

ANAYASA MAHKEMESİ KARARI

Anayasa Mahkemesi Başkanlığından:

İKİNCİ BÖLÜM
KARAR

FATİH KORKMAZ BAŞVURUSU

Başvuru Numarası : 2021/26482

Karar Tarihi : 1/10/2025

Başkan : Basri BAĞCI
Üyeler : Engin YILDIRIM
Rıdvan GÜLEÇ
Ömer ÇINAR
Metin KIRATLI
Raportör : Gülsüm Gizem GÜRSOY
Başvurucu : Fatih KORKMAZ
Vekili : Av. Göksel ÖZERKAN

I. BAŞVURUNUN KONUSU

1. Başvuru, toplu iş sözleşmesinden kaynaklı ücret alacaklarından yararlandırılmama nedeniyle sendika hakkının ihlal edildiği iddiasına ilişkindir.

II. BAŞVURU SÜRECİ

2. Başvuru 27/4/2021 tarihinde yapılmıştır. Komisyon, başvurunun kabul edilebilirlik ve esas incelemesinin Bölüm tarafından yapılmasına karar vermiştir.

3. Başvuru belgelerinin bir örneği bilgi için Adalet Bakanlığına (Bakanlık) gönderilmiştir. Bakanlık, görüşünü bildirmiştir. Başvurucu, Bakanlığın görüşüne karşı beyanda bulunmuştur.

III. OLAY VE OLGULAR

4. Başvuru formu ve eklerinde ifade edildiği şekliyle ilgili olaylar özetle şöyledir:

A. Başvuruya Konu Olmayan Süreç

5. Davalı işyeri, internet sitesinde yer alan bilgilere göre Türkiye'de ilk kez 1910 yılında kurulmuştur. 2024 yılı rakamlarına göre 18.000 çalışanıyla beş farklı ilde mobilite, sanayi teknolojileri, dayanıklı tüketim malları, enerji ve bina teknolojileri sektörlerinde faaliyet göstermektedir.

6. Başvurucu, davalı işyerinin Bursa fabrikasında 24/1/2007-12/12/2014 tarihleri arasında pres operatörü olarak çalışmıştır. Başvurucu 30/12/2014 tarihinde iş sözleşmesinin haklı ya da geçerli neden olmadan feshedildiği iddiasıyla işe iade davası açmış, açılan davada feshin geçerli nedenle gerçekleştirildiği sonucuna varılarak dava reddedilmiş ve anılan karar Yargıtay tarafından 13/4/2016 tarihinde onanarak kesinleşmiştir.

B. Başvuruya Konu Süreç

7. Başvurucunun 12/3/2013 tarihinde üye olduğu ve iş sözleşmesinin sonlandığı 12/12/2014 tarihine kadar üyeliğinin devam ettiği sendika Türkiye Metal, Çelik, Mühimmat, Makina, Metalden Mamul Eşya ve Oto, Montaj ve Yardımcı İşçiler Sendikasıdır (Türk Metal) (ilgili Sendika hakkında detaylı bilgiler için bkz. *Ahmet Sefa Topuz ve diğerleri* [1. B.], B. No: 2016/16056, 21/4/2021, § 9). Davalı işyeri ise Türkiye Metal Sanayicileri Sendikasına (MESS) bağlıdır (ilgili Sendika hakkında detaylı bilgiler için bkz. *Ahmet Sefa Topuz ve diğerleri*, § 8).

