

Anayasa Mahkemesinin 2022/44255 Başvuru Numaralı Kararı – Alt İşveren-Asıl İşveren Arasında Muvazaa İlişkisi



Mevzuatın Adı: Anayasa Mahkemesinin 15/5/2025 Tarihli
ve 2022/44255 Başvuru Numaralı Kararı 08 Ağustos 2025
Tarihli Resmi Gazete Sayı: 32980 Anayasa M...

Anayasa Mahkemesinin 2022/44255 Başvuru Numaralı Kararı – Alt İşveren-Asıl İşveren Arasında Muvazaa İlişkisi

Tarih: 8 Ağustos 2025

Mevzuatın Adı: Anayasa Mahkemesinin 15/5/2025 Tarihli ve
2022/44255 Başvuru Numaralı Kararı

08 Ağustos 2025 Tarihli Resmi Gazete

Sayı: 32980

Anayasa Mahkemesi Başkanlığından:

GENEL KURUL

KARAR

MURAT TOKAR BAŞVURUSU

Başvuru Numarası: 2022/44255

Karar Tarihi: 15/5/2025

Başkan	:	Kadir ÖZKAYA
Başkanvekili	:	Hasan Tahsin GÖKCAN
Başkanvekili	:	Basri BAĞCI
Üyeler	:	Engin YILDIRIM
		Rıdvan GÜLEÇ
		Recai AKYEL
		Yusuf Şevki HAKYEMEZ
		Yıldız SEFERİNOĞLU
		Selahaddin MENTEŞ
		İrfan FİDAN
		Kenan YAŞAR
		Muhterem İNCE
		Ömer ÇINAR
		Metin KIRATLI
Raportör	:	Gülsüm Gizem GÜRSOY
Başvurucu	:	Murat TOKAR
Vekili	:	Av. Hilmi GÜMÜŞ

I. BAŞVURUNUN KONUSU

Başvuru, alt işveren-asıl işveren arasında muvazaa ilişkisi tespit edilmesine karşın toplu iş sözleşmesinden yararlandırılmama nedeniyle sendika hakkının ihlal edildiği iddiasına ilişkindir.

II. BAŞVURU SÜRECİ

2. Başvuru 11/4/2022 tarihinde yapılmıştır. Komisyon, başvurunun kabul edilebilirlik incelemesinin Bölüm tarafından yapılmasına karar vermiştir.
3. Başvuru belgelerinin bir örneği bilgi için Adalet Bakanlığına (Bakanlık) gönderilmiştir. Bakanlık,

görüşünü bildirmiştir. Başvurucu, Bakanlığın görüşüne karşı süresinde beyanda bulunmuştur.

4. İkinci Bölüm tarafından başvurunun Genel Kurula sevkine karar verilmiştir.

III. OLAY VE OLGULAR

5. Başvuru formu ve eklerinde ifade edildiği şekliyle olaylar özetle şöyledir:
6. Davalı asıl işveren Türkiye Kömür İşletmeleri Kurumu (TKİ) 1957 yılında kurulmuştur. 3/12/2021 tarihli ve 31678 sayılı Resmî Gazete’de yayımlanan 2/12/2011 tarihli ve 4876 karar sayılı Cumhurbaşkanlığı Kararı ile Türkiye Kömür İşletmeleri Kurumu Genel Müdürlüğü Ana Statüsünün yürürlüğe konulmasına karar verilmiştir. Kararın 4. maddesinin birinci fıkrasına göre TKİ; tüzel kişiliğe sahip, faaliyetlerinde özerk ve sorumluluğu sermayesiyle sınırlı iktisadi devlet teşekkülüdür. Aynı kararın 5. maddesine göre TKİ, devletin genel madencilik sanayi ve enerji politikalarına uygun olarak ülkemizin enerji ihtiyacını karşılamak üzere linyit, asfaltit, bitümlü şeyl, turba gibi enerji hammaddelerini etkin ve verimli bir şekilde aramak, üretmek, temiz kömür teknolojilerine uygun olarak kullanımlarını sağlamak ve stratejik öneme sahip ikincil ürünleri elde etmek üzere kurulmuştur.
7. Kısa adı Maden-İş olan Türkiye Maden İşçileri Sendikası (Sendika) 1958 yılında kurulmuş, hâlen Türkiye İşçi Sendikaları Konfederasyonuna bağlı olarak maden ve taş ocakları iş kolunda faaliyet göstermek üzere örgütlenen bir işçi sendikasıdır. TKİ’de hem asıl işverene bağlı hem alt işverene bağlı işçiler çalışmaktadır. Maden-İş asıl işyerinde yetkili sendika konumundadır.
8. Başvurucu 16/6/2006 tarihinden itibaren TKİ işçisi olarak çalışmasına rağmen P. şirketinin işçisi olarak gösterildiğini ve TKİ ile P. şirketi arasında muvazaalı alt-asıl işveren ilişkisi kurulduğunu ileri sürmüştür.

Başvurucu, muvazaalı hizmet alım sözleşmesi nedeniyle 2009 yılından beri Maden-İş sendikası üyesi olmasına karşın toplu iş sözleşmesi (TİS) hükümlerinden yararlanılmadığından yakınmış ve muvazaanın tespiti ile birlikte TİS alacaklarının tahsili talepli dava açmıştır.

