. (erişim: 30.06.2026).

Üniversite, tüm öğretim üyelerinin yönetim veya denetim personeli (İng. *managerial or supervisory personnel*) olduğunu ve bu nedenle NLRA anlamında işçi sayılmadığını gerekçe göstererek başvuruya itiraz etmiştir. Üniversitenin bu iddiasını reddeden Kurul, öğretim üyelerinin kanun uygulaması bakımından işçi olduğuna karar vermiştir. Akabinde Sendika, toplu pazarlık sürecine başlamak istese de Üniversite pazarlık yapmayı reddetmiştir. Buna bağlı olarak yapılan haksız iş uygulaması şikâyetinde Kurul, Üniversitenin toplu görüşmeye başlamasını istemiş ve Temyiz Mahkemesi'nden kararın uygulanmasını talep etmiştir. Ancak ilgili Mahkeme, öğretim üyelerini yönetim veya denetim personeli olarak kabul edip, bu kişilerin NLRA kapsamı dışında olduğuna hükmetmiştir.

Yüksek Mahkeme ise Temyiz Mahkemesi'nin kararına katılarak özel üniversitede çalışan öğretim üyelerinin, NLRA bölüm 2(3)'te işçi sayılmayanlar arasında gösterilen yönetici işçi kapsamına girdiklerine hükmederek, bu kişilerin toplu görüşmelerde temsil edilemeyeceklerine hükmetmiştir. Mahkemeye göre öğretim üyeleri; müfredat, not sistemi, üniversiteye kabul ve mezuniyet standartlarını belirleme, akademik takvim ile ders programları üzerinde doğrudan ve nihai söz sahibidir. Bununla birlikte; işe alım, kadro, akademik izin, sözleşme feshi ve terfi gibi personel politikalarında öğretim üyelerince yapılan tavsiyeler yönetim tarafından aynen uygulanmaktadır. Bu yönüyle öğretim üyelerinin, yönetici pozisyonundaki kişilerle eş değer bir işlev gördüğü, dolayısıyla yönetici işçi kapsamında değerlendirilmesi gerekmektedir.

Alman hukukuna baktığımızda ise Alman Anayasası (Alm. *Grundgesetz für die Bundesrepublik Deutschland*[59]) md. 9/3 sendika kurma hakkını "*herkes*" için tanımaktadır.[60] Sözü edilen maddeye göre "*Çalışma ve ekonomik koşulları korumak ve geliştirmek amacıyla örgütlenme hakkı herkes* (Alm. *Jedermann*) *ve tüm meslekler için güvence altındadır*". Mezkûr maddeyle pozitif ve negatif sendika özgürlüğü anayasal koruma altına alınmaktadır.[61] Örgütlenme hakkının kişi bakımından koruma alanına ise öncelikle işçiler ve işverenler girmektedir.[62] Ancak burada belirleyici olan, bir kişinin başka bir kişiye ücret karşılığı bağımlı olarak çalışması değil, ekonomik bağımlılık içinde kişisel edim sunulması ve bireysel müzakere zayıflığının kolektif menfaat temsili yardımıyla dengelenmesi gerekliliğidir.[63] Dolayısıyla Alman Anayasası md. 9(3); üst düzey yöneticileri, stajyerleri, devlet memurlarını, askerleri, işçi benzeri çalışanları, işsizleri ve emeklileri de kapsama almaktadır.[64]

Sendika kurma hakkının anayasal sınırları belirlendikten sonra spesifik bir sendikalar kanunu bulunmasa da toplu iş sözleşmesinin yapılması ile toplu iş sözleşmesi taraflarının hak ve yükümlülüklerinin ele alındığı federal kanun olan Toplu İş Sözleşmesi Kanunu (Alm.

[59] Alman Anayasası için bkz. https://www.gesetze-im-internet.de/gg/BJNR000010949.html. (erişim: 23.06.2026).
[60] Konrad Zweigert ve Dieter Martiny, *Gewerkschaften und Grundgesetz*, Tübingen: Mohr Siebeck, 1972, s. 171.
[61] Alpay Hekimler, "Federal Almanya, Avusturya ve İsviçre'de Emeklilerin Sendikal Hakları-Türkiye Uygulamasından Ayrışan Bir Yapı", *BEJNESS*, 4 (2024), s. 89.
[62] Ulrich Preis ve Stefan Greiner, *Arbeitsrecht-Kollektivarbeitsrecht Lehrbuch für Studium und Praxis*, 5. Auflage, Köln: Otto Schmidt KG, 2020, s. 20; Wolfgang Hromadka ve Frank Maschmann, *Arbeitsrecht Band 2-Kollektivarbeitsrecht und Arbeitsstreitigkeiten*, 8. Auflage, Berlin: Springer, 2020, s. 25.
[63] Preis ve Greiner, *Kollektivarbeitsrecht*, s. 20.
[64] Preis ve Greiner, *Kollektivarbeitsrecht*, s. 20; Hekimler, "Ayrışan Bir Yapı", s. 89.

Tarifvertragsgesetz) dikkate değerdir.[65] Söz konusu Kanun, sendika tanımı yapmasa da md. 2(1)'de toplu iş sözleşmesi taraflarının işçi sendikası, işveren sendikası veya işveren sendikasına üye olmayan işveren olduğunu hüküm altına alınmaktadır.[66] Bununla birlikte md. 2(2) hükmü gereği üst kuruluşlar da toplu iş sözleşmesi akdedebilmektedir. Alman toplu iş hukukunda ayırıcı olan nokta, işçi sendikasına üye olan herkesin doğrudan doğruya toplu iş sözleşmesinden yararlanamamasıdır. Buna göre toplu iş sözleşmesinin yapılmasının amacı, bireysel iş sözleşmesi kurulurken işçilerin işveren karşısındaki zayıflığını kolektif güçle dengelemektir. Örneğin Toplu İş Sözleşmesi Kanunu md. 4/1; iş ilişkilerinin içeriğini, kurulmasını veya sona erdirilmesini düzenleyen toplu iş sözleşmesinin normatif hükümlerinin, toplu sözleşmeye bağlı olan ve kapsamı dahilinde bulunan taraflar arasında doğrudan ve zorunlu olarak uygulanacağını belirtmektedir. Bu nedenle Alman toplu iş hukuku sistemi, özü gereği iş sözleşmesiyle çalışan işçileri korumak için tasarlanmıştır. Dolayısıyla bir iş ilişkisi içinde bulunmayan emekliler her ne kadar sendika üyesi olabilseler de toplu iş sözleşmesinden yararlanamamaktadır.

Türk hukukunda klasik temel hak özelliği taşıyan sendika hakkı, öncelikle 1982 Anayasası md. 51'de yer almaktadır.[67] İlgili madde, sendika kurma hakkı başlığını taşımakta ve "*Çalışanlar ve işverenler, üyelerinin çalışma ilişkilerinde, ekonomik ve sosyal hak ve menfaatlerini korumak ve geliştirmek için önceden izin almaksızın sendikalar ve üst kuruluşlar kurma, bunlara serbestçe üye olma ve üyelikten serbestçe çekilme haklarına sahiptir*" hükmünü içermektedir. Dolayısıyla sendika hakkı "*çalışanlar ve işverenler*" için tanınmaktadır.[68]

1982 Anayasası md. 51/4'te bulunan "*Sendika kurma hakkının kullanılmasında uygulanacak şekil, şart ve usuller kanunda gösterilir*" hükmüne dayanılarak kabul edilen ve sendikalarının nasıl kurulacağını ve bu sendikalara kimlerin üye olabileceğini düzenleyen temel kanun 6356 sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu[69] (6356 sayılı Kanun) olmuştur. Sözü edilen Kanun md. 2/1-(ğ)'de sendika, "*İşçilerin veya işverenlerin … oluşturdukları tüzel kişiliğe sahip kuruluş*" biçiminde tanımlamaktadır. Sendika üyeliği ise md. 17/1'de "*On beş yaşını dolduran ve bu Kanun hükümlerine göre işçi sayılanlar, işçi sendikalarına üye olabilir*" şeklinde hüküm altına alınmaktadır. Keza md. 2/3 düzenlemesi işçi ve işveren kavramından 4857 sayılı İş Kanunu'ndaki[70] (İş Kanunu) tanımlamaların anlaşılacağını söylemektedir. Bu bağlamda hem İş Kanunu hem de 6356 sayılı Kanun birlikte değerlendirildiğinde; bir iş sözleşmesine dayanarak çalışan gerçek kişiler işçi sendikası, işçi çalıştıran gerçek veya tüzel kişiye yahut tüzel kişiliği olmayan kurum ve kuruluşlar ise işveren sendikası kurabilmektedir. Yine sendika kurma hakkı

[65] Alpay Hekimler, "Avrupa Birliği Normları ve Seçilmiş Ülkeler Bağlamında Toplu İş Sözleşmesi Yetki Sistemleri", *Çalışma ve Toplum*, 85/2 (2025), s. 620.

[66] Sebastian Krebber ve Yeliz Bozkurt Gümrükçüoğlu, "Alman İş Hukuku'nda Toplu Sözleşme Sistemi", *İstanbul Kültür Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi*, 16/2 (2017), s. 881.

[67] Eyrenci, *Sendika Hukuku*, s. 40; Esener ve Bozkurt Gümrükçüoğlu, *Sendika Hukuku*, s. 35.

[68] "*… Anayasa'nın 51. maddesinin birinci fıkrasında, sendika kurma ve sendikalara üye olma hakkı tüm çalışanlar yönünden güvence altına alındığından Millî Savunma Bakanlığı ve Türk Silahlı Kuvvetleri kadrolarında çalışan sivil memurlar ve kamu görevlilerinin sendika kurması ve sendikalara üye olmasını yasaklayan dava konusu kuralın, sendika kurma hakkına müdahale niteliği taşıdığı açıktır. Ancak bu müdahalenin Anayasa'ya uygun olabilmesi için Anayasa'nın 13. maddesi uyarınca ölçülü olması gerekmektedir.*" AYM, E. 2013/21, K. 2013/57, RG. Tarih-Sayı: 12.07.2013-28705 (lexpera.com.tr).

[69] RG. Tarih: 07.11.2012, Sayı: 28460.

[70] RG. Tarih: 10.06.2003, Sayı: 25134.

md. 6 ile "*fiil ehliyetine sahip ve fiilen çalışan gerçek veya tüzel kişilere*" tanınmaktadır. Dolayısıyla burada da işçi sendikasını, fiili bir çalışma ilişkisi içinde olan işçiler kurabilmektedir. Bu noktada, mevzuatın aradığı fiilen çalışma şartını artık taşımayan emeklilerin sendika kurma ve sendikaya üye olma hakkından yararlanıp yararlanamayacağı meselesi önem kazanmaktadır. Aşağıda emeklilerin sendika kurma ve sendikaya üye olma haklarının bulunup bulunmadığı detaylıca ele alınacaktır.

II. TÜRK İŞ HUKUKUNDA YAŞLILIK VEYA MALULLÜK AYLIĞI YA DA TOPTAN ÖDEME ALARAK İŞTEN AYRILANLAR "EMEKLİ SENDİKASI" KURULABİLİR Mİ?

Türk iş hukuku bakımından bir iş sözleşmesine dayanarak çalışan gerçek kişiler ile bu kişileri çalıştıran gerçek veya tüzel kişiler yahut tüzel kişiliği olmayan kurum ve kuruluşların sendika kurma hakkı kanunda açıkça düzenlenmektedir. Bu doğrultuda, mevzuatımızdaki düzenlemelerin lafzi yorumundan emeklilerin sendika kurmasına izin verilmediği anlaşılmaktadır. Ancak 1982 Anayasası md. 90/son[71] hükmü göz önüne alındığında, emeklilerin sendika kurma hakkının olup olmadığı hususunda mahkemeler nezdinde ve doktrinde bir görüş birliği bulunmamaktadır.

Türk mahkemelerinin, emeklilerin sendika kurma hakkına ilişkin yaptığı değerlendirmelere geçmeden önce AİHM'in "*Tüm Emekliler Sendikası-Türkiye*" başvurusunda vermiş olduğu hüküm dikkate değerdir.[72] Emeklilerin, sosyal güvenlik haklarına ait kolektif menfaatlerini korumak için dava açan Tüm Emekliler Sendikasının aktif husumet ehliyeti yokluğu gerekçesiyle reddedilen davası, AİHS bağlamında incelenmiştir. AİHM, başvurucuya sendika statüsü tanınmamasını örgütlenme özgürlüğüne yönelik bir müdahale olarak kabul etse de söz konusu müdahaleyi; kanunla öngörülmüş olması ve demokratik bir toplumda gerekli görülmesi nedenleriyle Sözleşme'ye aykırı bulmamıştır. Mahkeme kararında; hak arama hürriyetinin toplu olarak kullanımı için "sendika" adı altında örgütlenmenin mutlak bir zorunluluk teşkil etmediğini, derneklerin hangi şartlar altında dava açabileceğini düzenleme yetkisinin ulusal

[71] Söz konusu madde, "*Usulüne göre yürürlüğe konulmuş milletlerarası andlaşmalar kanun hükmündedir. Bunlar hakkında Anayasaya aykırılık iddiası ile Anayasa Mahkemesine başvurulamaz. Usulüne göre yürürlüğe konulmuş temel hak ve özgürlüklere ilişkin milletlerarası andlaşmalarla kanunların aynı konuda farklı hükümler içermesi nedeniyle çıkabilecek uyuşmazlıklarda milletlerarası andlaşma hükümleri esas alınır.*" şeklinde kaleme alınmıştır. Böylece, kimi uluslararası andlaşmaların sendika hakkının öznesi olarak "herkesi" kapsamına alması karşısında, 1982 Anayasası'nın yalnızca "çalışanlar" terimine yer vermesi bir norm çatışması doğurmaktadır. Bu doğrultuda, söz konusu uyuşmazlığın çözümünde anayasanın lafzına mı yoksa temel hak ve özgürlüklere ilişkin uluslararası andlaşma hükümlerine mi öncelik tanınacağı hususu, doktrinde önemli tartışma konularından birisi olmuştur. Detaylı bilgi için bkz. Mesut Gülmez, "Sendikal Haklara İlişkin Sözleşmelerin İç Hukuka Üstünlüğü ve Yasalarımızdaki Aykırılıklar", *Çalışma ve Toplum*, 1 (2005), s. 32 vd.; Faruk Bilir, "Anayasanın 90. Maddesinde Yapılan Değişiklik Çerçevesinde Milletlerarası Andlaşmaların İç Hukuktaki Yeri", *Selçuk Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi*, 13/1 (2005), s. 81 vd.; Osman Can, "Imperatoris Locuta, Causa Finita? - Anayasanın 90. Madde Değişikliği ve Anayasa Yargısı", *Maltepe Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi*, 1 (2005), s. 92 vd.; Ali İbrahim Akkutay, "Uluslararası Antlaşmaların Türk İç Hukukundaki Konumu ve Etkileri", *Gazi Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi*, 11/1-2 (2007), s. 427 vd.; Derya Belgin, "Anayasa'nın 90. Maddesinde (7 Mayıs 2004) Yapılan Değişikliğin Getirdiği Sorunlar ve Çözüm Önerileri", *Ankara Barosu Dergisi*, 4 (2008), s. 110; Ahmet Burak Bilgin, "Avrupa İnsan Hakları Sözleşmesinin İç Hukuktaki Yeri", *Marmara Üniversitesi Hukuk Fakültesi Hukuk Araştırmaları Dergisi*, 22/1 (2017), s. 104 vd.; Kar, "Sendika Hakkı", s. 271-285.

[72] Başvuru No. 31846/08. Sözü edilen dava için bkz. https://hudoc.echr.coe.int/eng?i=001-195456 (erişim: 12.05.2026).

kanun koyucuya ait olduğunu vurgulamıştır. Kurucuların, örgütlerini farklı bir hukuki statü veya isimle yapılandırarak faaliyetlerine devam edebilecekleri göz önüne alındığında, devletin bu yöndeki kısıtlayıcı müdahalesinin demokratik bir toplumda ölçüsüz olduğu iddia edilemeyecektir. Bu gerekçelerle Mahkeme, başvurunun kabul edilemez olduğu sonucuna varmıştır.

Türk hukukunda emeklilerin sendika kurma hakkına ilişkin tartışmalar kronolojik olarak incelendiğinde ise öncelikle 2005 yılında "Emekli-Sen Tüm Emekliler Sendikası", yaşlılık aylıklarına yapılan artışların her ayın başında uygulanması gerektiğinin tespitini ve Sosyal Sigortalar Kurumu'nun hatalı uygulaması nedeniyle üyelerinin uğradığı mali kayıpların yasal faiziyle birlikte tazmin edilmesini talep etmiştir. Mahkeme, söz konusu sendikanın üyeleri adına dava açma ehliyetinin olup olmadığını incelemiştir. Yargıtay'a göre, bir sendika normal şartlarda üyelerini temsilen dava açabilse de Emekli-Sen Tüm Emekliler Sendikası, yasal mevzuata uygun olarak kurulmuş bir sendika niteliği taşımadığından davada taraf sıfatı bulunmamaktadır.[73]

2008 yılında ise "Emekliler Sendikasının" kapatılma davası 9. Hukuk Dairesi tarafından görülmüştür. Somut olayda valilik, sendikanın şube yönetim kurulu üyelerinin kamu görevlisi olduklarına dair belgelerin eksik olduğunu tespit etmiş; eksikliğin giderilmesi için 30 günlük süre verilmiş, lakin ilgili eksiklik giderilmemiştir. Bunun üzerine valilik; eksikliğin giderilmesi, eksiklik giderilmezse sendikanın kapatılması talebiyle dava açmıştır. Davalı sendika, emeklilerin 2821 ve 4688 sayılı Kanunlar kapsamında olmadığını, sendikanın statüsünün Türk Medeni Kanunu[74] ve uluslararası hukuk çerçevesinde belirlenmesi gerektiğini, üyelerin emekli olması nedeniyle kamu görevlisi belgesi sunmalarının imkânsız olduğunu ve bu nedenle 4688 sayılı Kanun'a tabi tutulamayacaklarını savunarak davanın reddini talep etmiştir. Mahkeme, sadece emeklilerce kurulan sendikanın 4688 ve 2821 sayılı Kanunlar kapsamında bulunmadığını, bu nedenle uyuşmazlığın çözümünde iş mahkemesinin görevli olmadığını vurgulamıştır.[75]

2011 yılında ise "Emekliler Birliği Sendikası"nın il temsilciliğinin faaliyetlerinin durdurulması talebiyle açılan davada Mahkeme, emeklilerin Türkiye'de sendika kurma haklarının olup olmadığı hususunu değerlendirmiştir. Yapılan incelemede, emeklilerin sendikal hakları ile ilgili bir düzenleme olmadığı, ancak emeklilerin sendika kurmalarının da yasak olduğunu belirten bir hükmün bulunmadığı; keza, 1982 Anayasası md. 17 hükmüyle emeklilerin maddi varlıklarını korunması ve geliştirmesinin güvence altına alındığı ifade edilmiştir. Öte yandan, usulüne uygun olarak yürürlüğe konulan uluslararası andlaşmalarla da sendika hakkının herkese tanınmış olması nedeniyle emeklilerin sendika kurma haklarının olduğunun kabulü gerekmiştir. Bu bağlamda Mahkeme, ilk derece mahkemesinin vermiş olduğu faaliyet durdurma kararını usul ve kanuna aykırı bularak bozma kararı tesis etmiştir.[76]

[73] 10. HD., E. 2005/4888, K. 2005/7608, 30.06.2005 (www. lexpera.com).
[74] RG. Tarih: 08.12.2001, Sayı: 24607.
[75] 9. HD., E. 2008/43135, K. 2008/33375, 04.12.2008 (www. lexpera.com). 2012 yılında ise 18. Hukuk Dairesi, Tüm Emekliler Sendikası Bursa Şubesi'nin kapatılması talebiyle açılan davada görevli mahkemenin iş mahkemeleri olması gerektiği yönünde karar vermiştir. İlgili karar için bkz. 18. HD., E. 2012/9611, K. 2012/11052, 11.10.2012 (www. lexpera.com).
[76] 4. HD., E. 2010/9354, K. 2011/11833, 14.11.2011(www. lexpera.com).