8. Davalı işyerinde yetki sorunları yaşanması nedeniyle 1/9/2012-31/8/2014 tarihleri arasında toplu iş sözleşmesi (TİS) imzalanamamıştır. Sonrasında 13/4/2015 tarihinde Türk Metal ile MESS arasında 1/9/2014-31/8/2017 tarihlerini kapsayan TİS imzalanmıştır. Anılan TİS'in 77. maddesinde, imza olunan TİS'in sona eren TİS'i takip eden günde yürürlüğe gireceği hüküm altına alınmıştır. Ayrıca aynı tarihte TİS'in tarafı olan Türk Metal ile MESS arasında TİS yapılamayan 1/9/2012 ile 31/8/2014 dönemini kapsayan ve bu dönemdeki mali haklara ilişkin bir anlaşma protokolü de imzalanmıştır. Bu anlaşma protokolünde TİS'in yürürlük süresi 1/9/2014-31/8/2017 olarak tespit edilmiş ve TİS'in ücret zamlarının düzenlendiği 36. maddesi değiştirilerek 1/9/2012-31/8/2014 arası döneme ilişkin ücretlerde iblağ ve iyileştirme yapılmıştır. Anılan protokolün ise imza tarihinde (13/4/2015) davalı işyerinde çalışan sendikali işçilere uygulanacağı taraf sendikalarca kararlaştırılmıştır.

9. Başvurucu 2/6/2016 tarihinde iş sözleşmesinin feshinin haklı nedenle gerçekleşmediğine dair kesinleşmiş mahkeme kararına (bkz. § 6) dayanılarak 13/4/2015 tarihinde imzalanan TİS'ten kaynaklı alacakları ile kıdem ve ihbar tazminatı ödenmesi talepli dava açmıştır.

10. Yargılamanın görüldüğü Bursa 4. İş Mahkemesi 23/5/2017 tarihinde davanın reddine karar vermiştir. Kararda, başvurunun 13/4/2015 tarihinde imzalanan anlaşma protokolüne göre o tarihte işyerinde çalışmaması nedeniyle TİS alacaklarından yararlanamayacağı belirtilmiştir.

11. Kararın istinaf kanun yoluna götürülmesi üzerine İstanbul Bölge Adliye Mahkemesi 41. Hukuk Dairesi 14/2/2020 tarihinde ilk derece mahkemesi kararının kaldırılmasına karar vermiştir. Kararda; davanın reddine dair kısa kararla hüküm kurulduğu, gerekçeli kararda ise davadaki taleple tamamen örtüşmeyen ve TİS'ten kaynaklanan fark alacağı olduğu hususu sehven değerlendirilerek gerekçe yazıldığı belirtilmiştir.

12. Devam olunan yargılamada Bursa 4. İş Mahkemesi 9/7/2020 tarihinde davanın reddine karar vermiştir. Gerekçeli kararda; başvurunun diğer çalışanları etkilemek suretiyle uyumsuzluk çıkarttığı, bu davranışlarının diğer işçilere satışma niteliğinde olduğu kabul edilerek davalı tarafından yapılan feshin kıdem ve ihbar tazminatı ödenmeyecek şekilde haklı nedenle feshedildiği kanaatine varılmıştır.

13. İstinaf başvurusu üzerine İstanbul Bölge Adliye Mahkemesi 41. Hukuk Dairesi 24/12/2020 tarihinde ilk derece mahkemesi kararının kaldırılmasına ve davanın kısmen kabulüne kesin olarak karar vermiştir. Kararda; daha önce başvurunun iş sözleşmesinin feshinin geçerli sebebe dayandığına ilişkin kesinleşmiş mahkeme kararı bulunduğu, buna karşın ilk derece mahkemesince söz konusu hüküm gözardı edilerek feshin haklı nedene dayandığının kabul edilemeyeceği ve başvurunun kıdem-ihbar tazminatlarının kabulü gerektiği belirtilmiştir. Yani sıra kararda emsal İstanbul Bölge Adliye Mahkemesi kararlarında TİS'le ilgili protokolün o dönem çalışmayan işçilere uygulanmayacağı belirtildiğinden bu alacak yönünden başvurunun talebi reddedilmiştir.

14. Başvurucu, nihai hükmü 29/3/2021 tarihinde öğrendikten sonra 27/4/2021 tarihinde bireysel başvuruda bulunmuştur.

IV. İLGİLİ HUKUK

A. İlgili Mevzuat

15. 18/10/2012 tarihli ve 6356 sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu'nun *"Toplu iş sözleşmesi ve çerçeve sözleşmenin içeriği"* başlıklı 33. maddesinin ilgili kısmı şöyledir:

"(1) Toplu iş sözleşmesi, iş sözleşmesinin yapılması, içeriği ve sona ermesine ilişkin hükümleri içerir.