9. Yargılamayı yapan Tavşanlı İş Mahkemesi 23/6/2020 tarihinde davanın kabulüne karar vermiştir. Gerekçeli kararın ilgili kısmı şöyledir:

“... Yer altı kömür üretimi ve galeri açma işi davalının asıl işi olup, işletmenin ve işin gereği ile teknolojik sebeplerle uzmanlık gerektiren bir iş olmaması, alt işverenler ile yapılan hizmet alım sözleşmelerinin muvazaalı olduğunun yargı kararları ile de tespit edilmiş olması, mahkemece yapılan keşif sonucu alınan bilirkişi raporunun da bu hususu teyit etmesi... hep birlikte değerlendirildiğinde davalı idare ile ihbar olunan şirket arasındaki ilişkinin muvazzalı olduğunun kabulü gerekmiştir.

Davalı asıl işverenin kendi muvazaasına dayanarak bir hak talep edemeyeceğinden muvazaalı eyleminin sonuçlarına katlanması ve bu nedenle de davacının başlangıçtan itibaren kurum işçisi olarak kabulü ile hak ve alacaklarının Kamu-İşletmeleri İşverenleri Sendikası ile Maden İş Sendikası arasında imzalanan TİS sözleşmesine göre belirlenmesi zorunludur.

Bu nedenle asıl işveren -alt işveren ilişkisinin geçerli olmadığına karar verilerek davacı işçinin kamu işçisi olarak kabul edip en iyi hakları tanıyan Kamu-İşletmeleri İşverenleri Sendikası ile Maden İş Sendikası arasında imzalanan TİS sözleşmesinden faydalandırılması Anayasanın 90.md si delaletiyle Bakanlar Kurulu kararıyla iç hukuka aktarılan 94 sayılı ILO sözleşmesine 4857 sayılı yasanın 2 md sine de uygundur.

Bu durumda alt işverenliğin asıl işin bir bölümünde olmasına rağmen yasal koşullar oluşmadan gerçekleştiği, bu yüzden de

4857 sayılı İş Kanunu'nun 2/6,7 maddeleri uyarınca baştan beri geçersiz olduğu değerlendirilmiştir. Bu tespit ışığında davacının muvazaa nedeniyle başlangıçtan itibaren asıl işveren Türkiye Kömür İşletmeleri Kurumu Sınırlı Sorumlu Garp Linyitleri İşletmesi Müessesesi Müdürlüğü işçisi olduğu sonucuna varılmıştır..."

10. İlk derece mahkemesinin kararı, istinaf kanun yoluna götürülmüş; Bursa Bölge Adliye Mahkemesi 9. Hukuk Dairesi 22/4/2021 tarihinde istinaf başvurusunun esastan reddine karar vermiştir. (alomaliye.com)

11. Bölge Adliye Mahkemesi kararının temyiz edilmesi üzerine Yargıtay 9. Hukuk Dairesi 23/6/2021 tarihinde kararın bozulmasına karar vermiştir. Kararın ilgili kısmı şöyledir:

"...Taraflar arasındaki uyuşmazlık davacının asıl işverenin taraf olduğu toplu iş sözleşmesinden yararlanıp yararlanamayacağına ilişkindir.

Asıl işveren ile alt işverenler arasındaki hizmet alım sözleşmelerinin muvazaalı olduğu dosyaya sunulan tüm delillerle sabit olmuştur. Ancak davacının davalı kurumun taraf olduğu toplu iş sözleşmesinden yararlanıp yararlanamayacağı hususunun çözümü gereklidir.

Toplu İş Sözleşmesinden yararlanma, 6356 sayılı Kanunun 39. maddesinde '(1) Toplu iş sözleşmesinden taraf işçi sendikasının üyeleri yararlanır. (2) Toplu İş Sözleşmesinde sözleşmenin imzalanması tarihinde taraf sendikaya üye olanlar yürürlük tarihinden, imza tarihinden sonra üye olanlar ise üyeliklerinin taraf işçi sendikasıncı işverene bildirildiği tarihten itibaren yararlanır.(3) Toplu İş Sözleşmesinin imza ile yürürlük tarihleri arasında iş sözleşmesi sona eren üyelere iş sözleşmelerinin sona erdiği tarihe kadar Toplu İş Sözleşmesinden yararlanır. (4) Toplu İş 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 İş Sözleşmelerinden faydalanabilmeleri, Toplu İş

Sözleşmesinin tarafı olan işçi sendikasına dayanışma aidatı ödemelerine bağlıdır. Bunun için işçi sendikasının onayı aranmaz. Dayanışma aidatı ödemek suretiyle Toplu İş Sözleşmesinden yararlanma talep tarihinden geçerlidir. İmza tarihinden önceki talepler imza tarihi itibarıyla hüküm doğurur’’ şeklinde düzenlenmiştir. Benzer düzenlemeler mülga 2822 sayılı Kanunun 9. maddesinde de bulunmaktadır.