Konu ile ilgili mahkemelerce yapılan değerlendirmelerden bir diğeri ise 6356 sayılı Kanun md. 6/1 hükmünde geçen "*ve fiilen çalışan*" ibaresinin anayasaya aykırı olduğu iddiasıyla 2014 yılında açılan iptal davası kapsamında Anayasa Mahkemesi'nin fazla açıklayıcı olmayan kararı içerisinde bulunmaktadır.[77] Mahkeme değerlendirmesinde, 1982 Anayasası md. 51'de düzenlenen sendika kurma hakkının kişi bakımından kapsamının "çalışanlar ve işçiler" olduğunu; buna paralel olarak 6356 sayılı Kanun md. 2'de sendikaların işçi veya işverenlerce kurulacağını belirmiştir. Açıklanan nedenlerle "*ve fiilen çalışan*" ibaresi, oy çokluğu ile anayasaya aykırı bulunmamıştır.

2019 yılında ise kapatılan 22. Hukuk Dairesi, emeklilerin sendika kurma hakkının bulunmadığı yönünde karar vermiştir. Somut olayda ilk derece mahkemesi, davalı sendikanın yok hükmünde sayılmasına ve kapatılmasına hükmetmiştir. Buna karşılık Ankara Bölge Adliye Mahkemesi 6. Hukuk Dairesi; her ne kadar iç mevzuatta sendika kurma hakkı çalışanlara özgülenmiş gibi görünse de uluslararası andlaşmalar ve emsal yargı kararları ışığında emeklilerin de sendika kurma hakkına sahip olduğunu vurgulamıştır. Bu gerekçeyle ilk derece mahkemesi kararının kaldırılmasına ve davanın reddine karar vermiştir. Yapılan temyiz başvurusu akabinde Yargıtay bir kez daha aktif çalışma hayatı içerisinde yer almayan emeklilerin sendika kurup kuramayacağını değerlendirmiştir. Mahkeme öncelikle, 1982 Anayasası md. 90 hükmünden hareketle uluslararası andlaşmalar ışığında emeklilerin sendika kurma hakkını irdelemiştir. Her ne kadar AİHS, ESKHS ve KSHS'de "herkesin" sendika kurabileceğini ifade edilse de bu metinler üzerinde hiç durmadan sendika kurma hakkını "çalışanlara" indirgeyen metinleri ön plana çıkarmıştır. Böylece, ILO'nun 87 sayılı ve 98 sayılı Sözleşmeleri ile GGASŞ'de yer alan hükümler gereğince sendika hakkının çalışanlar tarafından kullanılabilecek bir hak olduğunu özellikle belirtmiştir. Ayrıca mevzuatın, sadece aktif çalışma hayatı içerisinde yer alan çalışanlara sendika kurma hakkını tanıdığını ortaya koymuştur. Keza, emeklilerin sendika kurma hakkına sahip olduğu varsayılsa bile, toplu iş sözleşmesi ve grev haklarını kullanamayacaklarından, kurulan sendikanın ancak dernek niteliği haiz olacağı vurgulamıştır. Dolayısıyla Mahkeme'ye göre gerek 6356 sayılı gerekse 4688 sayılı Kanunlarda öngörülen kuruluş koşulları gerçekleşmediğinden, davalı sendikanın yok hükmünde olduğunun tespitine karar verilmesi gereklidir.[78]

Kapatılan 22. Hukuk Dairesi'nin bu kararına karşılık Ankara Bölge Adliye Mahkemesi 6. Hukuk Dairesi direnme kararı vermiştir. Direnme yolu ile Hukuk Genel Kurulu (HGK) önüne gelen uyuşmazlıkta Mahkeme, konuyla bağlantılı uluslararası andlaşma hükümlerini ortaya koyduktan sonra mevzuattaki düzenlemeleri açıklamıştır. Akabinde, uyuşmazlığın çözümünde temel hak ve hürriyetlerin kullananlar yönünden sınıflandırılması hususuna değinmiştir. Bu incelemede Mahkeme, bazı temel hak ve hürriyetlerin sadece belirli kategoride bulunan kişilere tanındığını; bu temel hak ve hürriyetlerin ancak Anayasa'da belirtilen şartlarla sınırlanabileceğini ve sınırlamanın Anayasa'nın sözüne ve ruhuna uygun olmak zorunda olduğunu belirtmiştir. Bu çerçevede, sendika kurma hakkının sadece çalışanlara ve işverenlere tanındığını; öte yandan, uluslararası hukukta çalışma yaşamının en önemli metinleri olan 87 ve

[77] AYM., E. 2013/1, K. 2014/161, 22.10.2014, R.G. Tarih-Sayı : 11.11.2015-29529 (www. lexpera.com).
[78] (Kapatılan) 22. HD., E. 2019/4095 K. 2019/14387 T. 27.6.2019 (www. lexpera.com) E.T. 15.05.2026.

98 sayılı ILO Sözleşmelerinin de sendika hakkının çalışanlar tarafından kullanılabilecek bir hak olduğunu ifade etmiştir. Mahkeme hem Anayasa Mahkemesi'nin "E. 2013/1, K. 2014/161, 11.11.2015" kararını hem de AİHM'in "Tüm Emekliler Sendikası-Türkiye" başvurusunda verilen içtihadı görüşüne destek göstererek, emeklilerin sendika kurma hakkının anayasal bir dayanağının bulunmadığına hükmetmiştir.[79]

2020 yılında ise Ankara Bölge Adliye Mahkemesi, Hukuk Genel Kurulu'nun aksine, emeklilerin sendika kurma hakkı bulunduğuna işaret etmiştir. Somut olayda ilk derece mahkemesi, Türk hukukuna göre sendika kurma hakkını sadece aktif çalışanların haiz olduğunu, emeklilerin bu hakka sahip olmadığını belirterek sendikanın kapatılmasına karar vermiştir. İstinaf incelemesini yapan Mahkeme, Anayasa md. 90/son, uluslararası andlaşmalar ve emsal yargı kararları ışığında emeklilerin sendika kurma hakkına sahip olduğuna işaret ettiğini belirterek, yerel mahkemenin kapatma kararını oy birliğiyle kaldırmıştır.[80]

Yukarıda ifade edilen kararlara ilaveten 9. Hukuk Dairesi 2021[81], 2023[82], 2024[83] ve 2025[84] yıllarında verdiği dört kararında, emeklilerin sendika kurma hakkına sahip olmadığı şeklinde içtihadını devam ettirmiştir. Bu kararlarda özellikle, emeklilerin 5253 sayılı Dernekler Kanunu[85] çerçevesinde dernek veya vakıf statüsünde örgütlenmelerinin önünde hukuki bir engel bulunmadığı; sendika unvanının kullanımının örgütlenme özgürlüğünün tesisi ve işlerliği açısından vazgeçilmez bir unsur olmadığı; kurucuların, farklı bir tüzel kişilik adı altında faaliyetlerini sürdürme imkânına sahip oldukları vurgulanmıştır.

Son olarak, konuya ilişkin bahsedeceğimiz emsal nitelikteki kararlar, emekliler tarafından kurulan sendikaların kapatılması üzerine, sendika hakkının ihlal edildiği iddiasıyla yapılan "Emekliler Sendikası"[86] ve "Yeni Emekli Bir-Sen Sendikası"[87] başvuruları sonucunda Anayasa Mahkemesi tarafından 2025 yılında verilmiştir. Emekliler Sendikası başvurusunda başvurucu, sendikal yapı altında örgütlenmesinin engellenmesi nedeniyle 1982 Anayasası md. 51'in ihlal edildiği iddiasıyla bireysel başvuruda bulunmuştur. Mahkeme yaptığı değerlendirmede, sendika hakkının mutlak olmayıp kanunla sınırlanabileceğini; bu doğrultuda sendika kurma ve sendikaya üye olma hakkının 6356 sayılı Kanun'da "fiilen çalışanlarla", 4688 sayılı Kanun'da ise "kamu görevlileriyle" sınırlandırıldığını; bu itibarla emeklilerin sendika kurma ve sendikalara üye olma hakkının sınırlandırılmasında, md. 51'de belirtilen özel sınırlama sebeplerine

[79] Karşı oy yazısında ise Anayasa md. 90/son düzenlemesi uyarınca temel haklara ilişkin uluslararası andlaşmaların, kanunların üzerinde olduğu ve uyuşmazlıklarda esas alınması gerektiği vurgulanmaktadır. Başta AİHS ve ILO sözleşmeleri olmak üzere uluslararası normların sendika kurma hakkını sadece aktif çalışanlara değil, ekonomik çıkarı olan herkese tanıdığı, denetim komitelerinin de bu kavramı emeklileri kapsayacak şekilde geniş yorumladığı ifade edilmiştir. Anayasa md. 51 hükmünün emekliler için açık bir yasak içermediği, sendika kurma hakkının temel bir hak olduğu belirtilerek; emeklilerin de özlük haklarını korumak amacıyla sendika kurabilmesi gerektiği savunulmuştur. HGK., E. 2020/189, K. 2020/888, 17.11.2020 (www. lexpera.com).

[80] Ankara BAM, 29. HD., E. 2020/3462, K. 2020/554, 08.12.2020 (www. lexpera.com).

[81] 9. HD., E. 2021/999, K. 2021/4943, 25.02.2021 (www. lexpera.com).

[82] 9. HD., E. 2023/9561, K. 2023/7452, 18.05.2023 (www. lexpera.com).

[83] 9. HD., E. 2024/6117, K. 2024/7982, 08.05.2024 (www. lexpera.com).

[84] 9. HD., E. 2025/1595, K. 2025/2959, 20.03.2025 (www. lexpera.com).

[85] RG. Tarih: 23.11.2004, Sayı: 25649.

[86] Başvuru Numarası: 2022/2677; Karar Tarihi: 04.02.2025.

[87] Başvuru Numarası: 2022/29411; Karar Tarihi: 02.10.2025.

bağlı kalındığını ve sınırlandırmanın meşru bir amaca dayandığını ifade etmiştir. Bununla birlikte başvurucu temsilcilerinin, dernek ve vakıf gibi başka örgütler içerisinde bir araya gelmelerinde herhangi bir yasal engel bulunmadığı; dolayısıyla emeklilerin sendikal haklarına yönelik kısıtlamanın, onların demokratik süreçlere katılımını ve kolektif ifade özgürlüğünü engelleyecek veya hakkın özünü zedeleyecek nitelikte olmadığı kanaatine varmıştır. "Yeni Emekli Bir-Sen Sendikası" başvurusunda ise Anayasa Mahkemesi, "Emekliler Sendikası" kararında belirlenen ilkelerden ve ulaşılan sonuçtan ayrılmayı gerektirir bir yön göremediğinden, başvurucunun sendika hakkının ihlal edilmediğine karar vermiştir.

Yargı kararlarının akabinde doktrin incelendiğinde, emeklilerin sendika kurma hakkının bulunduğunu savunan görüşler ön plana çıkmaktadır. Bu görüşlerden birine göre, 1982 Anayasası md. 51'de yer alan "çalışan" kavramı geniş yorumlanmaya müsaittir. Dolayısıyla, 6356 sayılı Kanun'un getirdiği fiilen çalışan şeklindeki daraltıcı sınırlama, uluslararası andlaşmalar ışığında esnetilmelidir. Mezkûr Anayasa'da emeklilerin açıkça belirtilmemesi, onların sendika kurma hakkından mahrum bırakıldığı anlamına gelmemektedir. Zira uluslararası andlaşmalar vasıtasıyla temel hakların genişletilmesi Anayasa'ya aykırılık teşkil etmemektedir. Nitekim ILO'nun 87 sayılı Sözleşmesi ve GGASŞ'nin denetim organları; çalışan kavramının sadece aktif iş gücünü değil, emekliler gibi çalışmaya dayalı hakları kullanan kişileri de kapsadığını açıkça belirtmektedir. Bu nedenle, iç hukuktaki daraltıcı normların, temel hak ve özgürlükleri genişleten uluslararası andlaşmalara uygun olarak yorumlanması gerekmektedir.[88]

Diğer bir görüşe göre, emeklilerin yaşam standartlarını iyileştirip konforlu bir emeklilik süreci geçirmeleri adına sendikal örgütlenme hakkına sahip olmaları hem hakkaniyet ilkesinin hem de sendikaların varlık sebebinin doğal bir gereğidir. Ayrıca toplu iş sözleşmelerinde emekliler lehine hüküm konulabiliyorken, emeklilerin sendika kurma ve sendikaya üye olma hakkına sahip olmamaları hakkaniyete uygun düşmemektedir. Her ne kadar Türk mevzuatı sendika hakkını çalışanlar için tanımış olsa da uluslararası belgeler bu hakkın öznesini herkes olarak düzenlemektedir. Bu doğrultuda konu değerlendirilirken, anılan uluslararası metinler dikkate alınmalıdır.[89]

Doktrindeki diğer bir görüş 1982 Anayasası md. 51 hükmündeki çalışanlar teriminin, uluslararası andlaşmalar ve sosyal devlet ilkesi göz önüne alındığında emeklileri de kapsayacak biçimde geniş yorumlanması gerektiğini ifade etmekte ve emeklilerin sendika kurma hakkının anayasal ve uluslararası dayanaklara sahip olduğunu savunmaktadır. Fakat toplu iş hukuku sistemimizde sendika kurma hakkı; toplu iş sözleşmesi akdedebilme ve grev haklarıyla iç içe geçerek bir bütünlük arz etmektedir. Dolayısıyla aktif çalışma hayatının dışında kalan emeklilerin kuracağı bir sendika, bu hakları işlevsel olarak kullanamayacaktır. Keza 6356 sayılı Kanun işçi kavramını esnetmesine rağmen, yapısal kısıtlamalar nedeniyle emeklilerin sendikal örgütlenmesi, mevcut hukuki düzende yalnızca sembolik bir sıfat kazanabilecektir.[90]

[88] Kar, "Sendika Hakkı", s. 288 ve 289.
[89] Erdoğan, "Emeklilerin Sendika Hakkı", s. 830-837.
[90] İrem Çelik, "Uluslararası Sözleşmeler ve Türk İş Hukuku Açısından Emeklilerin Sendika Hakkı", *İstanbul Gedik Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi*, 1 (2021), s. 77 ve 78.

Bir başka görüş ise olması gereken hukuk açısından emeklilerin de sendika kurma hakkına sahip olması gerektiğini ifade etmektedir. Nitekim, Anayasa md. 51 düzenlemesinin yasaklayıcı bir anlatım içermemesi dikkate alındığında ve Anayasa md. 90/son fıkrası uyarınca uluslararası andlaşma hükümlerinin iç hukukta doğrudan uygulanabilirliği gözetildiğinde, bu kişilerin sendika kurabilecekleri ileri sürülebilecektir. Yine de bu kabulün, beraberinde birtakım sorunları da getireceği göz ardı edilmemelidir. Örneğin, böyle bir sendikanın nasıl nitelendirileceği ve hangi esasa göre kurulmuş sayılacağı, bu sorunların başında gelmektedir. Bu itibarla, mevzuatta gerekli değişiklikler yapıldıktan sonra sendika kurma hakkının emeklilere tanınması daha isabetli olacaktır.[91]

Görüşlerden bir diğeri ise emekli sendikalarının "meslek sendikası" biçiminde kurulabileceği yönündedir. Bu görüşe göre Türk iş hukuku sistemi, sendikaların işkolu esasına göre kurulmasına izin vermektedir. Fakat 6356 sayılı Kanun md. 2, "*İş sözleşmesi dışında ücret karşılığı iş görmeyi taşıma, eser, vekâlet, yayın, komisyon ve adi şirket sözleşmesine göre bağımsız olarak meslekî faaliyet olarak yürüten gerçek kişilere*" sadece sendika kurma hakkını tanımaktadır. Her ne kadar bu kişilerin kuracakları sendika hukuksal olmasa da sosyal anlamda bir meslek kuruluşu kabul edilebilir. Bu bağlamda emekliler de benzer şekilde bir meslek sendikasına vücut verebilir.[92]

Sendikaların sadece bağımlı çalışanlar tarafından kurulması gerektiğini savunan görüşe göre ise işçi kavramının geniş tutulması, işçi sendikacılığının gelişmesi önünde engel teşkil edecektir. Çünkü sendikaların doğuş dinamikleri ve sosyolojisine baktığımızda sendika kavramı bağımlı çalışmaya aittir. Örneğin bağımsız çalışanlara bu hak tanınsa da bu kişilerin vücut verdiği sendika gerçek manada bir sendika olarak tasnif edilemeyecektir.[93]

Kanımızca emeklilerin sendika kurma hakkına sahip olduğunun kabulü yerinde olacaktır. Bu çıkarım öncelikle, sendikaların ortaya çıkma saiklerinde yatmaktadır. Sanayi Devrimi'nin iktisadi liberalizmi, işveren karşısında işçiyi güçsüz bir konuma koymuştur. Bu dönemdeki yapısal güç dengesizliği karşısında işçiler, sefalet ücretlerine ve kötü çalışma koşullarına karşı birleşme zorunluluğu hissetmiştir.[94] Tek başına pazarlık gücünden yoksun olan işçi, kolektif örgütlenme yoluyla işverenin ekonomik üstünlüğünü dengelemeye çalışmış; sendika da bu dengeleme ihtiyacının kurumsal karşılığı olarak doğmuştur. Bu noktada sorulması gereken "İşçinin, kolektif örgütlenme yoluyla işverenin ekonomik üstünlüğünü dengeleme" ihtiyacı emeklilikle birlikte sona mı ermektedir?" sorusudur. Tarihsel süreçte işçinin emekli olmasıyla elde etmeye başladığı yaşlılık aylığı (ki bu da devlet tarafından tek taraflı olarak belirlenmektedir), çalışma hayatı boyunca ürettiği değerin, sosyal güvenlik sistemi aracılığıyla

[91] Fatma Burcu Savaş Kutsal, *Toplu İş İlişkileri*, Yargıtay'ın İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Kararlarının Değerlendirilmesi 2019-2020, Ankara: On İki Levha Yayıncılık, 2022, s. 417.
[92] Fevzi Demir, "Sendikaların Kuruluşu", *Çalışma ve Toplum*, 2013/4, s. 23 ve 24.
[93] Ömer Ekmekçi, *Toplu İş Hukuku Dersleri*, Genişletilmiş 2. Bası, İstanbul: On İki Levha Yayıncılık, 2019, s. 67.
[94] Burak Erdem, *Anayasa Mahkemesi ve Avrupa İnsan Hakları Mahkemesi İçtihatları Işığında Sendikal Haklar*, Ankara: On İki Levha Yayıncılık, 2025, s. 11; Tuncay, Savaş Kutsal ve Bozkurt Gümrükçüoğlu, *Toplu İş Hukuku*, s. 5.

ertelenmiş çıktısı olarak kabul görmüştür.[95] Emekli, artık fiilen üretim sürecinde yer almasa da geçmiş emeğinin karşılığı olan bu çıktı üzerinde doğrudan ve güncel bir yararı taşımaktadır. Bir diğer deyişle, emekliler her ne kadar iş ilişkisi içinde bulunmasalar da emeklilerin ekonomik ve sosyal hak ve çıkarları emeklilik döneminde de varlığını sürdürmektedir. Dolayısıyla sendika kavramının savunduğu şey yalnızca çalışma değil, çalışmanın ürettiği ve buna bağlı ortaya çıkanların insan onuruna yaraşır bir hayat standardında sürdürülmesidir. Böylece emeklilerin ekonomik hak ve çıkarları savunulmaya devam edilmelidir. Keza bu savunma sadece işverene değil devlete de karşıdır. Çünkü sendikalarının işlevi toplu iş sözleşmesi imzalamanın ötesindedir. Sendika, devletin sosyal güvenlik, sağlık ve refah politikalarını doğrudan etkilemekte ve kolektif bir baskı grubu görevi görmektedir.[96] Sendikaların toplumsal ve siyasi politikaları etkileme misyonu dikkate alındığında, devletin teknik anlamda işveren sıfatını taşımaması hakkın özünü zedelememelidir. Dolayısıyla emekliler, kimi uluslararası andlaşmalarda yer alan "herkes" teriminin içerisinde düşünülmelidir.