(2) Toplu iş sözleşmesi, tarafların karşılıklı hak ve borçları ile sözleşmenin uygulanması ve denetimini ve uyuşmazlıkların çözümü için başvurulacak yolları düzenleyen hükümleri de içerebilir."

16. 6356 sayılı Kanun'un *"Toplu iş sözleşmesinin şekli ve süresi"* başlıklı 35. maddesinin (2) numaralı fıkrası şöyledir:

"(2) Toplu iş sözleşmesi en az bir ve en çok üç yıl süreli olarak yapılabilir. Toplu iş sözleşmesinin süresi, sözleşmenin imzalanmasından sonra taraflarca uzatılamaz, kısaltılamaz ve sözleşme süresinden önce sona erdirilemez."

17. 6356 sayılı Kanun'un *"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 sendikasına işverene bildirildiği tarihten itibaren yararlanır.

(3) Toplu iş sözleşmesinin imza tarihi ile yürürlük tarihi arasında iş sözleşmesi sona eren üyeler de, iş sözleşmelerinin sona erdiği tarihe kadar toplu iş sözleşmesinden yararlanır."

B. Yargıtay İçtihadı

18. Yargıtay 9. Hukuk Dairesinin başvuruçunun şikâyetleri ile aynı şekilde kapsam dışı bırakılarak TİS'ten yararlanamama konusundaki 20/2/2018 tarihli ve E.2017/17802, K.2018/3551 sayılı kararının ilgili kısmı şöyledir:

"... davacının üyesi olduğu sendika ile davalı işverenin üyesi olduğu sendika [arasında] imzalanan grup Toplu İş Sözleşmesi 31.08.2012 tarihinde sona ermiş, işyerinde sendikanın yetki almaması üzerine 01.09.2012-31.08.2014 arası yürürlüğü süren önceki TİS hizmet akti olarak devam etmiş, bu arada davalı işverenin taraf olduğu sendika ile bu süre için başka işyerlerini kapsayan Toplu İş Sözleşmesi imzalanmış ve diğer işyerlerinde uygulanmıştır. Davalı işyerinde davacının üyesi olduğu sendikanın yetki alması üzerine ise 15.12.2014 tarihinde davalı işverenin taraf olduğu sendika ile bu kez 01.09.2014-31.08.2017 süreli Toplu İş Sözleşmesi imzalanmış, ancak Toplu İş Sözleşmesinin 77. maddesinde açıkça 'İş bu Toplu İş Sözleşmesi[nin], sona eren Toplu İş Sözleşmesini takip eden günde yürürlüğe gireceği' belirtilmiştir.

Toplu İş Sözleşmesinin taraflarını temsilen işçi ve işveren sendikaları bir araya gelerek daha sonra 13.04.2015 tarihinde davacının dava konusu ettiği alacaklara esas anlaşma tutanağını imzalamışlardır. Bu anlaşma tutanağı ile davacının çalıştığı işyerinde sözleşmenin imza tarihinde işyerinde çalışan sendika üyesi işçilere ödenmek üzere 15.12.2014 tarihinde imzalanan Toplu İş Sözleşmesinin yürürlük süresi 01.09.2014-31.08.2017 olarak tespit edildikten sonra 36. maddesi değiştirilerek, 01.09.2012-31.08.2014 arası ücretlerinde iblağ ve iyileştirme yapılmıştır.

Temel uyumsuzluk, iş sözleşmesi gerek TİS ve gerekse değiştiren anlaşma tutanağından önce feshedilen davacının, anlaşma tutanağı sonucu TİS'in 36. maddesi ile yapılan iblağ ve iyileştirmelerden yararlanıp yararlanmayacağı noktasında toplanmaktadır.