Somut uyuşmazlıkta; davacı işyerinde örgütlü ve yetkili olan Maden-İş Sendikasına üye olduğunu, fakat muvazaalı bir biçimde yüklenici firmanın işçisi olarak gösterildiğinden sendika ile davalı kurum arasında imzalanan Toplu İş Sözleşmesinden yararlandırılmadığını iddia etmiştir. İlk Derece Mahkemesince davalı kurum ile hizmet alım sözleşmesi imzalanan P.A.Ş. arasındaki ilişkinin muvazaalı olduğu gerekçesi ile davacı işçinin davalının taraf olduğu Toplu İş Sözleşmelerinin tamamından yararlanabileceği kabul edilmiş ise de; davacının söz konusu Toplu İş Sözleşmelerinden yararlanabilmesi için sendikaya üye olması, üyeliğin asıl işverene bildirilmesi veya dayanışma aidatı kesilmesini talep etmesi gerekmektedir. Davacının muvazaa nedeniyle baştan itibaren davalı kurumun işçisi sayılmasının başkaca bir işleme gerek kalmaksızın davalı kurumun tarafı olduğu toplu iş sözleşmelerinden yararlandırılmasına imkan vermeyeceği gözetilmeksizin dava konusu alacaklara hükmedilmesi isabetli olmadığından; tüm dosya kapsamı ile 6356 sayılı Kanun’un 39. maddesi değerlendirilmek suretiyle davacının üyeliğinin hangi tarihte davalı kuruma bildirildiği ve Toplu İş Sözleşmelerinden hangi tarih itibarı ile faydalanabileceği belirlenmeli sonucuna göre Toplu İş Sözleşmelerinden kaynaklanan fark ücret talepleri ile ilgili bir karar verilmelidir. Açıklanan maddi ve hukuki esaslar gözetilmeden eksik inceleme ile hüküm kurulması hatalı olmuştur.

Dairemizin ve Yargıtay (Kapatılan) 22. Hukuk Dairesinin uygulaması yıllardır işçilerin Toplu İş Sözleşmesinden yararlanılabilmeleri için, sendikaya üye olması, üyeliğin asıl işverene bildirilmesi veya dayanışma aidatı kesilmesini talep

etmesi gerektiği şeklinde olup onama kararı verilen dosyalarda söz konusu hususun açıkça istinaf sebebi yapılmadığı, istinaf sebebi yapılmayan hususların temyiz sebebi de yapılamaması nedeniyle istinaf ve temyiz sebepleriyle bağlı kalınarak yapılan sınırlı inceleme neticesinde onama kararlarının verildiği anlaşılmakla anılan dosyalar emsal teşkil etmemektedir...”

12. Bozma kararı üzerine ilk derece mahkemesi sendika üyeliğinin asıl işverene bildirilmediği gerekçesiyle 30/11/2021 tarihinde davanın reddine karar vermiştir. Anılan karar Yargıtay 9. Hukuk Dairesi tarafından 23/2/2022 tarihinde onanmıştır.

13. Nihai karar, başvurucuya 10/3/2022 tarihinde tebliğ edilmiştir. Başvurucu 11/4/2022 tarihinde süresinde bireysel başvuruda bulunmuştur.

IV. İLGİLİ HUKUK

A. İlgili Mevzuat

14. 22/5/2003 tarihli ve 4857 sayılı İş Kanunu’nun 2. maddesinin ilgili kısmı şöyledir:

” ...Asıl işverenin işçilerinin alt işveren tarafından işe alınarak çalıştırılmaya devam ettirilmesi suretiyle hakları kısıtlanamaz veya daha önce o işyerinde çalıştırılan kimse ile alt işveren ilişkisi kurulamaz. Aksi halde ve genel olarak asıl işveren alt işveren ilişkisinin muvazaalı işleme dayandığı kabul edilerek alt işverenin işçileri başlangıçtan itibaren asıl işverenin işçisi sayılarak işlem görürler. İşletmenin ve işin gereği ile teknolojik nedenlerle uzmanlık gerektiren işler dışında asıl iş bölünerek alt işverenlere verilemez.”

15. 18/10/2012 tarihli ve 6356 sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu’nun “Toplu iş sözleşmesinden yararlanma” başlıklı 39. maddesinin ilgili kısmı şöyledir:

“(1) Toplu iş sözleşmesinden taraf işçi sendikasının üyeleri yararlanır.

(2) Toplu iş sözleşmesinden, sözleşmenin imzalanması tarihinde taraf sendikaya üye olanlar yürürlük tarihinden, imza tarihinden sonra üye olanlar ise üyeliklerinin taraf işçi sendikasıncı işverene bildirildiği tarihten itibaren yararlanır.

...

(4) 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.

B. Yargıtay İçtihadı

16. Yargıtay Hukuk Genel Kurulunun 31/1/2024 tarihli ve E.2023/9-595, K.2024/43 sayılı kararının ilgili kısmı şöyledir:

“... alt işverenlik ilişkisinin muvazaalı olduğunun tespit edilmesinin kanuni sonucu olarak alt işveren işçisi, başlangıçtan itibaren asıl işveren işçisi sayılarak işlem görecektir ise de alt işveren işçisinin asıl işverenin taraf olduğu toplu iş sözleşmesinden yararlanabilmesi için 6356 sayılı Kanun’un 39 uncu maddesindeki şartların mevcut olması gerekmektedir. Bu itibarla, davacının üyeliğinin davalı .. bildirilmesi gerektiğinden İlk Derece Mahkemesince yapılan araştırmada davacının sendika üyeliğinin davalı ..tarihli Sendika yazısıyla tarihinde bildirildiği ancak alacak hesabının sendika üyelik bildirim tarihi öncesini kapsayan . ila . ayları arasındaki döneme ilişkin olduğu görülmekle davacının toplu iş sözleşmesinden yararlandırıldığı dönem yönünden sendika üyeliğinin davalıya bildirilmediği ve davacının da toplu iş sözleşmesinden yararlanmak için davalıya

yapılmış bir başvurusunun bulunmadığı anlaşılmıştır.