Bu aşamada incelenmesi gereken, temel hak ve özgürlüklere ilişkin uluslararası belgelerin Türk hukukundaki yeridir. Anayasa md. 90/son, "*… Usulüne göre yürürlüğe konulmuş temel hak ve özgürlüklere ilişkin milletlerarası andlaşmalarla kanunların aynı konuda farklı hükümler içermesi nedeniyle çıkabilecek uyuşmazlıklarda milletlerarası andlaşma hükümleri esas alınır*" düzenlemesini içermektedir. İlgili fıkradaki "temel hak ve özgürlükler" terimi, 1982 Anayasası'ndaki hak listesiyle sınırlı olmayıp, usulüne uygun onaylanan tüm uluslararası insan hakları sözleşmelerinde güvenceye bağlanan hakları kapsamaktadır.[97] Keza "esas alma", daha ileri ve güvence sağlayan düzenleme içerdiği müddetçe temel hak ve özgürlüklere ilişkin uluslararası andlaşmaların, herhangi bir çatışma durumunda kanunlara üstün tutularak doğrudan ve öncelikle uygulanmasıdır.[98] Bu bağlamda, temel hak ve özgürlüklere ilişkin uluslararası belgelerden olan AİHS, MSHS, ESKHS ve İHEB, "herkes" için sendika kurma ve bunlara üye olma hakkını düzenlemektedir. GGASŞ ve 87 sayılı Sözleşme, sendika hakkını herkes için tanımasa da hem SÖK hem Uzmanlar Komitesi hem de ASHK emeklilerin de bu hakkın özneleri olduğunu belirtmektedir. Sonuç olarak, emeklilere sendika kurma hakkı tanıyan temel hak ve özgürlüklere ilişkin uluslararası belgelerin 6356 sayılı Kanun yerine uygulanması anayasal bir zorunluluktur.

Emeklilerin sendika kurma ve sendikaya üye olma hakkı bağlamında üzerinde tartışılması gereken bir diğer nokta, temel hak ve özgürlüklere ilişkin uluslararası andlaşmalar ile anayasa çatıştığında hangisinin uygulanacağıdır. Çünkü 1982 Anayasası md. 51, sendika kurma ve sendikaya üye olma hakkını "çalışanlar ve işverenlere" tanımaktadır. Böylece emeklilere sendika kurma ve sendikaya üye olma hakkı veren temel hak ve özgürlüklere ilişkin uluslararası andlaşma ile mevcut haliyle Anayasa çatışmaktadır. Doktrindeki bir görüşe göre 1982

[95] Anke Hassel, Marek Naczyk ve Tobias Wiß, "The Political Economy of Pension Nancialisation: Public Policy Responses to the Crisis", *Journal of European Public Policy*, 26/4 (2019), s. 484.

[96] Cahit Talas, "Sendikacılık ve Toplum", *Ankara Üniversitesi SBF Dergisi*, 30/1 (1974), s. 8; Uygar Ekim İçmez, "Kavramsal ve Tarihi Perspektiften Sendika-Siyaset İlişkisi: Sınıf Oluşumu Temelinde Bir Okuma", *Sosyal Siyaset Konferansları Dergisi*, 89 (2025), s. 166; Çelik vd., *İş Hukuku Dersleri*, s. 964.

[97] Gülmez, "Sendikal Haklara İlişkin", s. 32.

[98] Gülmez, "Sendikal Haklara İlişkin", 36; Bilir, "İç Hukuktaki Yeri", s. 88; Bilgin, "Avrupa İnsan Hakları Sözleşmesi", s. 115.

Anayasası'nın, anayasa-temel hak ve özgürlüklere ilişkin uluslararası andlaşmalar çatışması konusunda sessiz kalması isabetlidir. Çünkü anayasanın kendisiyle uluslararası andlaşma çatıştığında, andlaşmaya üstünlük tanıyacağını açıkça söylemesi doğru değildir. Dolayısıyla çözüm yolu, öğretiye ve özellikle yargı organlarına bırakılmalıdır. Bu bağlamda yargı organları, mümkün olduğunca anayasa kuralını, ilgili andlaşmaya uygun biçimde yorumlamalıdır.[99]

Diğer bir görüş ise anayasa ile temel hak ve özgürlüklere ilişkin bir andlaşma çatıştığında, uluslararası hukukun üstünlüğü ilkesi gereği anayasanın bu andlaşmaya uygun yorumlanması gerektiğini belirtmektedir. Bu mümkün olmadığı takdirde Anayasa Mahkemesi, anayasanın şekli ve maddi üstünlüğü nedeniyle söz konusu andlaşmayı ihmal edip, anayasayı uygulamak zorunda kalacaktır. Dolayısıyla sorunun nihai çözümü AİHM gibi uluslarüstü yargı yerlerine bırakılmış olacaktır. Bu sakıncanın giderilmesi için de Anayasa, andlaşmayla uyumlu hale getirilmeli; ardından Anayasa'ya, Anayasa Mahkemesi'nin doğrudan andlaşma hükmünü uygulayabileceği açık bir çatışma kuralı konulmalıdır.[100]

Bir başka görüşe göre ise olası bir anayasa-temel hak ve özgürlüklere ilişkin uluslararası andlaşmalar çatışmasının çözümünde öncelikle daha özgürlükçü bir düzenleme varsa Anayasa'nın uygulanması; uluslararası andlaşma daha lehe bir hüküm getiriyorsa Anayasa lafzının bu norma benzeyecek şekilde geniş yorumlanması ve burada uluslararası hukukun üstünlüğü ilkesinin yorumda öncelikle ele alınması gerektiği; yorum yoluyla aşılamayan bir çatışma durumu mevcutsa da artık anayasanın üstünlüğü ve bağlayıcılığı gereği anayasaya üstünlük tanınması gereklidir.[101]

Bu görüşlerden hareketle kanımızca da öncelikle, 1982 Anayasası md. 51'deki "çalışanlar ve işverenler" terimleri, temel hak ve özgürlüklere ilişkin uluslararası andlaşmalara uyum sağlamak adına "herkes" terimiyle değiştirilmelidir. Bununla birlikte, sözü edilen anayasa değişikliği yapılana kadar çalışan kavramı, Uzmanlar Komitesi, SÖK ve doktrinin de yorumladığı biçimde, emeklileri de kapsayacak biçimde geniş yorumlanabilir niteliktedir. Zira sosyal devlet ilkesi gereği emeklilerin de bireysel müzakere zayıflığı kolektif menfaat temsiliyle dengelenmelidir. Aksi hâlde, yani çalışan kavramının dar yorumlanması hâlinde, bu durum Anayasa'nın uluslararası insan hakları normlarıyla çelişmesine yol açacak ve Türkiye'nin taraf olduğu andlaşmalardan doğan yükümlülükleriyle bağdaşmayacaktır.

Son olarak, emeklilerin sendika kurma hakkı bulunmadığına dair yapılan değerlendirmelerde öne çıkan görüşe göre, emekli sendikalarının toplu iş sözleşmesi yapma ve grev haklarından mahrum olmaları sebebiyle ancak birer "dernek niteliğinde" olabileceği iddiası da tartışmaya açıktır. Benzer şekilde doktrinde, her ne kadar bazı içtihatların sendika hakkının herkese tanındığını ima ettiği ileri sürülse de herkes ifadesinin toplu pazarlık hakkı bağlamında sınırsız biçimde yorumlanamayacağı vurgulanmaktadır. Zira toplu pazarlık, doğası gereği bir işverenin varlığını ve müzakere edilebilir çalışma koşullarını zorunlu kılmaktadır. Bu sınırın tanınmaması hâlinde, örneğin tüketicilerin süpermarketlerle toplu pazarlık hakkı talep etmesi

[99] Bilgin, "Avrupa İnsan Hakları Sözleşmesi", s. 124.
[100] Belgin, "Anayasa'nın 90. Maddesi", s. 111 ve 112.
[101] Can, "Imperatoris Locuta", s. 95 ve 96.

gibi anlamsız sonuçlar ortaya çıkabilecektir. Dolayısıyla bu hakkın somut olarak tanımlanması ve kişi bakımından sınırlandırılması büyük ölçüde ulusal mevzuata bırakılmakta ve bu hakka belirli sınırlar çizilmektedir.[102] Bilindiği üzere, 6356 sayılı Kanun md. 2/4 hükmü, iş sözleşmesi dışında ücret karşılığı iş görmeyi taşıma, eser, vekâlet, yayın, komisyon ve adi şirket sözleşmesine göre bağımsız olarak yürüten gerçek kişileri de kanunun ikinci ila altıncı bölümleri bakımından "işçi" saymaktadır. Mezkûr kanunun bahsedilen bölümleri incelendiğinde, sendikaların kuruluş esasları, organları, sendikaya üyelik işlemleri, sendikal güvenceler, sendikanın faaliyetleri ile kuruluşların gelirleri, denetimi ve kapatılmasına ilişkin hükümler içerdiği görülmektedir. Bu doğrultuda kanun koyucu, işçi sayılan bu kişilere toplu iş sözleşmesi imzalama ve grev hakkı tanımamakta, ancak sendika kurma hakkını saklı tutmaktadır. Benzer şekilde, emeklilerin toplu sözleşme ve grev hakkından yoksun olarak sadece sendika kurabilmeleri de bu örgütlenmelerin hukuken dernek statüsünde kabul edilmesini gerektirmeyecektir.[103] Her ne kadar md. 2/4'teki kişiler fiilen iş görmeye devam etse de kanun koyucunun burada esas aldığı kriter iş görme faaliyetinin bizzat sürmesi değil, toplu iş sözleşmesi ve grev bütünlüğünden bağımsız olarak sendika kurma hakkının tanınabilmesidir. Bu durum, emekliler için de kıyasen uygulanabilir.

III. Yaşlılık Veya Malullük Aylığı Ya Da Toptan Ödeme Alarak İşten Ayrılanlar İşçi Sendikasına Üye Olabilir mi?

Emeklilerin sendikaya üye olma ve sendika kurma hakkına ilişkin doktrinsel ve yargısal tartışmalara yukarıda değinilmiş olup, bu başlık altında emeklilerin sendikaya üye olabilmesinin pozitif hukuk bakımından ne şekilde düzenlendiği ele alınacaktır.[104] Bu bağlamda, sendika üyeliğinin sona ermesi ve askıya alınması kenar başlığını taşıyan 6356 sayılı Kanun md. 19; "*Sosyal Güvenlik Kurumundan yaşlılık veya malullük aylığı ya da toptan ödeme alarak işten ayrılan işçilerin sendika üyeliği sona erer*" hükmünü ihtiva etmektedir. Bununla birlikte Sendika Üyeliğinin Kazanılması ve Sona Ermesi ile Üyelik Aidatının Tahsili Hakkında Yönetmelik[105] (Sendika Üyeliğinin Kazanılması Hakkında Yönetmelik) md. 12/4 de aynı doğrultuda; "*Sosyal Güvenlik Kurumundan yaşlılık veya malullük aylığı ya da toptan ödeme alarak işten ayrılan işçilerin sendika üyeliği sona erer*" düzenlemesine yer vermektedir. Görüldüğü üzere hem 6356 sayılı Kanun hem de Sendika Üyeliğinin Kazanılması Hakkında Yönetmelik kapsamında emeklilerin sendika üyelikleri, kural olarak çalışmayı noktaladıkları anda kendiliğinden sona ermektedir. Nitekim yargı kararlarında da ifade edildiği üzere emeklilik, sendika üyeliğini sona erdiren bir sebeptir.[106] Lakin bu kural mutlak bir anlam taşımamaktadır. Bazı hâllerde emekli

[102] Alan Bogg ve Michael Ford QC, "Employment Status and Trade Union Rights: Applying Occam's Razor", *Industrial Law Journal*, 51/3 (2022), s. 728 ve 729.

[103] Benzer yönde bkz. Savaş Kutsal, *Toplu İş İlişkileri*, s. 418.

[104] Bkz. Bölüm II.

[105] RG Tarih: 09.07.2013, Sayı: 28702.

[106] "*… Yine 2821 sayılı Sendikalar Kanunun 25/son fıkrasına göre bağlı bulundukları kanunla kurulu kurum veya sandıklardan yaşlılık, emeklilik veya malullük aylığı veya toptan ödeme alarak işten ayrılan işçilerin sendika üyeliği sona erer. B. A.(A.) adlı işçi 6.1.1984 tarihinde davalı sendika ile birleşen Tursan-İş Sendikasına üye olmuş ise de, bu işçi 31.3.1998 tarihinde emekli olmuştur. Dolayısıyla davalı sendika üyeliği sona ermiştir.*" 9. HD., E. 2009/14123, K. 2009/11515, 21.04.2009 (lexpera.com.tr). "*… Ancak davacılara 15.10.2011 tarihinde yaşlılık sigortasına göre emekli aylığı bağlandığı Sosyal Güvenlik Kurumu yazından anlaşılmaktadır… Gelinen noktada dava sırasında*

sendika üyeliğini sürdürebilmektedir.[107] Söz konusu istisnai durumlar ise üç başlık altında ele alınabilir: kuruluş ve şubelerinin yönetim, denetleme ve disiplin kurullarında görev almak; bir yılı geçmemek üzere işsiz kalmak ve sosyal güvenlik destek primi ödeyerek çalışmak.

Emekli olan bir işçinin sendika üyeliğinin devam edebildiği en temel durum, emeklinin kuruluş ve şubelerinin yönetim, denetleme ve disiplin kurullarında görev almasıdır. Bu durum 6356 sayılı Kanun md. 19'da "*… Ancak … kuruluş ve şubelerinin yönetim, denetleme ve disiplin kurullarındaki görevleri sırasında yaşlılık veya malullük aylığı ya da toptan ödeme alanların üyeliği, görevleri süresince ve yeniden seçildikleri sürece devam eder*" ve Sendika Üyeliğinin Kazanılması Hakkında Yönetmelik md. 12/4'te "*… konfederasyon, sendika ve şubelerinin yönetim, denetleme ve disiplin kurullarındaki görevleri sırasında yaşlılık veya malullük aylığı ya da toptan ödeme alanların üyeliği, görevleri süresince ve yeniden seçildikleri sürece devam eder*" biçiminde ifade edilmektedir. Görüldüğü üzere, kanun koyucu burada emekliliğin sendika üyeliğini sona erdiren genel kuralına, metinde sayılan organlarda görev alma hâli için istisna tanımakta; bu istisnayı da görevin sürdürülmesi ve yeniden seçilme şartına bağlamaktadır.

6356 sayılı Kanun md. 9/3 hükmü uyarınca, işçi sendikası genel kurul dışındaki zorunlu organlara, yani yönetim, denetleme ve disiplin kurullarına seçilebilmek için md. 6'da aranan şartlara sahip olmak gerekmektedir. Diğer bir deyişle bu organlarda görev alanlar fiil ehliyetine sahip olmalı, fiilen çalışmalı ve bu kişilerin belirli suçlardan birinden mahkûmiyeti bulunmamalıdır. Bu şartlara sahip olmayanların görevine ise valiliğin veya Bakanlığın başvurusu üzerine mahkemece son verilmektedir. Ancak hem 6356 sayılı Kanun md. 19 ve hem de Sendika Üyeliğinin Kazanılması Hakkında Yönetmelik md. 12/4'e göre yönetim, denetleme ve disiplin kurullarında görev alan emeklilerin üyeliği yeniden seçildikleri sürece devam etmektedir. Dolayısıyla her iki hüküm arasında bir çelişki olduğu görülmektedir. Kanaatimizce, md 19'un özel hüküm niteliği taşıdığı ve bu düzenlemenin emekli işçinin organlara seçilmesine özgü bir istisna yarattığı kabul edilmelidir. Bu nedenle genel hüküm olan fiili çalışma şartı burada aranmamalıdır. Böylece sözü edilen organlara yeniden seçilen emekli, md. 6'daki fiilen çalışma şartını taşımadığı gerekçesiyle görevden uzaklaştırılamayacak; bu sayede sendika üyeliği de kesintisiz sürebilecektir.

Emekliliğin, sendika üyeliğini etkilemediği diğer bir durum, 6356 sayılı Kanun md. 19/9 hükmünden hareketle emekliliğin geçici işsizlik olarak görülmesidir. 6356 sayılı Kanun md. 19/9, "*İşçi sendikası üyesinin bir yılı geçmemek üzere işsiz kalması üyeliğini etkilemez*" düzenlemesini içermektedir. Hükümde işsizliğin üyeliği etkilememesi bir yıllık süreyle sınırlandırıldığından, işsizlik süresi bir yılı aştığında üyelik, sendikanın ayrıca bir işlem yapmasına veya karar almasına gerek kalmaksızın kendiliğinden sona ermektedir. Buradan hareketle işçinin emekliliği, işsizliğe benzetilmekte ve emeklilik nedeniyle işyerinden ayrılan kişinin üyeliğinin

davacıların sendika üyeliklerinin sona erdiği anlaşıldığından davacıların davanın sonuçlanmasında bekledikleri hukuki yararları ortadan kalkmıştır. Bu itibarla hukuki yarar yokluğundan davanın reddi yoluna gidilmesi gerekmiştir." (Kapatılan) 22. HD., E. 2013/26654, K. 2013/22806, 30.10.2013 (lexpera.com.tr).