Yukarıda açıklandığı üzere davacının çalıştığı işyerinde 01.09.2012-31.08.2014 arası yetki alınmadığı için Toplu İş Sözleşmesi imzalanmamıştır. Daha sonra yetki alınması ile imzalanan Toplu İş Sözleşmesinin 77. maddesinde açıkça 'bu Toplu İş Sözleşmesi[nin], sona eren Toplu İş Sözleşmesini takip eden günde yürürlüğe gireceği' belirtildiğine göre TİS'in yürürlük süresinin başlangıcı bu işyeri için 01.09.2012 tarihi olacaktır. 6356 sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi [Kanunu'nun] 35. maddesi uyarınca da 'Toplu iş sözleşmesinin süresi, sözleşmenin imzalanmasından sonra taraflarca kısıtlanamayacağından, anlaşma tutanağı ile bu işyeri için 01.09.2014-31.08.2017 yürürlük süresi kararlaştırılması, açıkça yasanın ihlalidir. Diğer taraftan aynı kanunun 39/3 maddesinin açık ve emredici düzenlemesi karşısında da iş sözleşmesi yürürlük tarihi ile imza tarihi arasında feshedilen işçilerin Toplu İş Sözleşmesi ve onun eki olan anlaşma tutanağı nedeni ile yararlanmaları gerekir. Davacının iş sözleşmesi 20.05.2014 tarihinde 01.09.2012 yürürlük tarihinden sonra ancak imza tarihinden önce sona erdirildiğine göre iblağ ve iyileştirmenin hakkında uygulanması ve fark alacaklarının hesaplanarak hüküm altına alınması gerekirken, yazılı gerekçe ile reddi hatalıdır."

V. İNCELEME VE GEREKÇE

19. Anayasa Mahkemesinin 1/10/2025 tarihinde yapmış olduğu toplantıda başvuru incelenip gereği düşünüldü:

A. Başvurucunun İddiaları ve Bakanlık Görüşü

20. Başvurucu, 6356 sayılı Kanun'un 35. ve 39. maddelerindeki açık düzenlemelere rağmen kanuna aykırı şekilde yapılan protokolle kapsam dışı bırakılarak TİS'ten faydalandırılmadığını belirtmiş; adil yargılanma hakkı, mülkiyet hakkı ve sendika hakkının ihlal edildiğini ileri sürmüştür.

21. Bakanlık görüşünde; başvurucunun sendika hakkının ihlal edildiğine yönelik şikâyetleri incelenirken yargılama makamlarının kararlarının yeterli gerekçeyi içerip içermediği, verilen kararlardaki tespit ve sonuçların kanunun uygulanması niteliğinde olup olmadığı, açık bir keyfîlik taşıyıp taşımadığı ve bu bağlamda sendika hakkının ihlal edilip edilmediği konusunda Anayasa ve mevzuat hükümleri doğrultusunda somut olayın kendine özgü koşullarının gözönüne alınması gerektiği belirtilmiştir.

22. Başvurucu, Bakanlık görüşüne karşı bireysel başvuru formunda yer alan iddialarını 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 üst kuruluşlar kurma, bunlara serbestçe üye olma ve üyelikten serbestçe çekilme haklarına sahiptir. Hiç kimse bir sendikaya üye olmaya ya da üyelikten ayrılmaya zorlanamaz.

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

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

24. Anayasa'nın "*Toplu iş sözleşmesi ve toplu sözleşme hakkı*" başlıklı 53. maddesinin ilk iki fıkrası şöyledir:

"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, kapsam dışı bırakılması nedeniyle geriye dönük olarak TİS'ten kaynaklı ücret alacaklarından faydalanamamıştır. 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 (benzer değerlendirmeler için bkz. *Kristal-İş Sendikası* [GK], B. No: 2014/12166, 2/7/2015, § 27; *Birleşik Metal İşçileri Sendikası* [2. B.], B. No: 2015/14862, 9/5/2018, § 21). Öte yandan Anayasa'nın 53. maddesinde işçi ve işverenlerin karşılıklı olarak ekonomik, sosyal

durumlarını ve çalışma şartlarını düzenlemek amacıyla TİS akdetme hakkına sahip oldukları belirlenmiştir. O hâlde mesele, Anayasa'nın 53. 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 sendika hakkının ihlal edildiğine ilişkin iddianın kabul edilebilir olduğuna karar verilmesi gerekir.