Hukuk Genel Kurulunda yapılan görüşmeler sırasında, Özel Dairenin ... tarihli bozma kararında davacı işçinin sendika üyeliğinin davalıya bildirilmesinden itibaren toplu iş sözleşmesinden yararlanmasının mümkün olduğunun belirtildiği ve İlk Derece Mahkemesince bu bozma kararına uyulması ile davalı işveren yararına usuli kazanılmış hak oluştuğundan direnme kararının bu değişik gerekçe ile bozulması gerektiği görüşü ile; kişinin kendi muvazaasına dayanamayacağı, hakkını kötüye kullanan, muvazaalı işlemle işçinin sendika üyeliğini engelleyen ve üye olduğu hâlde toplu iş sözleşmesinden yararlandırmayarak muvazaalı işlem yapan işverenin hukuk düzeninde korunmaması, muvazaalı işlemin sonuçlarına muvazaanın tarafı işverenin katlanması gerektiği, dosya içeriğinde işveren tarafından sunulan evraklardan davalı işverenin davacının sendika üyeliğinden haberdar olduğunun anlaşıldığı ve hukuk güvenliği açısından da direnme kararının yerinde olduğu görüşü ileri sürülmüş ise de bu görüşler Kurul çoğunluğunca benimsenmemiştir.”

17. Yargıtay 9. Hukuk Dairesinin 17/10/2022 tarihli ve E.2022/13480, K.2022/12661 sayılı kararının ilgili kısmı şöyledir:

“Somut uyuşmazlıkta olduğu gibi asıl alt işveren ilişkisinin muvazaaya dayandığının ya da geçerli olarak kurulmadığının ve işçinin çalışma süresinin en başından itibaren asıl işverenin işçisi olduğunun belirlendiği durumlarda; işçi, toplu iş sözleşmesinin imza tarihinde yetkili sendikaya üye olsa da gerçek işveren olan asıl işverenin toplu iş sözleşmesinden yararlanabilmesi; ancak taraf sendika üyeliğinin gerçek işverene bildirildiği tarihten itibaren mümkündür. Somut uyuşmazlık dönemi için davacının sendika üyeliği, toplu iş sözleşmesinin tarafı Sendika tarafından davalı Belediyeye bildirilmediği gibi davacının da toplu iş sözleşmesinden yararlanma talebi ile davalı Belediyeye bir başvurusu olmamıştır...”

18. Yargıtay 9. Hukuk Dairesinin 4/7/2024 tarihli ve E.2024/6808, K.2024/10567 sayılı kararının ilgili kısmı şöyledir:

“...davacının 20.05.2014 tarihinde sendika üyesi olduğu anlaşılmaktadır. 6356 sayılı Kanun’un 39 uncu maddesi gereğince toplu iş sözleşmesinden yararlanmak için taraf sendikaya üye olmak gerekmektedir. Sendika üyesi işçinin hangi tarihten itibaren toplu iş sözleşmesinden yararlanabileceği de sendika üyelik tarihi yahut üyeliğin işverene bildirildiği tarihe göre belirlenmektedir.”

V. İNCELEME VE GEREKÇE

19. Anayasa Mahkemesinin 15/5/2025 tarihinde yapmış olduğu toplantıda başvuru incelenip gereği düşünüldü:

A. Başvurucunun İddiaları ve Bakanlık Görüşü

20. Başvurucu; adil yargılanma hakkı, eşitlik ilkesi ve sendika hakkının ihlal edildiği iddiasında bulunmuştur.

21. Bakanlık görüşünde; başvurucunun sendika hakkının ihlal edildiğine yönelik şikâyetleri incelenirken yargı kararlarının yeterli gerekçeyi içerip içermediği, verilen kararlardaki tespit ve sonuçların kanunun uygulanması niteliğinde olup olmadığı ve açık bir keyfîlik içerip içermediği, dolayısıyla sendika hakkının ihlal edilip edilmediği konusunda Anayasa ve mevzuat hükümleri doğrultusunda ve somut olayın kendine özgü koşulları dâhilinde değerlendirme yapılması gerektiği belirtilmiştir.

22. Başvurucu, Bakanlık görüşüne karşı bireysel başvuru dilekçesinde ileri sürdüğü hususları yinelemiştir.

B. Değerlendirme

23. Anayasa’nın “Sendika kurma hakkı” başlıklı 51. maddesinin ilk üç fıkrası şöyledir:

“Çalışanlar ve işverenler, üyelerinin çalışma ilişkilerinde,

ekonomik ve sosyal hak ve menfaatlerini korumak ve geliştirmek için önceden izin almaksızın sendikalar ve st kuruluşlar kurma, bunlara serbestçe ye olma ve üyelikten serbestçe çekilme haklarına sahiptir. Hiç kimse bir sendikaya ye olmaya ya da üyelikten ayrılmaya zorlanamaz.

Sendika kurma hakkı ancak, mill güvenlik, kamu düzeni, suç işlenmesinin önlenmesi, genel sağlık ve genel ahlk ile başkalarının hak ve özgürlüklerinin korunması sebepleriyle ve kanunla sınırlanabilir.

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

24. Anayasa’nın “Toplu iş sözleşmesi ve toplu sözleşme hakkı” başlıklı 53. maddesinin ilgili kısmı şoyledir:

“İşçiler ve işverenler, karşılıklı olarak ekonomik ve sosyal durumlarını ve çalışma şartlarını düzenlemek amacıyla toplu iş sözleşmesi yapma hakkına sahiptirler.