[107] Ali Güzel, *Toplu İş İlişkileri*, Yargıtay'ın İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Kararlarının Değerlendirilmesi 2013, İkinci Baskı, Ankara: On İki Levha Yayıncılık, 2017, s. 357.

bir yıl sonra sona ereceği kabul edilmektedir.[108] Kapatılan 22. Hukuk Dairesi 2014 yılında verdiği kararda, Sendika Üyeliğinin Kazanılması Hakkında Yönetmelik md. 12/4 hükmüne atıfla, "*… emeklilikten itibaren bir yıllık süre içerisinde çalışmaya devam edilmesi durumunda üyeliğin sona ermeyeceği düzenlenmiştir. Şu hâlde, emeklilik tarihinden itibaren bir yıllık süre içerisinde çalışılmasa dahi işçinin sendika üyeliğinin devam edeceği tartışmasızdır. İş hayatının gerçekleri ve emeklilikten sonra çalışmaya devam edilmesi gerekliliği karşısında, Kanun koyucu burada, işsizliğe benzer bir uygulama kabul ederek, bir yıla kadar çalışılmamasının sendika üyeliğini sona erdirmeyeceğini düzenlemiştir*" şeklinde hüküm tesis etmiştir.[109] Benzer bir karar Gaziantep Bölge Adliye Mahkemesi'nce de verilmiş ve emeklilik hali geçici işsizliğe benzetilerek, emekli işçilerin sendika üyeliklerinin bir yıl süreyle devam edeceği kabul edilmiştir.[110] Kanaatimizce de bu görüş yerindedir. Zira emeklilik ile işsizlik, her iki durumda da fiilen çalışma olgusunun sona ermesi bakımından benzerlik taşımaktadır. Bu benzerlikten hareketle emekliliğin geçici işsizliğe kıyasen değerlendirilmesi hem işçi lehine yorum ilkesiyle hem de örgütlenme özgürlüğünün mevzuat çerçevesinde kazandığı güvencelerle örtüşmektedir.

Emeklinin sendika üyeliğini sürdürülebildiği diğer durum ise sosyal güvenlik destek primi ödeyerek çalışmadır. Bu durum; 6356 sayılı Kanun md. 19/6'daki "*Ancak çalışmaya devam edenler … üyeliği, … devam eder*" ve Sendika Üyeliğinin Kazanılması Hakkında Yönetmelik md. 12/4'teki *"Ancak bir yıl içerisinde aynı işkolunda çalışmaya devam edenler veya ara verdikten sonra bir yıl içerisinde tekrar çalışmaya başlayanlar … devam eder*" hükümlerinden çıkarılmaktadır. Bu bağlamda öncelikle 5510 sayılı Kanun md. 4/I-(a) kapsamında sigortalı açısından sosyal güvenlik destek primi kavramına değinmek yerinde olacaktır.

Sosyal güvenlik destek primi (SGDP), yaşlılık veya malullük aylığı almakta olan sigortalının yeniden çalışmaya başlaması hâlinde, aldıkları aylıklar kesilmeden çalışması karşılığında ödenen özel bir prim türüdür.[111] 5510 sayılı Kanun, SGDP ödeyerek çalışma imkânını md. 4/1-(a) ve (c) bendi kapsamındaki sigortalılar için ayrı, md. 4/1-(b) bendi kapsamındaki sigortalılar için ayrı düzenlemektedir. Öncelikle, 5510 sayılı Kanun md. 30/3 hükmü gereğince, ilk defa bu Kanun md. 4/1-(a) ve (c) bendi kapsamında sigortalı olanların yaşlılık aylığı bağlandıktan sonra çalışmaya başlaması hâlinde, bu sigortalılara bağlanan aylıklar kesilmektedir. Dolayısıyla bu gruptaki sigortalılar için SGDP ödeyerek çalışma olanağı artık bulunmamaktadır.

---

[108] Samet Turan, "Karar İncelemesi-Sosyal Güvenlik Kurumundan Yaşlılık veya Malullük Aylığı ya da Toptan Ödeme Alarak İşten Ayrılan İşçilerin Sendika Üyeliklerinin Durumu", *İş ve Hayat*, 18 (2023), s. 217; Narmanlıoğlu, *Toplu İş İlişkileri*, s. 197.

[109] (Kapatılan) 22. HD., E. 2014/15387, K. 2014/16184, 09.06.2014 (lexpera.com.tr). İlgili kararı isabetli bulan görüş için bkz. Ercüment Özkaraca, *Toplu İş İlişkileri*, Yargıtay'ın İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Kararlarının Değerlendirilmesi 2014, Ankara: On İki Levha Yayıncılık, 2016, s. 238-241.

[110] Gaziantep BAM, 8. HD., E. 2017/350, K. 2017/364, 17.03.2017; Gaziantep BAM, 7. HD., E. 2017/348, K. 2017/249, 23.02.2017 (lexpera.com.tr). Benzer yönde bkz. "*… 2821 sayılı kanun 24/son maddesi uyarınca; "... İşçi sendikası üyesi işçinin geçici olarak işsiz kalması veya sendikanın faaliyet alanı içinde kalmak şartı ile başka bir işe geçmesi sendika üyeliğini etkilemez." ise de dairemizin içtihatlarla oluşturulan uygulaması ile üye işçinin bir yıl ve daha fazla süre geçici işsiz kalması halinde üyeliği sona erecektir.*" HGK., E. 2011/591, K. 2012/72, 15.02.2012; 9. HD., E. 2011/41871, K. 2011/40989, 25.10.2011 (lexpera.com.tr).

[111] Salih H. Günler, *5510 Sayılı Kanun Kapsamında 4/1-A Sigortalılar*, İstanbul: On İki Levha Yayıncılık, 2020, s. 85; Ömer Uğur, *İş Sözleşmesiyle Çalışanlar Bakımından Yaşlılık Sigortası*, İstanbul: On İki Levha Yayıncılık, 2022, s. 451; Güzel, Okur ve Caniklioğlu, *Sosyal Güvenlik Hukuku*, s. 658-664; Sümer ve Kayırgan, *Sosyal Güvenlik Hukuku*, s. 848.

Ancak 5510 sayılı Kanun yürürlüğe girdiği tarihten önce md. 4/1-(a) ve (c) bendi kapsamında sigortalı olanlar bu düzenleme kapsamında tutulmamaktadır. Bir diğer deyişle bu gruptaki sigortalılar SGDP ödeyerek çalışabilmektedir. Bu kişilere ise söz konusu Kanun geçici md. 14 hükmü uygulanmaktadır.[112]

İlk defa 5510 sayılı Kanun md. 4/1-(b) kapsamında çalışan sigortalılar açısından ise farklı bir düzenleme bulunmaktadır. Sözü edilen Kanun md. 30 gereği bu sigortalıların önünde iki seçenek bulunmaktadır. Bunlardan ilki, yaşlılık aylığı almaktayken çalışmaya başlayanlar dilerlerse aylıklarının kesilmesi için yazılı talepte bulunarak tüm sigorta kollarına dair primlerini ödeyerek çalışabilmektedir. İkinci seçenek ise herhangi bir sigortalılık ilişkisi kurulmaksızın, SGDP ödemeksizin yaşlılık aylığı almaya devam etmektir. 5510 sayılı Kanun yürürlük tarihinden önce sigortalı olanlar içinse iki seçenek sunulmaktadır.[113] Geçici md. 14/4'e göre, 5510 sayılı Kanun'dan önce sigortalı ya da iştirakçi olup bu Kanun'dan önce veya sonra yaşlılık, malullük ya da emeklilik aylığı bağlanmış kişilerden md. 4/1-(b) kapsamında çalışmaya devam edenler, eski kanunların SGDP hükümlerine değil, doğrudan 5510 sayılı Kanun md. 30 veya md. 6 hükümlerine tabidir.

Yukarıda ifade edilenler ışığında, 5510 sayılı Kanun md. 4/1-(a) kapsamında ilk defa sigortalı olan bir işçinin emekli olduktan sonra aylık alarak çalışma imkânı bulunmadığından, sendikaya üye olabilmesinin tek koşulu aylığının kesilerek yeniden çalışmaya başlamasıdır. Bu durumda emekli, emekli statüsünden çıkıp işçi statüsünü kazanacağından, artık işçinin sendika üyeliğinden bahsedilecektir. Öte yandan 5510 sayılı Kanun'un yürürlüğe girdiği tarihten önce sigortalı olan emekli açısından ise sendikaya üyeliği ya aylıklarının kesilerek çalışmaya başlamaları ya da SGDP ödeyerek çalışmaya devam etmeleri hâlinde mümkündür. Aylıkları kesilerek çalışmaya başlayanlar da işçi statüsünü kazanacağından, bu kişiler bakımından da işçi sıfatıyla sendika üyeliği söz konusudur. Dolayısıyla emeklinin sendika üyeliği kavramından esas itibarıyla SGDP ödeyerek çalışmaya devam edenlerin anlaşılması gerekecektir.

Emekli işçilerin sendika üyeliğiyle alakalı sorulabilecek bir diğer soru; işçi sendikası, emeklilere "onursal üyelik" adı altında bir statü tanıyabilecek midir? Sendikalar, tüzel kişiliğe

---

[112] 5510 sayılı Kanun md. 14/1 düzenlemesi; "*Bu Kanunun yürürlüğe girdiği tarihten önce iştirakçi veya sigortalı olanlar, vazife malûllüğü, malullük ve yaşlılık veya emekli aylığı bağlananlar ve bu Kanunun yürürlüğe girdiği tarihte sosyal güvenlik destek primi ödeyerek çalışmaya devam edenler hakkında; bu Kanunun 4 üncü maddesinin birinci fıkrasının (b) bendi kapsamında çalışmaya başlayanlar hariç olmak üzere sosyal güvenlik destek primine tabi olma bakımından bu Kanunla yürürlükten kaldırılan ilgili kanun hükümlerinin uygulanmasına devam edilir*" biçimindedir. Bu bağlamda, bir iş sözleşmesiyle çalışan sigortalılara uygulanacak ilgili kanun hükümleri, eski kanun olan 506 sayılı Sosyal Sigortalar Kanunu hükümleridir. 506 sayılı Kanun md. 3/II-(C), "*Kanunla kurulu sosyal güvenlik kurumlarından malullük veya emekli aylığı almakta iken bu Kanuna tabi sigortalı bir işte çalışanların 78'inci maddeye göre tespit edilen prime esas kazançları üzerinden 63'üncü madde hükmüne göre Sosyal Güvenlik Destek Primi kesilir*" hükmünü tesis etmekteydi.[112] Yine yaşlılık aylığı alanların yeniden çalışmasını düzenleyen md. 63/(B) düzenlemesi de "*Bu Kanuna göre yaşlılık aylığı almakta iken sigortalı olarak bir işte çalışmaya başlayanların yazılı talepte bulunmaları halinde yaşlılık aylıklarının ödenmesine devam olunur. Ancak bunlardan 78 inci maddeye göre tespit edilen prime esas kazançları üzerinden %30 oranında Sosyal Güvenlik Destek Primi kesilir*" şeklindeydi. Görüldüğü üzere yaşlılık aylığı almakta olan bu sigortalılar, yeniden çalışmaya başladıklarında kural olarak aylıkları kesilmekte; ancak belirli oranlarda prim ödemeleri hâlinde aylıklarını kestirmeksizin çalışmaya devam edebilmektedir. Konu hakkında ayrıca bkz. A. İlhan Oral, "Emeklilerin Yeniden Çalışmaya Başlaması ve Uygulamada Karşılaşılan Sorunlar Üzerine Düşünceler", *Çalışma ve Toplum*, 4 (2008), s. 141.

[113] Güzel, Okur ve Caniklioğlu, *Sosyal Güvenlik Hukuku*, s. 663.

sahip olmalarından dolayı belirli sınırlar dahilinde tüzüklerini istedikleri gibi düzenleme hakkına sahiptir.[114] Bu bağlamda uygulamada, sendikal mücadeleye önemli katkısı bulunan emekli işçiler onur üyesi olarak kabul edilebilmektedir.[115] Ne var ki bu kişiler ile sendika arasında 6356 sayılı Kanun anlamında üyelik ilişkisi kurulmamaktadır. Onursal üyelik, hukuki değil sembolik bir statüdür. Bu nedenle onur üyelerinin, sendika üyelerinin yararlandığı haklardan yararlandığı söylenemeyecektir. Zira söz konusu hakların kullanımı, yasal üyelik ilişkisinin varlığına bağlıdır.

6356 sayılı Kanun md. 9/2 hükmü uyarınca sendikalar, zorunlu organların görev ve yetkilerini devretmemek kaydıyla ihtiyaca göre başka organlar da kurabilmektedir. Bu çerçevede sendikalar, zorunlu organların yanında başkanlar kurulu, danışma kurulu, şube temsilciler kurulu ya da kadın komisyonları gibi ihtiyari organlar oluşturabilmektedir.[116] Uygulamada da eskiden yönetim kurulunda görev almış ancak emekli olan işçilerden oluşan sembolik bir "onur kuruluna" vücut verildiği görülmektedir.[117] Yukarıda ifade edilenler ışığında sendika tüzüklerinde, onursal üyeliklerin kurumsal yansıması olan onur kurullarına yer verilmesi ayrıca mümkündür.

Son olarak sendika tüzüklerine, emeklinin sendika organlarına bir daha seçilmesini engelleyecek ek şart getirilebilecek midir? Her ne kadar örneğin, 6701 sayılı Türkiye İnsan Hakları ve Eşitlik Kurumu Kanunu[118] md. 7/1-(e) ile sendikanın *"tüzüklerinde yer alan amaç, ilke ve değerler temelinde üye olacak kişilerde belli şart ve nitelik aramaları*" ayrımcılık nedeni olarak kabul edilmese de sendika tüzüklerine konulacak ek şartların da belirli sınırları bulunmaktadır. Bu sınırların; kanun emredici kuralları, demokratik esasa uygunluk ve sosyal devlet ilkesi çerçevesinde çizileceği ifade edilmektedir.[119] Bu vesileyle, sendika üyesi olabilmek için iki kişi tarafından önerilmek geçerli ek şart kabul edilebilirken; sendikaya giriş parası istemek, belirli kıdemi olan işçilerin sendika üyesi olabileceğini öngörmek, belirli mesleklere mensup olmak yahut üye olacak işçinin mahkumiyetinin bulunmaması gibi şartlar geçersiz sayılabilecektir.[120] Bu bağlamda, emekli işçinin sendika yönetim kuruluna bir daha seçilmesini engelleyecek şart hem 6356 sayılı Kanun md. 19 hükmüne hem de demokratik kurallara aykırı bir şart olacağı açıktır. Dolayısıyla sendika tüzüklerine, emeklinin sendika yönetim, denetim ve disiplin kuruluna bir daha seçilmesini engelleyecek ek şart getirilemeyecektir.

---

[114] Tuncay, *İşçi Sendikası Üyeliği*, s. 199; Sur, *Toplu İlişkiler*, s. 105.

[115] Bkz. Ulaştırma Hizmet Kolu Kamu Emekçileri Sendikası Tüzüğü md. 6. https://ulasimissendikasi.org/icerik/sendika-tuzugu. (erişim: 15.06.2026).

[116] Şahlanan, *Toplu İş Hukuku*, s. 88; Narmanlıoğlu, *Toplu İş İlişkileri*, s. 105.

[117] Örneğin Türkiye Yerel Yönetim Hizmetleri Kolu Kamu Görevlileri Sendikası Tüzüğü'nde onur kurulunun yapısı şu şekilde belirtilmektedir: "*Merkez Genel Kurulunda, Merkez yönetim Kuruluna verilen yetki çerçevesinde; çalışmalara katkı sağlamaya devam eden, Sendikanın kuruluş aşamasından itibaren, Sendika Genel Merkez Yönetim Kurulunda görev yapmış eski dönemlerdeki sendika Merkez yöneticilerinden ve yine sendikal faaliyetlere katkı sağlayan ve sendika ile bağını koparmamış, Şube Başkanlığı yapan eski Şube Başkanlarından oluşur*". Bkz. https://www.tyhs.org.tr/upload/123/file-manager/69ca8e521ea8f.pdf. (erişim: 15.06.2026).

[118] RG Tarih: 20.04.2016, Sayı: 29690.

[119] Zeki Okur, "6356 Sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu Bakımından Sendika Üyeliğinin Kazanılması ve Sona Ermesi", *Çalışma ve Toplum*, 4 (2013), s. 77; Tuncay, *İşçi Sendikası Üyeliği*, s. 199; Sur, *Toplu İlişkiler*, s. 105.

[120] Okur, "Sendika Üyeliği", s. 77.

IV. YAŞLILIK VEYA MALULLÜK AYLIĞI YA DA TOPTAN ÖDEME ALARAK İŞTEN AYRILANLAR SENDİKAL FAALİYETLERDE BULUNABİLİR Mİ?

A. GENEL OLARAK

Sendikalar, çalışma yaşamına ilişkin ekonomik ve sosyal hak ve menfaatlerini korumak ve geliştirmek için çeşitli faaliyetlerde bulunmaktadır. Sendikal faaliyet olarak adlandırılan bu uygulamalar çalışma yaşamına, yargılama alanına ve sosyal faaliyetlere ilişkin olabilmektedir.[121] Çalışma yaşamına ilişkin sendikal faaliyetlerin başında toplu iş sözleşmesi akdedebilmek gelmektedir. Sendika üyesi işçiler, üyesi olduğu sendika vasıtasıyla toplu görüşmeler gerçekleştirmekte, görüşmeler olumlu sonuçlanırsa toplu iş sözleşmesi imzalamakta, olumsuz sonuçlanması halinde ise greve başvurabilmektedir. Yargısal alana ilişkin faaliyetlerin başında ise sendikaların tüzel kişiliği haiz olmasından kaynaklanan aktif ve pasif dava ehliyetine sahip olmaları ile kolektif nitelikte ve üyelerini temsilen bireysel nitelikte dava açma hakları olmasıdır. Sosyal faaliyetler kapsamına baktığımızda sendikalar; bazı kuruluşlara katılabilmekte, dayanışma ve yardım fonu oluşturabilmekte ya da sınai ve ticari kuruluşlara yatırımda bulunabilmektedir. Görüldüğü üzere sendikalar geniş faaliyet yelpazesi altında kuruluş amacını gerçekleştirmektedir. Bu çerçevede emeklilerin, yukarıda sayılan sendikal faaliyetlerden hangi ölçüde yararlanabileceği ya da bunlara katılıp katılamayacağı ayrıca incelenmesi gereken bir konu olarak karşımıza çıkmaktadır.

B. YAŞLILIK VEYA MALULLÜK AYLIĞI YA DA TOPTAN ÖDEME ALARAK İŞTEN AYRILAN SENDİKA ÜYESİNİN ÇALIŞMA YAŞAMINA İLİŞKİN SENDİKAL FAALİYETLERDE BULUNMASI

Emekli sendika üyesinin[122] çalışma yaşamında hangi sendikal faaliyetlerde bulunabileceği değerlendirildiğinde akla gelen ilk soru, toplu görüşmelerde yer alıp alamayacağıdır. Toplu görüşme; 6356 sayılı Kanun md. 46'ya dayanılarak yetki belgesi alınması akabinde toplu iş sözleşmesi yapmak amacıyla tarafların bir araya geldiği evredir. Bu evrede sendika veya işveren, taleplerini içeren teklifini karşı tarafa sunmakta; karşı taraf teklifi değerlendirmekte; taraflar karşı öneriler geliştirmekte ve uzlaşı sağlanana ya da sağlanamayana kadar görüşmeleri sürdürmektedir. Ancak mevzuatta toplu görüşmelerin nasıl yapılacağı yahut toplu görüşmede işçi sendikasını kimlerin temsil edebileceği hakkında herhangi bir düzenleme bulunmamaktadır.