2. Esas Yönünden

27. Somut olayda özel bir şirkette çalışan başvuru, TİS'ten haksız biçimde yararlandırılmadığını ileri sürmüştür. Başvurucunun TİS'ten yararlanamaması sendikalar ile başvuru arasındaki bir uyumsuzluk olup bu duruma devletin herhangi bir müdahalesi söz konusu değildir. Dolayısıyla somut olaydaki başvurunun Anayasa'nın 51. maddesiyle devlete yüklenen pozitif yükümlülükler kapsamında incelenmesi gerekir (*Abbas Akçay ve diğerleri* [1. B.], B. No: 2015/2790, 23/5/2018, § 32).

a. Genel İlkeler

28. Anayasa'nın 51. maddesinde yer alan "*çalışanlar... üyelerinin menfaatlerini korumak için*" ibaresi üyelerin mesleki menfaatlerini korumak için gerçekleştirecekleri sendikal faaliyetlerinin Anayasa tarafından korunduğunu açıkça ortaya koymaktadır (*Kristal-İş Sendikası*, § 54). Dolayısıyla sendika hakkı, mensuplarının menfaatlerini korumak üzere yapılan sendikal faaliyetlere izin verilmesini de gerektirir (*Tayfun Cengiz* [2. B.], B. No: 2013/8463, 18/9/2014, § 31).

29. Anayasa'nın 51. maddesinde düzenlenen 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 ilgilie koruma sağlama şeklindeki birtakım pozitif yükümlülükler de yüklemektedir (*Anıl Pınar ve Ömer Bilge* [1. B.], B. No: 2014/15627, 5/10/2017, § 36; *Ahmet Sefa Topuz ve diğerleri*, § 52; *Barış Adıgüzel* [2. B.], B. No: 2016/15802, 8/9/2021, § 29).

30. Sendika hakkının devlete yüklediği pozitif yükümlülükler, devletin koruyucu ve düzeltici önlemler almasını gerektirebilir. Sendika hakkının korunması pozitif yükümlülüğü devlete, üçüncü kişilerin ve özellikle işverenin çalışanların sendikaya üye olma ve sendikal faaliyette bulunma haklarını kullanmayı engelleyici davranışlarından kaçınmasına yönelik ve sırf bu haklarından yararlandıkları gerekçesiyle yaptırıma tabi tutulmalarını, ayrımcılığa maruz kalmalarını önleyici tedbirler alma ödevi yüklemektedir. Bu çerçevede alınacak tedbirler üçüncü kişilerin ve özellikle işverenin çalışanların sendika hakkına müdahalede bulunmaları bakımından caydırıcı nitelik taşımaktadır. 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 gerekiyorsa tazminat ve benzeri giderimler için dava açma imkânının getirilmesi devletin pozitif yükümlülüklerindendir (*Barış Adıgüzel*, § 30; *Anıl Pınar ve Ömer Bilge*, § 37).

31. Mevzuatın gerektirdiği hususların ve ispat şartlarının gerçekleşip gerçekleşmediğini değerlendirmek öncelikle yargı mercilerinin görevidir. Yargı mercilerinin olayın şartlarını değerlendirmek açısından daha avantajlı konumda olduğu tartışmasızdır. Anayasa Mahkemesinin rolü ise bu kuralların yorumunun Anayasa'ya uygun olup olmadığını belirlemekle sınırlıdır. Bu nedenle Anayasa Mahkemesi yargı mercileri tarafından izlenen usulü denetlemek ve özellikle mahkemelerin Anayasa'nın 51. maddesindeki güvenceleri gözetip gözetmediğini belirlemekle yetinmektedir. Dolayısıyla Anayasa Mahkemesi, yargı mercilerinin yerini almamakta; kamusal makamların süreç içindeki tutumlarını sendika hakkı bağlamındaki usule ilişkin güvenceler açısından değerlendirmektedir (benzer değerlendirmeler için bkz. *Türkiye Gıda ve Şeker Sanayi İşçileri Sendikası (Şeker İş)* [2. B.], B. No: 2016/13328, 19/11/2020, § 40; *Türkiye Petrol, Kimya ve Lastik Sanayii İşçileri Sendikası* [1. B.], B. No: 2016/13531, 15/12/2020, § 40; *Ahmet Sefa Topuz ve diğerleri*, § 57).