Toplu iş sözleşmesinin nasıl yapılacağı kanunla düzenlenir.”

25. Başvurucu, TİS hükümlerinden yararlanılmamasından yakınmıştır. Anayasa’nın 51. maddesinde, çalışanlar ve işverenlerin üyelerinin çalışma ilişkilerinde ekonomik ve sosyal hak ve menfaatlerini korumak ve geliştirmek için sendika kurma hakkı olduğu düzenlenmiştir. Sendika hakkı, örgütlenme özgürlüğünün bir parçasını oluşturmaktadır. Bu hak, mensuplarının menfaatlerini korumak üzere yapılan sendikal faaliyetlere izin verilmesini de gerektirir. Bu çerçevede her ne kadar ayrı bir hak grubu teşkil etmese de grev ve toplu sözleşme hakkı, üyelerinin menfaatlerini korumak için sendikaların kullanabileceği en önemli yollardandır (benzer değerlendirmeler için bkz. *Kristal-İş Sendikası* [GK], B. No: 2014/12166, 2/7/2015, ř 27; *Birleşik Metal İşçileri Sendikası*, B. No:

2015/14862, 9/5/2018,§21). Öte yandan Anayasa'nın 53. maddesinde işçi ve işverenlerin karşılıklı olarak ekonomik ve sosyal durumlarını ve çalışma şartlarını düzenlemek amacıyla TİS akdetme hakkına sahip oldukları belirlenmiştir. O hâlde mesele, Anayasa'nın53. maddesi ışığında ve Anayasa'nın 51. maddesi kapsamında ele alınmalıdır.

1. Kabul Edilebilirlik Yönünden

26. Açıkça dayanaktan yoksun olmadığı ve kabul edilemezliğine karar verilmesini gerektirecek başka bir neden de bulunmadığı anlaşılan başvurunun kabul edilebilir olduğuna karar verilmesi gerekir.

2. Esas Yönünden

a. Genel İlkeler

27. Anayasa'nın 51. maddesinde yer alan "*çalışanlar ... üyelerinin menfaatlerini korumak için*" ibaresi üyelerin mesleki menfaatlerini korumak için gerçekleştirecekleri sendikal faaliyetlerin Anayasa tarafından korunduğunu açıkça ortaya koymaktadır (*Kristal-İş Sendikası*, § 54). Bu bağlamda sendika hakkı, mensuplarının menfaatlerini korumak üzere yapılan sendikal faaliyetlere izin verilmesini de gerektirir (*Tayfun Cengiz*, B. No: 2013/8463, 18/9/2014, § 31).

28. Anayasa'nın 51. maddesinde temel bir hak olarak güvence altına alınan sendika hakkının gerçekten ve etkili bir şekilde korunabilmesi yalnızca devletin müdahaleden kaçınmasına bağlı değildir. Sendika hakkı, bu hakka yönelik olarak kamu gücü tarafından gerçekleştirilen müdahalelerin yanı sıra üyesi oldukları sendikalarca veya kimi durumlarda özel hukuk kişilerince yapılan müdahalelere karşı da anayasal koruma sağlamaktadır. Dolayısıyla sendika hakkı devlete, müdahalede bulunmama biçimindeki negatif yükümlülüğün yanı sıra üçüncü

kişilerden gelebilecek müdahalelere karşı ilgiliye koruma sağlama şeklindeki birtakım pozitif yükümlülükler de yüklemektedir (*Barış Adıgüzel*, B. No: 2016/15802, 8/9/2021, § 29; *Ahmet Sefa Topuz ve diğerleri*, B. No: 2016/16056, 21/4/2021, § 52; *Anıl Pınar ve Ömer Bilge*, B. No: 2014/15627, 5/10/2017, § 36).

29. Devletin sendika hakkının korunmasına ilişkin pozitif yükümlülükleri, kaynağını Anayasa'nın 5. ve 51. maddelerinden almaktadır. Bu yükümlülük devlete, üçüncü kişilerin ve özellikle işverenin çalışanların sendikaya üye olma ve sendikal faaliyette bulunma haklarını kullanmayı engelleyici davranışlarından kaçınmasına yönelik olarak ve sırf bu haklarından yararlandıkları gerekçesiyle yaptırma tabi tutulmalarını, ayrımcılığa maruz kalmalarını önleyici tedbirler alma ödevi yüklemektedir. Bu çerçevede alınacak tedbirlerin üçüncü kişilerin ve özellikle işverenin çalışanların sendika hakkına müdahalede bulunmaları bakımından caydırıcı nitelikte olması gerekir. Öte yandan üçüncü kişiler tarafından sendika hakkına müdahale edilmesi durumunda müdahaleye karşı itirazların öne sürülebileceği ve müdahalenin sonuçlarının giderilmesi açısından gerçek ve etkili koruma temin edecek hukuksal mekanizmaların oluşturulması, savunma ve iddialarını yetkili makamlar önünde ortaya koyabilme olanağının tanınması, gerekiyorsa tazminat ve benzeri giderimler için dava açma imkânının getirilmesi devletin pozitif yükümlülüklerindendir (benzer yönlerdeki değerlendirmeler için bkz. *Muharrem Çimen* [GK], B. No: 2016/5002, 23/3/2023, §§ 39, 40; *Barış Adıgüzel*, § 30; *Anıl Pınar ve Ömer Bilge*, § 37). Devletin söz konusu yükümlülüklerini yerine getirip getirmediğinin denetimi ise yürütülen sürecin bütününe bakılarak yapılmalıdır.