Kanunda herhangi bir düzenleme olmasa da toplu görüşmelerde yıllardan beri süregelen birtakım usul ve esaslar uygulanagelmektedir. Öncelikle, tarafları temsil eden kişiler ilk

[121] Rüçhan Işık, *İşçi Sendikalarının Faaliyetlerinin Hukuksal Çerçevesi*, Ankara: Önder Matbaa, 1977, s. 21 vd.; Aziz Can Tuncay, "Bir İstinaf Kararı Üzerine Sendikal Faaliyetler", *İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Dergisi*, 56 (2017), s. 1843 vd.; Refik Korkusuz, *Dünyada İşçi Sendikalarının Faaliyetleri*, İzmir: Birleşik Matbaacılık, 2003, s. 20 vd.; Çelik vd., *İş Hukuku Dersleri*, s. 961 vd.; Tuncay, Savaş Kutsal ve Bozkurt Gümrükçüoğlu, *Toplu İş Hukuku*, s. 146 vd.

[122] Çalışmada "emekli sendika üyesi" kavramı, işçi sıfatını fiilen kaybetmiş olmasına rağmen sendika üyeliği devam eden emeklileri ifade etmek üzere kullanılmaktadır. Bu istisnai durumlar yukarıda belirtildiği üzere şunlardır: kuruluş ve şubelerinin yönetim, denetleme ve disiplin kurullarında görev alan emekliler; bir yılı geçmemek üzere işsiz kalmaya kıyasen emekli olduğu tarihten itibaren bir yıla kadar üyeliği devam edenler ve SGDP ödeyerek çalışmaya devam edenler.

toplantıda, toplu görüşme gerçekleştirmeye yetkili olduklarına dair belgeleri teati etmektedir.[123] Bu bakımdan işçi sendikasını temsil edecek kişiyi belirleme yetkisi işçi sendikasının kendisindedir. Yine uygulamada, sendika tüzüklerinin toplu iş sözleşmesi akdetme ve toplu görüşmelere katılma yetkisini yönetim kuruluna bıraktığı görülmektedir.[124] Yukarıda ifade edilenler ışığında, eğer sendika tüzüğü emekli sendika üyesinin toplu görüşmelerde sendikayı temsil edebilmesini mümkün görmüşse, bu kişiler toplu görüşmelerde sendikayı temsil edebilecektir.

Sendikaların çalışma yaşamına ilişkin bir diğer faaliyeti, işyeri sendika temsilcisi atamaktır. 6356 sayılı Kanun md. 27 düzenlemesine göre toplu iş sözleşmesi yapmak üzere yetkisi kesinleşen sendika, kimliklerini işverene bildirmek kaydıyla sendika temsilcisi atayabilmektedir. İşyeri ile sendika arasında köprü görevi gören ve işyerinde sendikayı temsil eden sendika temsilcileri; "*işyeri ile sınırlı olmak kaydı ile işçilerin dileklerini dinlemek ve şikâyetlerini çözümlemek, işçi ve işveren arasındaki iş birliğini, çalışma barışını ve uyumunu sağlamak, işçilerin hak ve çıkarlarını gözetmek ve iş kanunları ile toplu iş sözleşmelerinde öngörülen çalışma şartlarının uygulanmasına yardımcı olmak"* gibi kimi görevleri bulunmaktadır.[125]

İşyeri sendika temsilcisinin atanmasına ilişkin usul incelendiğinde, bu yetki işçi sendikasına tanınmaktadır. 6356 sayılı Kanun md. 27/1 bu durumu, "*Toplu iş sözleşmesi yapmak üzere yetkisi kesinleşen sendika … görevlendirilebilir*" ifadesiyle hüküm altına almaktadır. Aynı fıkraya göre sendika işyeri sendika temsilcisini, "*işyerinde çalışan üyeleri arasından atayarak*" belirleyebilmektedir. Görüldüğü üzere, işyeri sendika temsilcisi olabilmek için iki şart birlikte gerçekleşmelidir: Sendikanın yetki belgesi aldığı işyerinde fiilen çalışmak ve bu sendikaya üye olmak.[126] Bu iki şart birlikte değerlendirildiğinde, emekli sendika üyesinin kural olarak işyeri

[123] Tuncay, Savaş Kutsal ve Bozkurt Gümrükçüoğlu, *Toplu İş Hukuku*, s. 321; Çelik vd., *İş Hukuku Dersleri*, s. 1030. "*… Somut uyuşmazlıkta, davacı şirket ile davalı … İş Sendikası arasında 01/07/2020-30/06/2023 tarihleri arası yürürlük süreli ve 10/04/2020 tarihli toplu iş sözleşmesi imzalanmış olup, sözleşmeyi davacı … AŞ adına …'ın, Türkiye Genel İş Sendikası adına ise Rahmi GÜNEŞ ve Mahmut ERSAN'ın imzaladığı görülmektedir. Davacı şirkete ait ticaret sicil kayıtları ve imza sirküleri incelendiğinde, davacı … sözleşme tarihinde … ve Esat ÖZDEMİR'in birlikte müştereken temsile yetkili oldukları anlaşılmıştır. Buna göre davacı … tek başına temsil ve ilzama yetkili olmayan …'ın imzaladığı toplu iş sözleşmesinin, davacı şirket yönünden bağlayıcılığı olmayacağı açıktır.*" 9. HD., E. 2022/4943, K. 2022/7931, 16.06.2022 (lexpera.com.tr)

[124] Örneğin Birleşik Metal İş Sendikasının tüzüğü, toplu iş sözleşmesi ile ilgili hazırlık ve araştırma çalışmalarını yönlendirme ve toplu iş sözleşmesi görüşmelerini yürütme görevini genel sekretere bırakmıştır. İlgili tüzük için bkz. https://birlesikmetal.org/kitap/kitap_09/tek/A-2_Tzk_Bmi.pdf. (erişim: 17.06.2026).

[125] İşyeri sendika temsilcileri hakkında bkz. Ali Rıza Okur, *Türk İş Hukukunda Sendika İşyeri Temsilciliği ve Güvencesi*, İstanbul: Marmara Üniversitesi Yayınları, 1985, s. 17 vd.; Hakan Keser, "İşyeri Sendika Temsilciliği Güvencesi", *Sicil Dergisi*, 15 (2009), s. 129 vd.; Tankut Centel, "6356 Sayılı Yasa Karşısında İşyeri Sendika Temsilciliği", *Sicil Dergisi*, 31 (2014), s. 8 vd.; Yeliz Bozkurt Gümrükçüoğlu, "İşyeri Sendika Temsilcisinin Güvencesi (Karar İncelemesi)", *Çalışma ve Toplum*, 1/52 (2017), s. 114 vd.; Nazlı Çoban, "İşyeri Sendika Temsilcisinin Feshe Karşı Korunması", *Ankara Barosu Dergisi*, 78/1 (2020), s. 98 vd.; Emrah Çetin, "İşyeri Sendika Temsilcisinin Güvencesi", *Terazi Hukuk Dergisi*, 234 (2026), s. 88. "*… Sendikaların en önemli faaliyetleri işyerine ilişkin olup, bu faaliyetlerin en iyi şekilde yapılabilmesi ancak işyeri sendika temsilcisi aracılığıyla mümkündür. Temsilci, işyeriyle sınırlı kalmak koşuluyla sendikaya üye olsun ya da olmasın bütün işçilerin dileklerini dinlemek ve şikâyetlerini çözümlemek, işçi ve işveren arasındaki iş birliği ve çalışma ahengi ile çalışma barışını devam ettirmek, işçilerin hak ve menfaatlerini gözetmek, … kanunları ve toplu … sözleşmelerinde öngörülen çalışma koşullarının uygulanmasına yardımcı olmakla görevli ve yetkilidir.*" 9. HD., E. 2023/16087, K. 2024/698, 18.01.2024 (lexpera.com.tr).

[126] Çoban, "İşyeri Sendika Temsilcisi", s. 101; Centel, "İşyeri Sendika Temsilciliği", s. 9. "*… İşyeri sendika temsilcisi olabilmek için temsilcinin atanacağı işyerinde fiilen çalışan olması ve kendisini atayacak sendikanın üyesi olması gerekir. Temsilci atama hakkı olan sendikanın üyesi olmayan işçilerin işyeri sendika temsilcileri olmaları mümkün değildir.*" Sakarya BAM, 9. HD., E. 2020/1313, K. 2020/1040, 23.09.2020 (lexpera.com.tr).

sendika temsilcisi olarak atanamayacağı sonucuna ulaşılabilir. Zira bu kişi, sendika üyeliğini her ne kadar sürdürse de sendikanın yetki belgesi aldığı işyerinde fiilen çalışmadığından, kanunda öngörülen "işyerinde çalışan üye" şartını karşılamamaktadır. Yine de emekli sendika üyesinin sendika temsilcisi sıfatını taşıyabilmesi, ancak SGDP ödeyerek fiilen çalışmaya devam etmesi gerçekleştiğinde ve bu çalışmanın ilgili işyerinde sürmesi koşuluyla mümkün olabilecektir.

İşçi sendikalarının çalışma yaşamına ilişkin sendikal faaliyetlerinin başında grev gelmektedir.[127] Dayanağını Anayasa'da bulan, temel ve sosyo-ekonomik bir hak[128] olan grev; "*işçilerin, topluca çalışmamak suretiyle işyerinde faaliyeti durdurmak veya işin niteliğine göre önemli ölçüde aksatmak amacıyla, aralarında anlaşarak veya bir kuruluşun aynı amaçla topluca çalışmamaları için verdiği karara uyarak işi bırakmalarıdır*". Bu bağlamda grevden söz edilebilmesi için, işçilerin işlerini bırakmasını ifade eden maddi unsur ile grev konusunda anlaşma veyahut kuruluş kararına uymaya dair manevi unsur bir arada bulunmalıdır. Kanuni grevin sınırları ise 6356 sayılı Kanun md. 58/2'de çizilmekte; kanuni grevin tanımı "*Toplu iş sözleşmesinin yapılması sırasında uyuşmazlık çıkması hâlinde, işçilerin ekonomik ve sosyal durumları ile çalışma şartlarını korumak veya geliştirmek amacıyla, bu Kanun hükümlerine uygun olarak yapılan grev"* biçiminde yapılmaktadır. Düzenleme kapsamında kanuni grev için aranacak şartlar ise işçilerin işlerini bırakması, grev kararının sendika tarafından alınması; grevin toplu iş sözleşmesinin yapılması sırasında uyuşmazlık çıkması hâlinde, işçilerin ekonomik ve sosyal durumları ile çalışma şartlarını korumak veya geliştirmek amacıyla yapılması; kanunda öngörülen şekil ve süre şartlarına uyulması ve grev yasağının olmamasıdır. Kanuni grevin unsurları çerçevesinde sorulabilecek ilk soru "Emekli sendika üyesi greve katılabilir mi?" olabilecektir.

Yukarıda ifade edilen grev tanımına baktığımızda işin bırakılması eylemi, işçilerin çalışması gereken işi bırakarak işyerinden ayrılmaları anlamına gelmektedir.[129] Dolayısıyla Kanun'da işçilerin işi bırakmalarından bahsedildiğinden, işçi statüsünde olmayan kimselerin işi

[127] Grev kavramı hakkında bkz. Mahmut Kabakcı, *2822 Sayılı Toplu İş Sözleşmesi Grev ve Lokavt Kanununa Göre Toplu Pazarlık Sürecinde Ortaya Çıkan Uyuşmazlıkların Çözü Aracı Olarak Grev ve Lokavt*, İstanbul: EMO Yayıncılık, 2004, s. 25 vd.; Dilek Dulay, "Kanuni Grevin Unsurları ve İşçinin Başlamış Olan Greve Sonradan Katılması", *Terazi Hukuk Dergisi*, 7/70 (2012), s. 31 vd.; Devrim Ulucan, "Kanuni Grev Kararı ve Sonuçları", *Çalışma ve Toplum*, 4 (2013), s. 276 vd.; Sur, *Toplu İlişkiler*, s. 419 vd.; Hasan Ali Kaplan, "Türk İş Hukukunda Grev Ertelemesi", *İş Hukukunda Genç Yaklaşımlar II*, (ed. Tankut Centel), Ankara: On İki Levha Yayıncılık, 2016, s. 235 vd.; Canan Erdoğan, "Türk Hukukunda Grev Hakkının Sınırları", *Özel Hukukun Güncel Sorunları ve Anayasa'nın Özel Hukuka Etkileri/Contemporary Issues in Private Law and the Impact of the Constitution on Private Law*, (ed. Sibel Özel vd.), Ankara: On İki Levha Yayıncılık, 2022, s. 1214 vd; Melda Sur, "Türk Hukukunda Grev Hakkı-Uluslararası Normlar Açısından Bir İnceleme", *10. Yılında 6356 Sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu'nun Değerlendirilmesi*, (ed. Gülsevil Alpagut ve Özge Yıldız Hakkakul), Ankara: On İki Levha Yayıncılık, 2025, s. 363 vd.; Güneş, *Bireysel Sendika Özgürlüğü*, s. 344; Erdem, *Sendikal Haklar*, s. 355.

[128] "*… Bütün bu açıklamalar karşısında, grev hakkının, serbest toplu pazarlık ve toplu iş sözleşmesi hakkı ile sendika hakkının vazgeçilmez bir unsuru olduğu tartışmasızdır. Bu anlamda, 6356 sayılı Kanun'un genel gerekçesinde de devletin fazla müdahale ettiği ve denetim altında tuttuğu grev ve lokavt alanının yeniden düzenlendiği ve grev yasakları alanının daraltıldığı ifade edilmiştir. Şu hâlde, yukarıda belirtilen uluslararası metinler ile anayasal ve kanuni düzenlemeler ışında belirtmek gerekir ki, grev hakkı vazgeçilmez ve korunması gereken bir hak olarak karşımıza çıkmakta iken, zorunlu tahkim ise kısıtlı olarak başvurulacak bir yoldur.*" (Kapatılan) 22. HD., E. 2014/27506, K. 2014/28287, 20.10.2014 (lexpera.com.tr).

[129] Nurşen Caniklioğlu, "6356 Sayılı Kanuna Göre Grev Yasakları ve Grevin Ertelenmesi", *Çalışma ve Toplum*, 4 (2013), s. 292 ve 293; Çelik vd., *İş Hukuku Dersleri*, s. 1111; Erdoğan, "Grev Hakkının Sınırları", s. 1215; Kaplan, "Grev Ertelemesi", s. 238.

bırakması grev olarak tanımlanamayacaktır.[130] Bu nedenle sendika ve şubelerinin yönetim, denetleme ve disiplin kurullarında görev alan ve bir yılı geçmemek üzere işsiz kalan emekli sendika üyelerinin greve katılma imkânı bulunmamaktadır. Ancak SGDP ödeyerek çalışan emekli sendika üyelerinin greve katılma hakkının bulunduğu kabul edilmelidir.

Grev ile alakalı bir diğer konu, işçi sendikasının grev gözcüsü atamasıdır.[131] 6356 sayılı Kanun md. 73/1 hükmüne göre "*İşyerinde grev ilan etmiş olan işçi sendikası, kanuni bir grev kararına uyulmasını sağlamak için güç kullanmaksızın ve tehditte bulunmaksızın kendi üyelerinin grev kararına uyup uymadıklarını denetlemek amacıyla, işyerinin giriş ve çıkış yerlerine, kendi üyeleri arasından en çok dörder grev gözcüsü*" koyabilmektedir. Hükmün düzenleniş şekline bakıldığında, grev gözcüsü olabilmek için işyerinde grev ilan etmiş olan işçi sendikasına üye olmak yeterlidir. Grev ilan edilen işyerinde çalışan işçi olma koşulu mevzuatta aranmamaktadır. Bu vesileyle, yalnızca SGDP ödeyerek çalışan emekli sendika üyeleri değil, kuruluşların yönetim, denetleme ve disiplin kurullarında görev alan ve bir yılı geçmemek üzere işsiz kalan emekli sendika üyeleri de grev gözcüsü olarak görev alabilecektir.

Sorulabilecek bir diğer soru, emekli sendika üyesinin grev oylamasına katılıp katılamayacağıdır. Bilindiği üzere grev, sendika yönetiminin alacağı bir kararla başlayan ve işyerinde çalışan işçilerin doğrudan katılımını gerektiren toplu bir eylemdir. Bu durum, işçilerin gerçek iradesini yansıtıp yansıtmadığı sorusunu da beraberinde getirmektedir. Kanun koyucu, sendika yönetimince alınan grev kararının işçi çoğunluğunun isteği dışında uygulanmasını önlemek amacıyla grev oylaması adıyla bilinen bir denetim mekanizması öngörmektedir. İhtiyari nitelikte olan bu mekanizma, işyerinde çalışan işçilerin belirli bir kısmının talebi üzerine devreye girmekte ve sonucu itibarıyla grevin devam edip etmeyeceğini doğrudan etkilemektedir.[132]

6356 sayılı Kanun md. 61'e göre grev oylaması, "*grev kararının işyerinde ilan edildiği tarihte o işyerinde çalışan işçilerin en az dörtte birinin ilan tarihinden itibaren altı iş günü içinde işyerinin bağlı bulunduğu görevli makama yazılı başvurusu üzerine, görevli makamca talebin yapılmasından başlayarak altı iş günü içinde*" yapılabilmektedir. Görüldüğü üzere grev oylaması yapılabilmesi için öncelikle kanuni grev kararı alınmalıdır. Akabinde, bu kararın işyerinde ilan edilmesi, işçilerin en az 1/4'ünün grev oylaması talebinde bulunması ve talebin görevli makama yazılı şekilde yapılması gerekmektedir. Grev oylamasının yukarıda ifade edilen unsurları çerçevesinde emeklilerin ne grev oylaması talebinde bulunması ne de grev oylaması talebinde bulunmak için aranan 1/4'lük oran içerisinde yer alması kural olarak mümkündür. Çünkü mevzuat, "grev kararının alındığı işyerinde çalışan işçilerin" grev oylaması talep etme hakkına sahip

[130] Çelik vd., *İş Hukuku Dersleri*, s. 1111.
[131] Çelik vd., *İş Hukuku Dersleri*, s. 1136.
[132] Grev oylaması kavramı için bkz. Muharrem Emre Ulusoy, "Grev Oylamasına İlişkin Türk İş Hukukundaki Düzenlemelerin Uluslararası Çalışma Örgütü Belgelerine Uygunluğunun Değerlendirilmesi", *Selçuk Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi*, 33/2 (2025), s. 1366 vd.; Sur, "Türk Hukukunda Grev Hakkı", s. 371; Erdoğan, "Grev Hakkının Sınırları", s. 1230. "*… Grev oylaması, alınan grev kararının uygulanacağı işyerinde veya işyerlerinde çalışmakta olan işçilerin iradeleriyle grevi engelleyebildikleri demokratik bir süreçtir. Grev oylaması yasal bir grev sürecinin zorunlu bir unsuru olmayıp işyerinde veya işletmede çalışan işçilerin bu yolda bir talepte bulunmasına bağlıdır.*" 9. HD., E. 2024/6486, K. 2024/9391, 30.05.2024 (lexpera.com.tr).

olduğunu emretmektedir. Ancak yine SGDP ödeyerek fiilen çalışmaya devam eden emekliler, çalıştıkları işyerinde alınan kanuni grev kararına karşı grev oylaması talebinde bulunabilecektir.

C. Sendikanın Yargılama Hukukuna İlişkin Faaliyetlerinde Yaşlılık Veya Malullük Aylığı Ya Da Toptan Ödeme Alarak İşten Ayrılan Sendika Üyesini Temsil Hakkı

6356 sayılı Kanun md. 2/1-(ğ)'de yer alan sendika tanımından hareketle sendikalar, tüzel kişiliğe sahip kuruluşlar olduğundan, sendikaların davada taraf ehliyetleri bulunmaktadır.[133] Dolayısıyla özel hukuk tüzel kişisi olmaları hasebiyle doğrudan dava açabilmektedir.[134] Bununla birlikte bazı özel durumlar var ki buralarda da sendikalar dava ehliyetine sahiptir.

Bunlardan ilki, temsil ettiği topluluğu ilgilendiren bazı durumlarda sendikanın kolektif dava hakkının varlığıdır.[135] Burada açılan davada verilen hüküm belirli bir sendika üyesini değil, sendikanın tüm üyelerini etkilemektedir. Örneğin md. 26/2 gereği kuruluşların; çalışma hayatından, mevzuattan, örf ve âdetten doğan uyuşmazlıklarda işçi ve işverenleri temsilen dava açabilmesi, md. 53'te yer alan yorum davası açabilmesi ve md. 71'de düzenlenen grevin ve lokavtın kanun dışı olup olmadığının tespiti davası açabilmesi bu kapsamdadır. Sendikalara tanınan özel dava ehliyetlerinden bir diğeri ise üyeleri adına dava açmaktır. Bu durum ise 6356 sayılı Kanun md. 26'da ifade edilmektedir. Ancak bu düzenlemenin emekli sendika üyeleri bakımından da uygulanıp uygulanmayacağı ayrıca değerlendirilmelidir. Bu bağlamda sendika, emekli sendika üyesi adına dava açabilecek midir?

Kolektif dava açma hakkı açısından durum incelendiğinde irdelenmesi gereken ilk husus, 6356 sayılı Kanun md. 53 bağlamında yorum davası olacaktır.[136] Sözü edilen maddeye göre "*Uygulanmakta olan bir toplu iş sözleşmesinin yorumundan doğan uyuşmazlıklarda sözleşmenin taraflarınca dava*" açılabilmektedir. Tespit davası niteliği taşıyan bu davanın sendika tarafından açılabilmesi için toplu iş sözleşmesi halen yürürlükte bulunmalıdır.[137] Yürürlükteki

---

[133] Refik Korkusuz ve Ömer Uğur, "Kamu Görevlileri Sendikalarının Dava Açma Ehliyeti ve Sınırları", *İstanbul Medeniyet Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi*, 4/7 (2019), s. 6; Işık, *İşçi Sendikalarının Faaliyetleri*, s. 95; Şahlanan, *Toplu İş Hukuku*, s. 245; Korkusuz, *İşçi Sendikalarının Faaliyetleri*, s. 32. "*… 6356 sayılı Kanun'da öngörülen yönteme uygun şekilde oluşturulan bir toplu iş sözleşmesinin geçersizliğinin tespiti davası ise ancak toplu iş sözleşmesinin tarafları arasında görülebilecek bir davadır. Bir başka ifadeyle eldeki davada gerek aktif husumet ehliyeti gerekse pasif husumet ehliyeti toplu iş sözleşmesinin taraflarına aittir. Bu itibarla somut olayda hem davacının aktif husumet ehliyeti bulunmadığından hem de davalının pasif husumet ehliyeti bulunmadığından, esasen davanın husumet yokluğu sebebiyle reddine karar verilmesi gerekirken, yazılı şekilde hüküm tesisi hatalıdır.*" 9. HD., E. 2024/7656, K. 2024/10553, T. 04.07.2024 (lexpera.com.tr).

[134] Bektaş Kar, "Sendikaların Dava Ehliyeti, Taraf Sıfatı ve Davayı Takip Yetkisi", *İstanbul Hukuk Mecmuası*, 74/1 (2016), s. 974.

[135] Battal Şener, "Sendikaların Dava Ehliyetinin Topluluk Davası Kapsamında Değerlendirilmesi (Karar İncelemesi)", *Dokuz Eylül Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi*, 18/2 (2016), s. 191; Çelik vd., *İş Hukuku Dersleri*, s. 962.

[136] Yorum davası hakkında bkz. Fevzi Şahlanan, "Sendikaların Dava Ehliyeti Bağlamında Topluluk Davası (Karar İncelemesi)", *Tekstil İşveren*, 420 (2016), s. 2 vd.; Emre Ertan, "Toplu İş Sözleşmesi Yorum Davası", *Sicil Dergisi*, 44 (2020), s. 120 vd.

[137] Sur, *Toplu İlişkiler*, s. 384; Tuncay, Savaş Kutsal ve Bozkurt Gümrükçüoğlu, *Toplu İş Hukuku*, s. 395. "*… Burada da 6356 sayılı Kanun'un 2 nci maddesinin (ğ) bendinde de düzenlendiği gibi, üyesi bulunan işçilerin çalışma hayatlarındaki ekonomik, sosyal hak ve çıkarlarını korumak adına hareket eden Sendika devreye girerek topluluğun ortak menfaatini ilgilendiren hususlarda tespit davası açabilecek ve menfaati etkilenen kişiler bu davanın sonucundan*

toplu iş sözleşmesinin hem borçlandırıcı hem de normatif hükümlerinin taraflarca farklı anlaşılması yahut anlaşılamaması neticesinde ilgili hükmün/hükümlerin ne anlama geldiği, açılan yorum davası ile iş mahkemelerince açıklığa kavuşturulmaktadır.[138] Görüldüğü üzere davayı açma hakkı sadece toplu iş sözleşmesinin tarafı olan işçi sendikası, işveren sendikası yahut işveren sendikasına üye olmayan işverendir.[139] Sendika üyesi işçilerin yorum davası açma hakları yoktur. Dolayısıyla emekli sendika üyelerinin tek başlarına bu davayı açması mümkün değildir.

İncelenmesi gereken bir diğer husus, emekli sendika üyesinin yorum davasına konu olan toplu iş sözleşmesinin tarafı olup olamayacağıdır. Zira yukarıda ifade edildiği üzere yorum davasını açma hakkı doğrudan yürürlükte bulunan toplu iş sözleşmesinin taraf sıfatına bağlı olduğundan, emekli sendika üyesinin bu sözleşmeden yararlanma koşullarını taşıyıp taşımadığı ayrıca değerlendirilmelidir. Toplu iş sözleşmesinden yararlanma, toplu iş sözleşmesinin ücret, ikramiye, prim ve paraya ilişkin sosyal yardım konularına dair normatif hükümlerine kimlerin tabi olacağı anlamına gelmektedir.[140] Toplu iş sözleşmesinden yararlanma kenar başlığını taşıyan 6356 sayılı Kanun md. 39/1'de bu durum "*Toplu iş sözleşmesinden taraf işçi sendikasının üyeleri yararlanır*" biçiminde; md. 39/4'te "*Toplu iş sözleşmesinin imzası sırasında taraf işçi sendikasına üye olmayanlar, sonradan işyerine girip de üye olmayanlar veya imza tarihinde taraf işçi sendikasına üye olup da ayrılanlar veya çıkarılanların toplu iş sözleşmesinden yararlanabilmeleri, toplu iş sözleşmesinin tarafı olan işçi sendikasına dayanışma aidatı ödemelerine bağlıdır*" şeklinde düzenlenmektedir. Görüldüğü üzere toplu iş sözleşmesinden yararlanma için toplu iş

yararlanabilecektir." 9. HD., E. 2023/17621, K. 2024/3296, 22.02.2024 (lexpera.com.tr). "*… 356 sayılı Kanun'un 53 üncü maddesine göre "Uygulanmakta olan bir toplu iş sözleşmesinin yorumundan doğan uyuşmazlıklarda sözleşmenin taraflarınca dava açılabilir. …" Bu madde kapsamında düzenlenen toplu iş sözleşmesinin yorumu davası, topluluk davasının toplu iş hukukundaki özel görünümü niteliğinde bir dava olarak toplu iş sözleşmesinin yürürlük süresi içerisinde sözleşmenin taraflarınca açılabilir.*" 9. HD., E. 2024/9025, K. 2024/16318, 19.12.2024 (lexpera.com.tr).

[138] Ertan, "Yorum Davası", s. 120. "*… Toplu iş sözleşmesinin yorum davasına konu olabilmesi için halihazırda uygulanması gerekmekte olup yoruma muhtaç hükmün olması da şarttır. Şu hâlde yorumu gerektirmeyecek şekilde açık bir hükmün yorumlanması mümkün değildir. Yorum davasına konu olabilecek hükümler kullanılan ifadelerden müphem, farklı anlamlara gelebilen ve taraflarca farklı yorumlanması neticesinde ortada yorum uyuşmazlığı ortaya çıkan hükümlerdir.*" Ankara BAM, 9. HD., E. 2020/774, K. 2020/1777, 30.09.2020 (lexpera.com.tr). Yorum yapılmasına gerek olmadığı durumlarda eda davası açılması gerektiği yönünde bkz. "*… Sonuç olarak Yüksek Hakem Kurulu Kararlarının 6356 sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanununun 51/2 nci maddesi uyarınca kesin ve toplu iş sözleşmesi hükmü kapsamında olması, yorum davasına konu Yüksek Hakem Kurulu Kararının 23 üncü maddesinde düzenlenen 1 inci Yıl 1 inci Altı Ay Ücret Zammının işçilerin 01.01.2019 tarihinde almakta oldukları günlük çıplak ücret üzerinden % 6 oranında uygulanacağına ilişkin açık hükmün olması, yine aynı madde yönünden ücret zammının işçilerin 31.12.2018 tarihinde almakta oldukları ücrete uygulanacağına yönelik bir ifadenin de bulunmaması karşısında, hükmün çok açık olduğu, yorum gerektirmediği, işverenin yanlış uygulamasının varlığı halinde bu uyuşmazlığın yorum davasının değil eda davasının konusu olabileceği ve eda davası açılabilecek konularda da tespit davası açılamayacağı anlaşılmakla, yerel mahkemesince davanın reddine ilişkin kurulan hükmün yerinde olduğu anlaşılmıştır.*" Adana BAM, 11. HD., E. 2020/2959, K. 2020/405, 26.11.2020 (lexpera.com.tr).

[139] Şahlanan, "Karar İncelemesi", s. 3.

[140] Toplu iş sözleşmesinden yararlanma hakkında bkz. Gaye Burcu Yıldız, *Türk Toplu İş Hukukunda Toplu İş Sözleşmesinden Yararlanma*, İstanbul: Yetkin Yayınları, 2021, s. 21 vd.; Yalçın Bostancı ve Sevde Bulun Tokkaş, "Güncel Gelişmeler Işığında Toplu İş Sözleşmesinden Yararlanma", *Yıldırım Beyazıt Hukuk Dergisi*, 6/2 (2021), s. 436 vd.; Berrin Bosna, *Türk Hukukunda Toplu İş Sözleşmesinden Yararlanma*, Ankara: Yetkin Basımevi, 2022, s. 4 vd.; Artür Karademir, *Toplu İş Sözleşmesinden Yararlanma*, İstanbul: On İki Levha Yayıncılık, 2023, s. 21 vd.; Gizem Kılıç Öztürk, "Toplu İş Sözleşmesinden Yararlanma", *Yıldırım Beyazıt Hukuk Dergisi*, 9/1 (2024), s. 299 vd.

sözleşmesine taraf işçi sendikası üyesi olunmalı; bu sendikaya üye olmayanlar ise dayanışma aidatı ödemelidir.

Toplu iş sözleşmesine taraf işçi sendikası üyelerinin yararlanma şartlarına bakıldığında gerekli olan ilk koşul işyerinde işçi olarak çalışmaktır.[141] İkinci koşul bu işçinin, toplu iş sözleşmesine taraf sendikaya üye olmasıdır.[142] Üçüncü koşul ise toplu iş sözleşmeleri ancak kapsadıkları işyeri veya işyerlerinde uygulanabildiğinden, işçilerin çalıştığı işyerinin de söz konusu toplu iş sözleşmenin yer bakımından kapsamı içinde yer almalıdır.[143] Bu bağlamda emekli sendika üyeleri her ne kadar toplu iş sözleşmesine taraf işçi sendikasının üyesi olsalar da toplu iş sözleşmesinin uygulanacağı işyerinde çalışmamaktadır. Dolayısıyla emekli sendika üyesi herhangi bir toplu iş sözleşmesinden yararlanamaz. Ancak SGDP ödeyerek çalışan emekli sendika üyeleri bu kuralın istisnası olarak kabul edilebilir. Böylece işçi sendikasının açacağı yorum davasının sonucu emekli sendika üyelerini etkilemeyecektir.

Sendikanın yargılama alanına ilişkin faaliyetleri kapsamında bir diğer düzenleme, üyeler adına dava açılmasıdır. Bu durum 6356 sayılı Kanun md. 26/2'de "*… sendikalar, yazılı başvuruları üzerine iş sözleşmesinden ve çalışma ilişkisinden doğan hakları ile sosyal güvenlik haklarında üyelerini ve mirasçılarını temsilen dava açmak ve bu nedenle açılmış davada davayı takip yetkisine sahiptir. Yargılama sürecinde üyeliğin sona ermesi üyenin yazılı onay vermesi kaydıyla bu yetkiyi etkilemez*" biçiminde ifade edilmektedir. 6356 sayılı Kanun md. 26/2 hükmü sendikalara, üyelerini ve mirasçılarını temsilen dava açmak ve bu nedenle açılmış davada davayı takip yetkisi vermektedir. Madde metninden de anlaşılacağı üzere sendika, üyelerini ve mirasçılarını temsilen dava açılabilmesi için davanın "iş sözleşmesinden ve çalışma ilişkisinden doğan hakları ile sosyal güvenlik hakları" konusunda olması gerekmektedir.[144] Ayrıca sendika üyesinin veya mirasçısının, kendilerinin sendika tarafından temsil edilmesine onay verdiği iradesini içeren yazılı başvuruyu sendikaya iletmelidir.[145] Bu bağlamda sendikanın, emekli sendika üyesini bireysel nitelikli temsilen dava ehliyetinin olduğu söylenebilecektir. Çünkü 6356 sayılı Kanun md. 26/2 düzenlemesi sendikalara üyeleri adına temsil yetkisi tanımaktadır. Ayrıca temsil yetkisini verdiği konular arasında sosyal güvenlik hakları da yer almaktadır. Başka bir deyişle, Sosyal Güvenlik Kurumu ve sosyal güvenliğe ilişkin mevzuat gereğince doğacak haklar bakımından üyeliği devam ettiği sürece emeklinin yerine işçi sendikası husumete ehil olabilecektir.[146] Keza SGDP ödeyerek çalışan emekli sendika üyesinin çalışma ilişkisinden doğan haklar açısından da sendika bu kişileri temsil edebilecektir.

[141] Savaş Kutsal ve Bozkurt Gümrükçüoğlu, *Toplu İş Hukuku*, s. 341; Kılıç Öztürk, "Yararlanma", s. 303; Bostancı ve Bulun Tokkaş, "Yararlanma", s. 438.
[142] Karademir, *Yararlanma*, s. 28; Bosna, *Yararlanma*, s. 248.
[143] Yıldız, *Yararlanma*, s. 30; Bosna, *Yararlanma*, s. 227.
[144] "*… Buna göre, bir işçi sendikası üye işçinin ücret ve diğer alacakları için bir dava açtığında Sendika öncelikle üyesinin hakkı için dava açtığını, bu konuda dava takip yetkisinin kendisine kanunen öngörüldüğünü, hak sahibi olduğunu iddia ettiği kişinin sendikasının üyesi olduğunu, bu davayı açmak için üye işçinin kendisine yazılı talimat verdiğini dava dilekçesinde açıklamalıdır. Bunlar sendikanın dava takip yetkisine ilişkin somut koşul vakıalardır.*" 9. HD., E. 2024/11880, K. 2024/16273, 18.12.2024 (lexpera.com.tr).
[145] Şahlanan, "Karar İncelemesi", s. 4.
[146] Şener, "Karar İncelemesi", s. 195; Şahlanan, *Toplu İş Hukuku*, s. 253.

D. Yaşlılık Veya Malullük Aylığı Ya Da Toptan Ödeme Alarak İşten Ayrılan Sendika Üyesinin Sendikanın Sosyal Faaliyetlerinden Yararlanması

Sendikaların gerçekleştirebileceği faaliyet alanlarından birisi de sosyal faaliyetlerdir. Sendikaların sosyal faaliyetleri, üyelerinin ekonomik ve sosyal çıkarlarını, salt çalışma hayatına ilişkin mücadelenin ötesinde, sağlık, kültür, eğitim, dinlenme ve dayanışma gibi alanlarda da koruyup geliştirmeyi amaçlayan faaliyetler bütünü olarak tanımlanabilir. Sözü edilen faaliyetlerin neler olabileceği ise 6356 sayılı Kanun md. 26 hükmünde yer bulmaktadır. Sendikaların bu tür sosyal faaliyetleri yürütebilmesi ve üyelerine destek sağlayabilmesi şüphesiz finansal kaynak gerektirse de ilgili madde, sendika gelirlerinin kullanımına ilişkin sınırlamalar getirmektedir. Bu kapsamda md. 26/9, işçi sendikalarının elde ettikleri gelirleri üyeleri arasında paylaştırma yasağını düzenlemekte; bu yasağa da iki istisna ön görmektedir. Bunlardan ilki grev ve lokavt sırasında yardım yapma, ikincisi ise eğitim amaçlı yardımlar yapmaktır. Bu durum mezkûr maddede "*Kuruluşlar elde ettikleri gelirleri üyeleri ve mensupları arasında dağıtamaz. Ancak sendikaların grev ve lokavt süresince tüzüklerine göre üyelerine yapacakları yardımlar ile kuruluşların eğitim amaçlı yardımları bu hükmün dışındadır*" biçiminde ifade edilmektedir.

Grev ve lokavt sırasında işçi sendikasının üyelerine yardım yapabilmesinin ilk koşulu, bu durumun herhangi bir ayrıntı içermesine gerek olmaksızın sendika tüzüğünde düzenlenmiş olmasıdır.[147] Dolayısıyla tüzükte, sendikanın üyelerine grev ve lokavt zamanında yardımda bulunabileceğine ilişkin genel bir hükmün varlığı, bu yetkinin kullanılabilmesi için yeterlidir. Eğitim amaçlı yardımlar açısından ise bu yardımların neler olabileceğine ilişkin bir düzenlemeye kanunda yer verilmemişse de çeşitli meslekî kurslar açmak, üyelere seminer vermek, konferanslar düzenlemek, burs ve eğitim desteği sağlamak yahut eğitim amaçlı tesisler kurmak örnek olarak gösterilmektedir.[148]

Sendikaların kuruluş amacında bahsedilen sosyal çıkarlar, yalnızca 6356 sayılı Kanun md. 26'da ifade edilenlerle sınırlı değildir. Md. 26/1'de yer bulan "*Kuruluşlar, tüzüklerinde yer alan konularda serbestçe faaliyette bulunur*" hükmünden hareketle işçi sendikalarının örneğin lokal, kültür merkezi, kütüphane, dinlenme ve tatil tesisleri gibi sosyal ve kültürel amaçlı bina ve tesisler kurması; sağlık ocağı kurma veya üyelerine sağlık testi imkânı sunma gibi sağlık amaçlı faaliyetlerde bulunması; kooperatif kurması veya kurulmuş kooperatiflere ortak olması; kreş ve gündüz bakımevleri kurma, sendika üyelerinin çocuklarına yönelik kreş hizmetleri ya da aile danışmanlık hizmetleri sağlama gibi çocuk ve aile hizmetlerine dair faaliyetlerde bulunması da mümkündür.[149] Burada dikkat edilmesi gereken temel ilke "üyeler arası eşitlik ilkesi ve ayrımcılık yasağı" olacaktır.