30. Kamu gücü kullanan makamların her türlü iş ve işlemlerinde öncelikle Anayasa hükümlerini gözetmeleri zorunludur. Nitekim Anayasa'nın 11. maddesinde Anayasa hükümlerinin yasama, yürütme ve yargı organlarını, idare

makamlarını, diğer kuruluş ve kişileri bağlayan temel hukuk kuralları olduğu ifade edilmiştir. Diğer taraftan Anayasa'nın 138. maddesine göre hâkimler; Anayasa'ya, kanuna ve hukuka uygun olarak vicdani kanaatlerine göre hüküm verir. Görüldüğü üzere yargı organlarının uyuşmazlıkları öncelikle Anayasa hükümlerini dikkate alarak çözüme kavuşturmaları anayasal bir zorunluluktur. Bu bağlamda bireysel başvurunun ikincilliği ilkesi, Anayasa Mahkemesinin ilk elden yani doğrudan inceleme yapmamasını ifade ettiği gibi esas itibarıyla idari ve yargısal makamların önlerindeki meseleleri ve uyuşmazlıkları öncelikle Anayasa'ya uygun biçimde sonuca bağlamaları yönünden birincil derecede sorumlu olduklarını göstermektedir. Özellikle temel kanunlarda öngörülen dürüstlük ve iyi niyet kuralları, hakkın kötüye kullanılması yasağı gibi genel ilkeler ile bazı hâllerde olayın özelliklerine ve durumun gereklerine göre hâkime takdir yetkisi tanınması uyuşmazlıkların çözümünde Anayasa'ya uygun yorum imkânı tanıyan söz konusu etkili hukuksal korumanın bir gereği olarak görülmelidir. Dolayısıyla ister özel kişiler arası ister taraflardan birinin kamu gücü olduğu uyuşmazlıklar olsun her durumda hâkimin hukuk kurallarını Anayasa'ya uygun bir biçimde yorumlaması ve yargı yetkisinin kullanımı çerçevesinde özellikle Anayasa ile güvence altına alınan temel hak ve hürriyetlerin korunmasını gözetmesi beklenmektedir (bazı değişikliklerle birlikte bkz. *Mehmet Apaydın*, B. No: 2015/13099, 8/1/2020, §§ 46, 47).

31. Diğer bir ifadeyle Anayasa'ya uygun yorum ilkesi hâkimin hukuk kurallarını yorumlama serbestîsinin sınırını oluşturmaktadır. Dolayısıyla hâkimin bir hukuk kuralının anlam ve kapsamını tespit ederken Anayasa'yı ve anayasal ilkeleri hesaba katmaması Anayasa'nın normlar hiyerarşisinin tepesinde yer almasını anlamsız hâle getirir. Bu bağlamda Anayasa kâğıt üzerinde kalan bir metin değil yaşayan, hukuk sistemini yönlendiren, her

türlü kamusal tasarrufta gözetilmesi gereken hukuki bir belgedir (*Mehmet Fatih Bulucu* [GK], B. No: 2019/26274, 27/10/2022, § 76). Anayasa hükümlerinin bağlayıcılığının gereği olarak hâkimin maddi hukuk hükümlerini uygularken temel hak ve hürriyetlere ilişkin sınırlama ölçütlerini ve güvenceleri öncelikle dikkate alması anayasal bir gerekliliktir.

32. Mahkemelerin olayın koşullarını değerlendirmek açısından daha avantajlı konumda bulunduğu açıktır. Anayasa Mahkemesinin rolü ise bu kuralların yorumunun Anayasa'ya uygun olup olmadığını belirlemekle sınırlıdır. Önemle değinmek gerekir ki uyuşmazlık ne kadar Anayasa'da yer alan temel hak ve hürriyetleri ilgilendirirse Anayasa Mahkemesinin bireysel başvuru kapsamında bu hak veya hürriyete ilişkin sınırlama ölçütlerini ve güvencelerini denetleme yetkisi o kadar artar. Anayasa Mahkemesinin temel görevi, Anayasa'da yer alan hükümlerin yeknesak ve doğru bir biçimde uygulanmasını sağlamaktır. Bu nedenle Anayasa Mahkemesi, mahkemeler tarafından izlenen usulü denetlemek ve özellikle mahkemelerin Anayasa'nın 51. maddesindeki güvenceleri gözetip gözetmediğini belirlemekle yetinmektedir. Dolayısıyla yapılan incelemede, onların yeri alınmamakta; kamusal makamların süreç içindeki tutumları sendika hakkı bağlamındaki usule ilişkin güvenceler açısından değerlendirilmektedir (benzer değerlendirmeler için bkz. *Türkiye Gıda ve Şeker Sanayi İşçileri Sendikası*, B. No: 2016/13328, 19/11/2020, § 40; *Türkiye Petrol, Kimya ve Lastik Sanayi İşçileri Sendikası*, B. No: 2016/13531, 15/12/2020, § 40; *Ahmet Sefa Topuz ve diğerleri*, § 57; *Muharrem Çimen*, § 42).
33. Bununla birlikte sendika hakkının gerektirdiği pozitif yükümlülüklerin yerine getirildiğinden söz edilebilmesi için her iki tarafın menfaatlerinin de mümkün olduğunca dengelenmesi ve taraflardan biri aleyhine ölçüsüz bir sonuca yol açılmaması gerekir. Menfaatler dengesinin kurulmasında taraflardan biri aleyhine bireysel olarak