6356 sayılı Kanun md. 26/3 amir hükmü gereğince işçi sendikaları, *"… faaliyetlerinden yararlanmada üyeleri arasında eşitlik ilkesi ve ayrımcılık yasaklarına uymakla yükümlüdür. Kuruluşlar, faaliyetlerinde toplumsal cinsiyet eşitliğini gözetir*". Madde metninde "sendikal

[147] Şahlanan, *Toplu İş Hukuku*, s. 276.
[148] Şahlanan, *Toplu İş Hukuku*, s. 275; Korkusuz, *İşçi Sendikalarının Faaliyetleri*, s. 25.
[149] Tuncay, Savaş Kutsal ve Bozkurt Gümrükçüoğlu, *Toplu İş Hukuku*, s. 167; Korkusuz, *İşçi Sendikalarının Faaliyetleri*, s. 30 vd.

faaliyetlerden" bahsedildiğinden, sadece sosyal değil diğer faaliyet türleri açısından da üyeler arasında eşitlik ilkesinin gözetilmesi gerekmektedir. Bu bağlamda, 6356 sayılı Kanun bakımından üyeler arası eşitlik ilkesinin sınırları belirlenirken "eşit durumdakilere eşit, farklı durumdakilere farklı muamele" ölçütü esas alınmalıdır.[150] Bir diğer deyişle, sendikal faaliyetlerden yararlanma bakımından da mutlak değil nispi bir eşit işlem borcu bulunmaktadır. Sendika üyeleri arasında, bunların sahip olduğu özellikler uyarınca sübjektif nedenlerle farklı işlem yapılması, söz konusu davranış haklılaştırıldığı sürece geçerli olacaktır. Dolayısıyla örneğin, grev ve lokavt sırasında işçi sendikasının yalnızca greve katılan üye işçilere yardım yapıp greve katılmayanlara yapmaması, eşitlik ilkesine aykırılık teşkil etmeyecektir. Bununla birlikte, Anayasa m.10'da sayılan "*dil, ırk, renk, cinsiyet, siyasi düşünce, felsefi inanç, din, mezhep ve benzeri sebeplere*" dayanan her türlü ayrım, sendikal faaliyetlerden yararlanma bakımından da yasaktır. Öte yandan 6356 sayılı Kanun'un getirdiği toplumsal cinsiyet eşitliğini gözetme yükümlülüğü ise salt biçimsel bir eşitlik anlayışından ziyade, kadın üyelerin sendikal yaşama ve sosyal faaliyetlerden yararlanmaya etkin katılımını güvence altına almayı amaçlamaktadır.[151]

Yukarıda ifade edilen eşitlik ilkesi ve ayrımcılık yasağı, emekli sendika üyeleri bakımından da önem taşımaktadır. Zira emeklilik ile birlikte üyenin işçi sıfatı sona erdiğinden toplu iş sözleşmesinden yararlanma gibi asli sendikal haklardan tam anlamıyla istifade edememektedir. Bu durum, somut olayın özelliğine göre, eşit durumdakilere eşit, farklı durumdakilere farklı muamele ölçütü uyarınca haklı bir farklılaştırma sebebi olarak değerlendirilebilir. Ancak bu farklılaştırma yetkisi sınırsız değildir. Örneğin emekli üyenin; kütüphane, sağlık, dinlenme ve tatil tesislerinden yararlanma gibi sosyal faaliyetlerden tamamen mahrum bırakılması mümkün olmayacaktır. Ancak grev sırasında kuruluş ve şubelerin yönetim, denetleme ve disiplin kurullarında görev alan emekli üyeye yardım yapılmaması haklılaştırılabilir bir davranış olabilecektir.

SONUÇ

Örgütlenme özgürlüğünün görünümü olan sendika özgürlüğü, bireysel ve ortak çıkarların kolektif bir iradeyle savunulmasına imkân tanımaktadır. Bu özgürlük; sendikanın tüzel kişiliğini ve özerk faaliyetlerini koruyan kolektif boyut ile kişilerin sendika kurma/kurmama, sendikaya üye olma/olmama ve sendikal faaliyetlerde bulunma/bulunmama serbestisini güvence altına alan bireysel boyut olmak üzere iki görünümü mevcuttur. Bu iki boyuttan bireysel olanı doğrudan gerçek kişilere tanındığından, bu serbestilerden kimlerin yararlanabileceği sorusu hakkın somut kapsamını belirleyen temel bir unsurdur. Dolayısıyla sendika özgürlüğünün kişi bakımından uygulama alanının tespiti önem arz etmektedir.

Sendika hak ve özgürlüğünün kişi bakımından kapsamını belirleyen uluslararası belgelere bakıldığında; AİHS, İHEB, MSHS ve ESKHS'nin sendika hakkını herkes için koruma altına aldığı, GGASŞ ve 87 sayılı ILO Sözleşmesi'nin ise bu hakkın öznesini "çalışanlar

[150] A. Eda Manav, "Sendikal Faaliyetlerden Yararlanmada Toplumsal Cinsiyet Eşitliği", *Sicil Dergisi*, 28 (2012), s. 193.
[151] Manav, "Toplumsal Cinsiyet Eşitliği", s. 193.

ve işverenler" biçiminde belirlediği görülmektedir. Ancak gerek ASHK, GGASŞ md. 5'i yorumlarken gerek SÖK ve Uzmanlar Komitesi, 87 sayılı ILO Sözleşmesi md. 2'nin kişi bakımından kapsamını belirlerken, emeklilerin de bu hakkın öznesi olduğunu ifade etmektedir.

Konu Türk hukuku açısından analiz edildiğinde; sendika hakkı, 1982 Anayasası md. 51 uyarınca çalışanlar ve işverenler için güvence altına alınmış temel bir sosyal ve ekonomik haktır. Bu hakkın kullanılma şartları 6356 sayılı Kanun ile düzenlenmiş olup, ilgili düzenlemeler İş Kanunu'ndaki tanımlarla birlikte değerlendirildiğinde; işçi sendikalarını yalnızca bir iş sözleşmesine dayanarak fiilen çalışan ve fiil ehliyetine sahip gerçek kişiler, işveren sendikalarını ise işveren konumundaki gerçek veya tüzel kişiler kurabilmektedir. Görüldüğü üzere, mevzuattaki düzenlemelerin lafzi yorumundan hareketle emeklilerin sendika kurmasına izin verilmediği anlaşılmaktadır. Ancak 1982 Anayasası md. 90/son hükmü göz önüne alındığında, emeklilerin sendika kurma hakkının olup olmadığı tartışmaya açıktır.

Kanımızca emeklilerin sendika kurma hakkı, tarihsel süreçte sendikaların çıkış noktası olan yapısal güç dengesizliğini giderme ve insan onuruna yaraşır bir hayat standardını koruma ihtiyacına dayanmaktadır. Emekli aylığı, geçmiş emeğin ertelenmiş bir çıktısı olarak görülmekte, yine emeklilerin ekonomik ve sosyal hakları emeklilik döneminde de varlığını sürdürmektedir. Sendikaların işlevi yalnızca toplu iş sözleşmesi imzalamakla sınırlı olmayıp devlete karşı sosyal politikalara yön verme ve demokratik baskı grubu oluşturma misyonunu da kapsamaktadır. Anayasa md. 90/son uyarınca, usulüne göre yürürlüğe konulmuş temel hak ve özgürlüklere ilişkin uluslararası andlaşmalar iç hukuka üstün tutulmalıdır. Bu uluslararası belgelerde geçen herkes kavramı ve ILO organlarının yorumları çerçevesinde, emeklilere sendika kurma hakkının tanınması ve 6356 sayılı Kanun karşısında uluslararası hükümlerin öncelikle uygulanması anayasal bir zorunluluktur. Öte yandan 1982 Anayasası md. 51'deki çalışanlar ve işverenler ifadesi ile uluslararası andlaşmalar arasındaki norm çatışmasının aşılması için Anayasa metnindeki bu terimlerin herkes şeklinde değiştirilmesi ideal çözümdür. Ancak bu değişiklik gerçekleşene kadar, uluslararası hukukun üstünlüğü ve sosyal devlet ilkesi gereğince çalışan kavramı emeklileri de kapsayacak biçimde geniş yorumlanmalıdır.

Pozitif hukuk açısından emeklilerin sendikaya üye olup olmayacakları değerlendirildiğinde, üç durumda bu hakkın kullanılabildiği görülmektedir. Bunlardan ilki, emeklinin kuruluş ve şubelerin yönetim, denetleme ve disiplin kurullarında görev almasıdır. 6356 sayılı Kanun ve Sendika Üyeliğinin Kazanılması Hakkında Yönetmelik uyarınca, bu organlarda görev alan emeklilerin üyeliği, görevleri boyunca ve yeniden seçildikleri sürece devam etmektedir. İkinci durum ise yargı kararlarında da ifade edildiği üzere, emekliliğin geçici işsizlik olarak görülmesidir. 6356 sayılı Kanun md. 19/9 bağlamında işçinin emekliliği işsizliğe benzetilmekte ve emeklilik nedeniyle işyerinden ayrılan kişinin üyeliğinin bir yıl sonra kendiliğinden sona ereceği kabul edilmektedir. Üçüncü durum ise emeklinin SGDP ödeyerek üyeliğini devam ettirmesidir. 5510 sayılı Kanun md. 4/1-(a) kapsamında ilk defa sigortalı olanlar bakımından yaşlılık aylığı alırken çalışma imkânı bulunmadığından, bu kişiler için sendikaya üye olabilmenin tek yolu aylığın kesilerek yeniden çalışmaya başlanmasıdır. Ancak bu durumda kişi, emekli statüsünden çıkıp işçi statüsü kazanacağından, artık emeklinin değil işçinin sendika

üyeliğinden söz edilebilecektir. 5510 sayılı Kanun'un yürürlüğe girmesinden önce sigortalı olanlar bakımından ise sendikaya üyelik ya aylığın kesilerek çalışmaya başlanmasıyla ya da SGDP ödenerek çalışmaya devam edilmesiyle mümkün olacaktır. Bu vesileyle emeklinin sendika üyeliği kavramı esas itibarıyla SGDP ödeyerek çalışmaya devam edenler bakımından anlam ifade edecektir.

Sendikal faaliyetler ise çalışma yaşamına, yargılama alanına ve sosyal faaliyetlere ilişkin olarak sınıflandırılabilmektedir. Emeklilerin bu faaliyetlere katılım imkânı, faaliyetin niteliğine göre değişkenlik göstermektedir. Buna göre emekli sendika üyesi, tüzükte düzenleme bulunması hâlinde toplu görüşmelerde sendikayı temsil edebilir. Ancak işyeri sendika temsilcisi olabilmesi ve grev oylaması talebinde bulunabilmesi, "işyerinde fiilen çalışan işçi" şartına bağlandığından kural olarak mümkün değildir. Bu kişilerin işyeri sendika temsilcisi olabilmesi ve grev oylaması talebinde bulunabilmesi ancak SGDP ödeyerek fiilen çalışmaya devam etmesi hâlinde mümkündür. Aynı şekilde greve katılabilmek için de işçi statüsünün fiilen sürdürülmesi gerektiğinden, sendika ve şubelerin yönetim, denetleme ve disiplin kurullarında görev alan ya da bir yılı geçmemek üzere işsiz kalan emekliler greve katılamazken, SGDP ödeyerek çalışmaya devam eden emeklilerin greve katılma hakkı bulunmaktadır. Buna karşılık grev gözcüsü olabilmek için mevzuatta yalnızca ilgili işçi sendikasına üyelik aranıp işyerinde fiilen çalışma şartı öngörülmediğinden gerek SGDP ödeyerek çalışan emekliler gerekse yönetim, denetleme ve disiplin kurullarında görev alan veya bir yıla kadar işsiz kalan emekli sendika üyeleri grev gözcüsü olarak görevlendirilebilecektir.

Sendikanın yargılama alanına ilişkin faaliyetleri kapsamında ise emekli sendika üyesinin temsili iki ayrı boyutta değerlendirilmelidir. İlk olarak, 6356 sayılı Kanun md. 53 kapsamındaki yorum davası ancak yürürlükteki toplu iş sözleşmesinin tarafı olan sendika tarafından açılabilecektir. Dolayısıyla emekli sendika üyesi böyle bir dava açamayacaktır. Toplu iş sözleşmesinden yararlanma ise işyerinde fiilen çalışmayı gerektirdiğinden, işyerinde çalışmayan emekli sendika üyeleri toplu iş sözleşmesinin yorumuna ilişkin açılan davanın sonucundan etkilenmeyecektir; lakin SGDP ödeyerek çalışmaya devam eden emekliler bu kuralın istisnasını oluşturmaktadır. İkinci olarak, 6356 sayılı Kanun md. 26/2 uyarınca sendikalar, yazılı başvuru üzerine üyelerinin iş sözleşmesinden, çalışma ilişkisinden ve sosyal güvenlik haklarından doğan uyuşmazlıklarda onları bireysel olarak temsilen dava açabilmektedir. Bu düzenleme sosyal güvenlik haklarını da kapsadığından, emekli sendika üyesi bakımından sendikanın temsil yetkisi bulunmakta olup, SGDP ödeyerek çalışan emekliler bakımından bu yetki çalışma ilişkisinden doğan hakları da kapsayacak şekilde genişlemektedir.

Son olarak, işçi sendikalarının sosyal faaliyet alanı 6356 sayılı Kanun'un 26. maddesiyle şekillenmektedir. Bu faaliyetler, grev ve lokavt yardımı ile eğitim amaçlı yardımlarla sınırlı olmayıp; lokal, sağlık ve kültür tesisleri ile kreş kurulması veya kooperatiflere katılım gibi tüzük serbestisine dayalı geniş bir alana yayılmaktadır. Bu faaliyetlerden yararlanmada esas alınması gereken temel ilke, üyeler arası eşitlik ilkesi ve ayrımcılık yasağıdır. Bu ilke nispi bir eşit işlem borcu doğurmakta, dolayısıyla makul ve haklı nedenlere dayanan farklılaştırmalara izin vermektedir. Bu durum, emekli sendika üyeleri bakımından da geçerlidir. Emeklilik nedeniyle işçi sıfatının sona ermesi, toplu iş sözleşmesinden yararlanma gibi haklardan mahrumiyeti haklı kılabilse de sosyal ve kültürel faaliyetlerden tamamen dışlanmayı meşrulaştırmamaktadır. Bu itibarla emekli sendika üyeliğinin sendikal dayanışmanın bir gereği olarak sosyal faaliyetler bakımından korunması, eşitlik ilkesinin özüne uygun düşecektir.

KAYNAKÇA

Akın, Levent. "5510 sayılı Yasa'nın Maluliyet Düzenlemelerinin Değerlendirilmesi". *Sicil Dergisi*. 9 (2008): s. 132-143.

Akkutay, Ali İbrahim. "Uluslararası Antlaşmaların Türk İç Hukukundaki Konumu ve Etkileri". *Gazi Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi*. 11/1-2 (2007): s. 415-447.

Aydın, Mesut. "1982 Anayasasında Sendika Kurma Hakkı ve Sınırlanması". *İstanbul Medipol Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi*. 3/2 (Güz 2016): s. 61-100.

Başterzi, Fatma. *Yaşlılık Sigortası*. Ankara: Türkiye İşveren Sendikaları Konfederasyonu, 2006.

Belgin, Derya. "Anayasa'nın 90. Maddesinde (7 Mayıs 2004) Yapılan Değişikliğin Getirdiği Sorunlar ve Çözüm Önerileri". *Ankara Barosu Dergisi*. 4 (2008): s. 110-113.

Bilgin, Ahmet Burak. "Avrupa İnsan Hakları Sözleşmesinin İç Hukuktaki Yeri". *Marmara Üniversitesi Hukuk Fakültesi Hukuk Araştırmaları Dergisi*. 22/1 (2017): s. 81-130.

Bilir, Faruk. "Anayasanın 90. Maddesinde Yapılan Değişiklik Çerçevesinde Milletlerarası Andlaşmaların İç Hukuktaki Yeri". *Selçuk Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi*. 13/1 (2005): s. 77-107.

Bogg, Alan ve Michael Ford QC. "Employment Status and Trade Union Rights: Applying Occam's Razor". *Industrial Law Journal*. 51/3 (2022): s. 717-743.

Bosna, Berrin. *Türk Hukukunda Toplu İş Sözleşmesinden Yararlanma*. Ankara: Yetkin Basımevi, 2022.

Bostancı, Yalçın ve Sevde Bulun Tokkaş. "Güncel Gelişmeler Işığında Toplu İş Sözleşmesinden Yararlanma". *Yıldırım Beyazıt Hukuk Dergisi*. 6/2 (2021): s. 427-468.

Bozkurt Gümrükçüoğlu, Yeliz. "İşyeri Sendika Temsilcisinin Güvencesi (Karar İncelemesi)". *Çalışma ve Toplum*. 1/52 (2017): s. 107-134.

Bulut, Ali. *Türk İş Hukukunda Sendikal Güvenceler*. Ankara: Turhan Kitapevi, 2016.

Can, Osman. "Imperatoris Locuta, Causa Finita? - Anayasanın 90. Madde Değişikliği ve Anayasa Yargısı". *Maltepe Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi*. 1 (2005): s. 87-128.

Caniklioğlu, Nurşen. "6356 Sayılı Kanuna Göre Grev Yasakları ve Grevin Ertelenmesi". *Çalışma ve Toplum*. 4 (2013): s. 289-316.

Centel, Tankut. "6356 Sayılı Yasa Karşısında İşyeri Sendika Temsilciliği". *Sicil Dergisi*. 31 (2014): s. 7-22.

Çelik, İrem. "Uluslararası Sözleşmeler ve Türk İş Hukuku Açısından Emeklilerin Sendika Hakkı". *İstanbul Gedik Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi*. 1 (2021): s. 51-83.

Çelik, Nuri vd. *İş Hukuku Dersleri*. Yenilenmiş 36. Bası, İstanbul: Beta Yayıncılık, 2023.

Çetin, Emrah. "İşyeri Sendika Temsilcisinin Güvencesi". *Terazi Hukuk Dergisi*. 234 (2026): s. 83-104.

Çoban, Nazlı. "İşyeri Sendika Temsilcisinin Feshe Karşı Korunması". *Ankara Barosu Dergisi*. 78/1 (2020): s. 93-193.

Çoban, Nazlı. "Sendika Özgürlüğü Mü? Sendika Hakkı Mı?". *İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Dergisi*. 62 (2019): s. 563-599.

Davies, Anne C. L. "Article 11 in the Mirror: The Importance of Human Rights Act 1998 in Understanding the Courts' Approach to Article 11 of the European Convention on Human Rights". *Industrial Law Journal*. 55/2 (2026): 429-461.

De Stefano, Valerio. "Not as Simple as It Seems: The ILO and the Personal Scope of International Labour Standards". *International Labour Review*. 160/3 (2021): s. 387-406.

Demir, Fevzi. *Sendikalar Hukuku*. Yenilenmiş 5. Bası, İzmir: DEÜ İİBF Bürosu, 2007.

Demir, Fevzi. "Sendikaların Kuruluşu". *Çalışma ve Toplum*. 4 (2013): s. 17-42.

Dulay, Dilek. "Kanuni Grevin Unsurları ve İşçinin Başlamış Olan Greve Sonradan Katılması". *Terazi Hukuk Dergisi*. 7/70 (2012): s. 31-38.

Durusoy Öztepe, Nagihan. *Çalışma Yaşamında Emekliler*. Ankara: Gazi Kitapevi, 2018.

Ekmekçi, Ömer. *Toplu İş Hukuku Dersleri*. Genişletilmiş 2. Bası, İstanbul: On İki Levha Yayıncılık, 2019.

Erdem, Burak. *Anayasa Mahkemesi ve Avrupa İnsan Hakları Mahkemesi İçtihatları Işığında Sendikal Haklar*. Ankara: On İki Levha Yayıncılık, 2025.

Erdoğan, Canan. "Emeklilerin Sendika Hakkı". *Prof. Dr. Baki Kuru Anısına Armağan*, (ed. Sema Taşpınar Ayvaz ve Emel Hanağası). Ankara: On İki Levha Yayıncılık, 2025, s. 809-842.

Erdoğan, Canan. "Türk Hukukunda Grev Hakkının Sınırları". *Özel Hukukun Güncel Sorunları ve Anayasa'nın Özel Hukuka Etkileri/Contemporary Issues in Private Law and the Impact of the Constitution on Private Law*, (ed. Sibel Özel vd.). Ankara: On İki Levha Yayıncılık, 2022, s. 1213-1240.

Ertan, Emre: "Toplu İş Sözleşmesi Yorum Davası". *Sicil Dergisi*. 44 (2020): s. 118-133.

Esener, Turhan ve Yeliz Bozkurt Gümrükçüoğlu. *Sendika Hukuku*. Yenilenmiş 2. Bası, İstanbul: Vedat Kitapçılık, 2017.

European Committee of Social Rights. *Follow-Up to Decisions on the Merits of Collective Complaints Findings 2023*. 2024, https://rm.coe.int/findings-2023-en/1680aef57f. (erişim: 21.07.2026).

Eyrenci, Öner. *Sendikalar Hukuku*. İstanbul: Banka ve Sigorta İşçileri Sendikası, 1984.

Güneş, Başak. *Türk İş Hukukunda Bireysel Sendika Özgürlüğünün Korunması*. İstanbul: On İki Levha Yayıncılık, 2020.

Gülmez, Mesut. "Sendikal Haklara İlişkin Sözleşmelerin İç Hukuka Üstünlüğü ve Yasalarımızdaki Aykırılıklar". *Çalışma ve Toplum*. 1 (2005): s. 11-56.

Gülmez, Mesut. *Sendikal Hakların Ulusalüstü Kuralları Oluşumu ve Uygulanması 1919-2014 - 100. Kuruluş Yıldönümü Eşiğinde UÇÖ/ILO İlkeleri*. Ankara: Hatipoğlu Basım, 2014.

Günler, Salih H. *5510 Sayılı Kanun Kapsamında 4/1-A Sigortalılar*. İstanbul: On İki Levha Yayıncılık, 2020.

Güzel, Ali. *Toplu İş İlişkileri*. Yargıtay'ın İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Kararlarının Değerlendirilmesi 2013, İkinci Baskı, Ankara: On İki Levha Yayıncılık, 2017.

Güzel, Ali, Ali Rıza Okur ve Nurşen Caniklioğlu. *Sosyal Güvenlik Hukuku*. İstanbul: Beta Yayıncılık, 2024.

Hassel, Anke, Marek Naczyk ve Tobias Wiß. "The Political Economy of Pension Nancialisation: Public Policy Responses to the Crisis". *Journal of European Public Policy*. 26/4 (2019): s. 483-500.

Hekimler, Alpay. "Avrupa Birliği Normları ve Seçilmiş Ülkeler Bağlamında Toplu İş Sözleşmesi Yetki Sistemleri". *Çalışma ve Toplum*. 85/2 (2025): s. 615-660.

Hekimler, Alpay. "Federal Almanya, Avusturya ve İsviçre'de Emeklilerin Sendikal Hakları-Türkiye Uygulamasından Ayrışan Bir Yapı". *BEJNESS*. 4 (2024): s. 87-99.

Hromadka, Wolfgang ve Frank Maschmann. *Arbeitsrecht Band 2-Kollektivarbeitsrecht und Arbeitsstreitigkeiten*. 8. Auflage, Berlin: Springer, 2020.

ILO. *Freedom of Association: Digest of Decisions and Principles of the Freedom of Association Committee of the Governing Body of the ILO*. Fifth (Revised) Edition, Geneva: International Labour Office, 2006.

ILO. *Application of International Labour Standards 2020-Report of the Committee of Experts on the Application of Conventions and Recommendations*). Geneva: International Labour Office, 2020.

ILO. *Report of the Committee of Experts on the Application of Conventions and Recommendations (Articles 19, 22 and 35 of the Constitution)*, Geneva: International Labour Office, 2023.

ILO. *Report of the Committee of Experts on the Application of Conventions and Recommendations (Articles 19, 22 and 35 of the Constitution)*. Geneva: International Labour Office, 2024.

ILO. *Report of the Committee of Experts on the Application of Conventions and Recommendations (Articles 19, 22 and 35 of the Constitution)*. Geneva: International Labour Office, 2025.

ILO. *Report of the Committee of Experts on the Application of Conventions and Recommendations (Articles 19, 22 and 35 of the Constitution)*. Geneva: International Labour Office, 2026.

Işık, Rüçhan. *İşçi Sendikalarının Faaliyetlerinin Hukuksal Çerçevesi*. Ankara: Önder Matbaa, 1977.

İçmez, Uygar Ekim. "Kavramsal ve Tarihi Perspektiften Sendika-Siyaset İlişkisi: Sınıf Oluşumu Temelinde Bir Okuma". *Sosyal Siyaset Konferansları Dergisi*. 89 (2025): s. 161-185.

Jacobs, Antoine. *Basics of American Labour Law: A Brief Description of the Labour Law of the United States of America for the Purpose of Comparative Labour Law*, Tilburg: Open Press Tilburg University, 2020. https://repository.tilburguniversity.edu/server/api/core/bitstreams/ddaed818-59b4-4fb8-bd99-7b259fa22343/content. (erişim: 10.06.2026).

Kabakcı, Mahmut. *2822 Sayılı Toplu İş Sözleşmesi Grev ve Lokavt Kanununa Göre Toplu Pazarlık Sürecinde Ortaya Çıkan Uyuşmazlıkların Çözü Aracı Olarak Grev ve Lokavt*. İstanbul: EMO Yayıncılık, 2004.

Kaplan, Hasan Ali. "Türk İş Hukukunda Grev Ertelemesi". *İş Hukukunda Genç Yaklaşımlar II*, (ed. Tankut Centel). Ankara: On İki Levha Yayıncılık, 2016, s. 233-278.

Kar, Bektaş. "Sendika Hakkı". *Maltepe Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi*. 1 (2020): s. 259-292.

Kar, Bektaş. "Sendikaların Dava Ehliyeti, Taraf Sıfatı ve Davayı Takip Yetkisi". *İstanbul Hukuk Mecmuası*. 74/1 (2016): s. 973-988.

Karademir, Artür. *Toplu İş Sözleşmesinden Yararlanma*. İstanbul: On İki Levha Yayıncılık, 2023.

Keser, Hakan. "İşyeri Sendika Temsilciliği Güvencesi". *Sicil Dergisi*. 15 (2009): s. 129-152.

Kılıç Öztürk, Gizem. "Toplu İş Sözleşmesinden Yararlanma". *Yıldırım Beyazıt Hukuk Dergisi*. 9/1 (2024): s. 287-325.

Korkusuz, Refik. *Dünyada İşçi Sendikalarının Faaliyetleri*. İzmir: Birleşik Matbaacılık, 2003.

Korkusuz, Refik ve Ömer Uğur. "Kamu Görevlileri Sendikalarının Dava Açma Ehliyeti ve Sınırları". *İstanbul Medeniyet Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi*. 4/7 (2019): 1-31.

Korkusuz, Refik ve Suat Uğur. *Sosyal Güvenlik Hukuku*. Gözden Geçirilmiş ve Güncellenmiş 9. Baskı, Bursa: Ekin Basım, 2025.

Krebber, Sebastian ve Yeliz Bozkurt Gümrükçüoğlu. "Alman İş Hukuku'nda Toplu Sözleşme Sistemi". *İstanbul Kültür Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi*. 16/2 (2017): s. 879-894.

Manav, A. Eda. "Sendikal Faaliyetlerden Yararlanmada Toplumsal Cinsiyet Eşitliği". *Sicil Dergisi*. 28 (2012): s. 185-196.

Medeni, Derya Başak. "Yaşlılık Aylığının Koşulları". *Melikşah Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi*. 3/1 (2014): s. 85-117.

Narmanlıoğlu, Ünal. *İş Hukuku II-Toplu İş İlişkileri*. 3. Baskı, İstanbul: Beta Yayıncılık, 2016.

Okur, Ali Rıza. *Türk İş Hukukunda Sendika İşyeri Temsilciliği ve Güvencesi*. İstanbul: Marmara Üniversitesi Yayınları, 1985.

Okur, Zeki. "6356 Sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu Bakımından Sendika Üyeliğinin Kazanılması ve Sona Ermesi". *Çalışma ve Toplum*. 4 (2013): s. 69-110.

Oral, İlhan. "Emeklilerin Yeniden Çalışmaya Başlaması ve Uygulamada Karşılaşılan Sorunlar Üzerine Düşünceler". *Çalışma ve Toplum*. 4 (2008): s. 135-186.

Özkaraca, Ercüment. *Toplu İş İlişkileri*. Yargıtay'ın İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Kararlarının Değerlendirilmesi 2014. Ankara: On İki Levha Yayıncılık, 2016.

Preis, Ulrich ve Stefan Greiner. *Arbeitsrecht-Kollektivarbeitsrecht Lehrbuch für Studium und Praxis*. 5. Auflage, Köln: Otto Schmidt KG, 2020.

Savaş Kutsal, Fatma Burcu. *Toplu İş İlişkileri*. Yargıtay'ın İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Kararlarının Değerlendirilmesi 2019-2020. Ankara: On İki Levha Yayıncılık, 2022.

Sur, Melda. *İş Hukuku Toplu İlişkiler*. Gözden Geçirilmiş-Güncellenmiş 12. Bası, Ankara: Turhan Kitapevi, 2025.

Sur, Melda. "Türk Hukukunda Grev Hakkı-Uluslararası Normlar Açısından Bir İnceleme", *10. Yılında 6356 Sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu'nun Değerlendirilmesi*, (ed. Gülsevil Alpagut ve Özge Yıldız Hakkakul). Ankara: On İki Levha Yayıncılık, 2025, s. 351-398.

Sözer, Ali Nazım ve Mahmut Kabakcı. *İşçi Bağımsız Çalışan ve Kamu Görevlileri Bakımından Türk Sosyal Sigortalar Hukuku*. Güncellenmiş 7. Baskı, İstanbul: Beta Yayıncılık, 2026.

Sümer, Halûk Hadi ve Hasan Kayırgan. *Sosyal Güvenlik Hukuku Davaları*. Güncellenmiş 2. Baskı, Ankara: Seçkin Yayıncılık, 2026.

Şahlanan, Fevzi. "Sendikaların Dava Ehliyeti Bağlamında Topluluk Davası (Karar İncelemesi)". *Tekstil İşveren*. 420 (2016): s. 1-8.

Şahlanan, Fevzi. *Toplu İş Hukuku*. İstanbul: On İki Levha Yayıncılık, 2020.

Şener, Battal. "Sendikaların Dava Ehliyetinin Topluluk Davası Kapsamında Değerlendirilmesi (Karar İncelemesi)". *Dokuz Eylül Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi*. 18/2 (2016): s. 167-206.

Talas, Cahit: "Sendikacılık ve Toplum". *Ankara Üniversitesi SBF Dergisi*. 30/1 (1974): s. 1-23.

Tuaç Yılmaz, Pelin. "Bireysel ve Kolektif Sendika Özgürlüğü Çatışması Çerçevesinde Sendikanın Üyeliğe Kabul Özgürlüğü ve Sınırları". *Çalışma ve Toplum*. 88/1 (2026): s. 375-410.

Tuncay, Aziz Can. "Bir İstinaf Kararı Üzerine Sendikal Faaliyetler". *İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Dergisi*. 56 (2017): s. 1839-1878.

Tuncay, Aziz Can, Burcu Savaş Kutsal ve Yeliz Bozkurt Gümrükçüoğlu. *Toplu İş Hukuku*. İstanbul: Beta Yayımcılık, 2025.

Turan, Samet. "Karar İncelemesi-Sosyal Güvenlik Kurumundan Yaşlılık veya Malullük Aylığı ya da Toptan Ödeme Alarak İşten Ayrılan İşçilerin Sendika Üyeliklerinin Durumu". *İş ve Hayat*. 18 (2023): s. 205-221.

Uğur, Ömer. *İş Sözleşmesiyle Çalışanlar Bakımından Yaşlılık Sigortası*. İstanbul: On İki Levha Yayıncılık, 2022.

Ulucan, Devrim. "Kanuni Grev Kararı ve Sonuçları". *Çalışma ve Toplum*. 4 (2013): s. 275-288.

Ulusoy, Muharrem Emre. "Grev Oylamasına İlişkin Türk İş Hukukundaki Düzenlemelerin Uluslararası Çalışma Örgütü Belgelerine Uygunluğunun Değerlendirilmesi". *Selçuk Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi*. 33/2 (2025): s. 1351-1399.

Yıldız, Gaye Burcu. *Türk Toplu İş Hukukunda Toplu İş Sözleşmesinden Yararlanma*. İstanbul: Yetkin Yayınları, 2021.

Zweigert, Konrad ve Dieter Martiny. *Gewerkschaften und Grundgesetz*. Tübingen: Mohr Siebeck, 1972.

Extended Summary

The Implications of an Employee's Termination of Employment Through Receipt of Old-Age or Disability Pension pr Lump-Sum Payment For Trade Union Law

Dogukan Küçük, Assist. Prof.
Anadolu University, dogukankucuk@anadolu.edu.tr
https://orcid.org/0000-0002-3024-6285

In line with the realities of working life, the leaving of employees from the labour market due to physiological or biological aging, or their inability to work because of disability, constitutes a socio-economic fact. Upon the materialization of social risks such as old age and disability, social security legislation provides the opportunity to be granted a pension or to receive a lump-sum payment. Under Code No. 5510 on Social Insurance and General Health Insurance, the primary requirement to qualify for these benefits is the termination of employment. However, the phenomenon of leaving work is not limited to social security law or individual labour law; it also entails significant legal consequences within collective labour law. The main purpose of this study is to determine the legal boundaries of the individual and collective trade union rights of individuals who leave employment through the receipt of old-age or disability pensions or lump-sum payments (in other words, retirees) considering national and international legislation, judicial decisions, and legal doctrine. Within this framework, the study seeks to answer key research questions: Can retirees establish an independent retirees' trade union? How are the active trade union membership and duties within union organs affected when employees leave work due to retirement? How are trade union rights structured if retirees resume employment by paying social security support premiums? Finally, to what extent can retired union members engage in trade union activities such as strikes, collective bargaining, union representation, and judicial proceedings?

Union freedom, as a fundamental component of freedom of association in a democratic society, comprises both individual and collective dimensions. An examination of international human rights instruments reveals that core texts such as Article 11 of the European Convention on Human Rights, Article 23 of the Universal Declaration of Human Rights, Article 22 of the International Covenant on Civil and Political Rights, and Article 8 of the International Covenant on Economic, Social and Cultural Rights define the subjects of trade union rights broadly as "everyone". Although Convention No. 87 of the International Labour Organization (ILO) and Article 5 of the European Social Charter (Revised) use the terminology "workers and employers", supervisory bodies such as the ILO Committee on Freedom of Association, the Committee of Experts, and the European Committee of Social Rights interpret these provisions broadly. They emphasize that the economic and social interests of

retirees continue, and thus their rights to organize and join trade unions cannot be restricted. Conversely, a clear conflict of norms exists within Turkish domestic law. Article 51 of the 1982 Constitution explicitly restricts trade union rights to "workers and employers", while Code No. 6356 on Trade Unions and Collective Labour Agreements requires "actual employment" to establish or join a union. Turkish jurisprudence (specifically decisions by the Court of Cassation and individual application rulings by the Constitutional Court) has consistently held that retirees who are not actively working lack the right to form trade unions, leading to the dissolution of established retiree unions. Judicial bodies argue that retirees may organize under association status and that organizing under the title of a trade union is not mandatory. In contrast, the prevailing view in legal doctrine contends that under the final paragraph of Article 90 of the Constitution, international treaties on fundamental rights supersede domestic statutes, meaning retirees should enjoy the rights to form and join trade unions. This study aims to bridge the gap between judicial practice and doctrinal debate by offering a systematic analysis of retirees' trade union rights.

This study employs a qualitative research methodology based on theoretical and critical legal analysis. The research examines domestic legislative provisions, international treaties, reports and recommendations of ILO supervisory bodies, judgments of the European Court of Human Rights, rulings of the Turkish Constitutional Court and Court of Cassation, and comparative law examples through qualitative content analysis. The findings of the study are structured around four main axes: First, regarding the right to establish a trade union, unions historically emerged not only to sign collective labour agreements but also to shape social policies against the state and form collective pressure groups. A retirement pension represents deferred compensation for past labour, meaning retirees maintain a continuing economic interest. Pursuant to Article 90 of the Constitution, international instruments referring to everyone must take precedence over Code No. 6356. Second, regarding union membership, Article 19 of Code No. 6356 establishes that retirement automatically terminates membership as a rule. However, membership continues in three exceptional cases: serving in mandatory union organs (executive, supervisory, or disciplinary boards), treating retirement as temporary unemployment for up to one year, or continuing active work by paying social security support premiums. Third, concerning workplace activities, retired members may represent the union in collective bargaining if permitted by union statutes. However, due to the requirement of active employment at the workplace, retirees who do not work under social security support premiums cannot serve as workplace union representatives, participate in strikes, or request strike ballots, although they may serve as strike observers since only union membership is required for that role. Fourth, regarding judicial and social activities, retirees cannot benefit from collective labour agreements and thus cannot be parties to interpretation lawsuits under Article 53; however, under Article 26/2, unions retain standing to represent retired members in lawsuits concerning social security rights. Regarding social activities, the principle of equal treatment prevents unions from excluding retired members from social facilities.

The study concludes that restricting the trade union rights of retirees in Turkish law conflicts with international obligations and the principle of the social state. The fact that retirees lack collective bargaining and strike rights should not prevent them from organizing under a distinct trade union framework, like the model provided in Article 2/4 of Code No. 6356 for independent workers who are granted union rights without collective bargaining powers. The primary limitation of this study is the practical reality of Turkish courts continuing to order the dissolution of retiree unions based on a strict literal interpretation. For practitioners and legislators, it is recommended that Article 51 of the Constitution be amended from workers and employers to everyone to align with international standards and resolve the norm conflict. For judicial authorities, pending constitutional amendment, the term worker should be interpreted broadly in light of Article 90 to encompass retirees in line with ILO and ECHR jurisprudence. Finally, trade unions should include discretionary mechanisms in their statutes, such as "honorary membership" or "honorary boards", to maintain retirees' connection to the union movement and ensure their equal access to social activities.