aşırı ve olağan dışı bir külfetin yüklenmesi, pozitif yükümlülüklerin ihlali sonucunu doğurabilir. Olayın bütün koşulları ve taraflara tanınan tüm imkânlar ile tarafların tutum ve davranışları gözönünde bulundurularak menfaatlerin adil bir şekilde dengelenip dengelenmediği değerlendirilmelidir (*Faik Tari ve Sultan Tari*, B. No: 2014/12321, 20/7/2017, § 52). Bu noktada Anayasa Mahkemesinin yapacağı inceleme, başvurucunun TİS'ten yararlandırılmaması nedeniyle açtığı davada devletin pozitif yükümlülüğünün gerektirdiği şekilde yargısal bir değerlendirme yapıp yapılmadığına, özellikle mahkemelerin kararlarının konuyla ilgili ve yeterli gerekçe içerip içermediğine ilişkindir.

B. Somut Olayın Değerlendirilmesi

34. Başvurucu; asıl işverenin işçisi olmasına rağmen muvazaalı bir biçimde alt işverenin işçisi olarak gösterildiğini, bu muvazaanın mahkeme kararlarıyla kesin olarak tespit edildiğini belirtmiştir. Başvurucu, buna karşın asıl işverenin TİS bağıtladığı yetkili sendikanın üyesi olmasına rağmen TİS hükümlerinden yararlandırılmamasının sendika hakkını ihlal ettiğinden yakınmıştır.
35. Bu noktada TİS'in işçiler bakımından önemine kısaca değinmekte yarar vardır. TİS, işçi sendikası ile işveren sendikası veya sendika üyesi olmayan işveren arasında akdedilen bir sözleşmedir. Bu sözleşme; bireysel iş sözleşmelerinin nasıl yapılacağını, içeriğini, sona erme koşullarını belirler. Bu yönüyle TİS normatif bir nitelik taşımakta, yasal sınırlar içinde ve TİS'in uygulama alanı ile sınırlı kalmak kaydıyla genel ve objektif nitelikte hukuk kuralı oluşturabilmektedir. TİS; tarafların karşılıklı hak ve borçlarını, sözleşmenin uygulanması ve denetimi ile uyumsuzlukların çözüm yollarını da düzenlemek amacıyla yapılır. Dolayısıyla TİS ve sendikal faaliyet özgürlüğü birbirine

sıkı sıkıya bağılı iki kavram olarak karşımıza çıkar (*Türkiye Gıda ve Şeker Sanayi İşçileri Sendikası*, § 35; *Türkiye Petrol, Kimya ve Lastik Sanayi İşçileri Sendikası*, § 35). Zira işçilerin bir sendikaya üye olmalarındaki başlıca amaçlardan biri de o işyerinde yapılacak bir TİS sayesinde sosyal ve ekonomik haklar ile çalışma şartlarını geliştirmek ve korumaktır. Yani işçilerin TİS çatısı altında toplanamaması sendikal haklardan bir bütün olarak yararlanamamaları anlamına da gelmektedir.

36. Somut olayda mahkemeler, sendika üyeliğinin asıl işverene bildirilmediği gerekçesiyle başvurucunun TİS'ten yararlanamayacağına karar vermiştir.
37. Devletin pozitif yükümlülük bağlamında mahkemelerin hukuk kurallarını yorumlama yetkisi, bunların Anayasa hükümleri ışığında yorumlanması yükümlülüğünü de beraberinde getirmektedir. Buna göre mahkemeler, önlerindeki uyuşmazlığa uygulayacakları mevzuat hükümlerini anayasal ilke ve güvenceleri gözeterek yorumlama mecburiyeti altındadır. Dolayısıyla hâkimin bir hukuk kuralının anlam ve kapsamını tespit ederken Anayasa'yı ve anayasal ilkeleri hesaba katmaması Anayasa'nın normlar hiyerarşisinin tepesinde yer almasını anlamsız hâle getirir. Bu bağlamda Anayasa kâğıt üzerinde kalan bir metin değil yaşayan, hukuk sistemini yönlendiren, her türlü kamusal tasarrufta gözetilmesi gereken hukuki bir belgedir (benzer değerlendirmeler için farklı bir hak bağlamında bkz. *Mehmet Fatih Bulucu*, § 76).
38. Mahkemeler 6356 sayılı Kanun'un 39. maddesi kapsamında sendika üyeliğinin işverene bildirilmesinin zorunlu olduğunu belirtmiş ve bu koşulun gerçekleşmemesi nedeniyle başvurucunun TİS'ten yararlanamayacağı sonucuna varmıştır. Yukarıda da değinildiği üzere 4857 sayılı Kanun'un 2. maddesinde muvazaa hâlinde alt işveren işçisi olarak gösterilen işçilerin işe başladıkları tarihten itibaren asıl işverenin işçileri

sayılacağı düzenlenmiştir. Başvurucunun muvazaalı bir biçimde alt işverenin işçisi olarak gösterilmesine karşın ve bu durumda başlangıçtan itibaren asıl işverenin işçisi sayılacağı kuralı karşısında muvazaalı işlemin tarafı olan işverene neden sendika üyeliği bildirilmesi koşulu arandığı mahkeme kararlarında açıklanmamıştır. Başvurucunun bu yöndeki yargılama sırasında dile getirdiği uyuşmazlığın sonucuna etkili iddia ve itirazları da karşılanmamıştır.

39. Başvurucu bakımından muvazaalı olduğu yargı kararıyla kesinleşmiş iş sözleşmesi nedeniyle TİS'ten yararlanamamanın önemli bir külfete yol açtığı kuşkusuzdur. Başvurucu böylelikle sendika üyesi olduğu 2009 yılından itibaren uzun bir süre boyunca TİS'ten kaynaklı haklardan yararlanamamıştır. Başvurucunun üstlendiği bu külfetin karşısında; muvazaaya kusurlu işlemi nedeniyle neden olan işverene sendika üyeliğinin bildirilmesi gerektiği şeklindeki değerlendirmelerin - söz konusu kanun hükümleri dikkate alındığında- öngörülebilir ve makul olmadığı anlaşılmaktadır.
40. Diğer taraftan tespit edilen muvazaa ilişkisi asıl işveren ile alt işveren arasında gerçekleşmiştir. Başka bir deyişle mahkemelerin değerlendirmelerinde başvurucunun tarafı olmadığı bir muvazaa ilişkisine muhatap kılınarak başvurucuya hangi gerekçelerle böyle bir külfet yüklendiği ve bu yöndeki değerlendirmenin hukuki dayanakları gösterilememiştir. Bunun sonucunda muvazaa ilişkisine ilişkin olarak yapılan tespit, başvurucunun TİS'ten kaynaklı sendikal haklardan yararlanması bakımından herhangi bir sonuç doğurmamış olmaktadır.
41. İşveren tarafından yapılan müdahaleyle ilgili olarak usule ilişkin güvenceler kapsamında oluşturulan yargısal mekanizmaların etkili bir şekilde işletilmesi ve mahkemelerin konuyla ilgili ve yeterli gerekçe ortaya koyması devletin pozitif yükümlülükleri kapsamındadır.
42. Eldeki başvuruda başvurucunun iş sözleşmesinin muvazaalı

olduğu tespit edilmesine rağmen TİS'ten yararlanmasını, sendika üyeliğinin asıl işverene bildirilmesi şartına bağlı kılan mahkeme kararlarında konu ile olarak ilgili ve yeterli bir gerekçe bulunmamaktadır. Dolayısıyla somut olay bağlamında sendika hakkının güvencelerinin yerine getirilmediği ve mahkemelerin yorumlarının sendika hakkının korunmasının gerekliliklerine uygun düşmediği kanaatine varılmıştır. Bu kapsamda mahkemeler tarafından Anayasa'nın 51. maddesine uygun bir inceleme yapıldığı, ilgili ve yeterli bir gerekçe ile sonuca varıldığı ve devletin pozitif yükümlölüklerinin yerine getirildiği söylenemez.

43. Açıklanan gerekçelerle Anayasa'nın 51. maddesinde güvence altına alınan sendika hakkının ihlal edildiğine karar verilmesi gerekir.

VI. GİDERİM

44. Başvurucu, ihlalin tespiti ile yeniden yargılama talebinde bulunmuştur.
45. Başvuruda tespit edilen hak ihlalinin sonuçlarının ortadan kaldırılması için yeniden yargılama yapılmasında hukuki yarar bulunmaktadır. Bu kapsamda kararın gönderildiği yargı mercilerince yapılması gereken iş, yeniden yargılama işlemlerini başlatmak ve Anayasa Mahkemesini ihlal sonucuna ulaştıran nedenleri gideren, ihlal kararında belirtilen ilkelere uygun yeni bir karar vermektir (6216 sayılı Kanun'un 50. maddesinin (2) numaralı fıkrasında düzenlenen bireysel başvuruya özgü yeniden yargılama kurumunun özelliklerine ilişkin kapsamlı açıklamalar için bkz. *Mehmet Doğan* [GK], B. No: 2014/8875, 7/6/2018, §§ 54-60; *Aliğöl Alkaya ve diğerleri* (2), B. No: 2016/12506, 7/11/2019, §§ 53-60, 66; *Kadri Enis Berberoğlu* (3) [GK], B. No: 2020/32949, 21/1/2021, §§ 93-100).

VII. HÜKÜM

Açıklanan gerekçelerle;

A. Sendika hakkının ihlal edildiğine ilişkin iddianın KABUL EDİLEBİLİR OLDUĞUNA,

B. Anayasa'nın 51. maddesinde güvence altına alınan sendika hakkının İHLAL EDİLDİĞİNE,

C. Kararın bir örneğinin sendika hakkının ihlalinin sonuçlarının ortadan kaldırılması için yeniden yargılama yapılmak amacıyla Tavşanlı İş Mahkemesine(E.2021/678, K.2021/1121)GÖNDERİLMESİNE,

D. 664,10 TL harç ve 30.000 TL vekâlet ücretinden oluşan toplam 30.664,10 TL yargılama giderinin başvurucuya ÖDENMESİNE,

E. Ödemelerin kararın tebliğini takiben başvurucunun Hazine ve Maliye Bakanlığına başvuru tarihinden itibaren dört ay içinde yapılmasına, ödemede gecikme olması hâlinde bu sürenin sona erdiği tarihten ödeme tarihine kadar geçen süre için yasal FAİZ UYGULANMASINA,

F. Kararın bir örneğinin Adalet Bakanlığına GÖNDERİLMESİNE 15/5/2025 tarihinde OYBİRLİĞİYLE karar verildi.