b. İlkelerin Olaya Uygulanması

32. Anayasa'nın 53. maddesi uyarınca ekonomik ve sosyal durum ile çalışma şartlarını düzenlemek amacıyla işçiler ve işverenler TİS yapma hakkına sahiptir. Bu hak, doğası gereği toplu olarak kullanılabilecek olması nedeniyle işçiler tarafından sendikalar vasıtasıyla kullanılabilir (AYM, E.2020/57, K.2020/83, 30/12/2020). Dolayısıyla anılan maddenin birinci fıkrasına göre bütün işçilerin ekonomik ve sosyal durumlarını ve çalışma şartlarını düzenlemek amacıyla TİS yapma hakkı bulunmaktadır. TİS yapma hakkı sadece şekli anlamda bir sözleşme yapma hakkını değil şüphesiz bu sözleşmeden yararlanma hakkını da kapsar. Başka bir ifadeyle hükümlerinin pratikte anlam ifade etmediği bir TİS yapma hakkından bahsedilemez. Buna göre işçilerin kısmen veya tamamen TİS'ten yararlanamamasına yol açan uygulama veya yorumlar Anayasa'nın anılan hükmüne aykırılık teşkil edecektir (*Hülya Şimşek* [GK], B. No: 2022/18821, 20/3/2025, § 39).

33. Nitekim kanun koyucu 6356 sayılı Kanun'da TİS'in imza tarihi ile yürürlük tarihi arasında iş sözleşmesi sona eren işçilerin de iş sözleşmelerinin sona erdiği tarihe kadar TİS'ten yararlanma hakkı olduğunu açıkça düzenlemiştir. Ayrıca belirtilen Kanun'da TİS'in süresinin sözleşmenin imzalanmasından sonra taraflarca kısaltılamayacağı belirlenmiştir. O hâlde hem anayasal olarak hem 6356 sayılı Kanun'a göre TİS'e aykırı bir şekilde; TİS'ten yararlanma hakkını kısıtlayan ve TİS'in süresine müdahale niteliği taşıyan anlaşmalar sendika hakkına aykırılık teşkil edecektir.

34. Somut olayda, başvurunun iş sözleşmesi 12/12/2014 tarihinde sona ermiştir. Başvurucunun 12/12/2014 tarihine kadar olan TİS alacaklarının tahsili talebi; TİS sonrası imzalanan anlaşma protokolü gerekçe gösterilerek imza tarihinde (yani 13/4/2015 tarihinde) davalı işyerinde çalışmadığı gerekçesiyle reddedilmiştir. Böylelikle başvuru 1/9/2012-31/8/2014 arası dönemi kapsayan mali haklardan yararlandırılmamış ve bu dönem için TİS kapsamı dışında tutulmuştur. Devamında mahkemeler de salt anlaşma protokolünü esas alarak başvurunun geriye dönük TİS hükümlerinden yararlanamayacağına karar vermiştir.

35. Ancak Yargıtayın da vurguladığı üzere başvuruya konu TİS'te, yeni TİS'in sona eren TİS'i takip eden günde yürürlüğe gireceği belirtilmiş, buna göre TİS'in yürürlük süresinin başlangıcının davalı işyerinde 1/9/2012 olduğu düzenlenmiştir (bkz. § 18). Sonrasında sendikalar kendi aralarında yaptığı bir protokolle TİS'in yürürlük süresini 1/9/2014-31/8/2017 olarak kararlaştırmış, başka bir ifadeyle sözleşmenin süresini

kısaltmışlardır. Bununla birlikte TİS'in ücret kısmını düzenleyen maddesinde de değişiklik yaparak 1/9/2012-31/8/2014 dönemi için olan ücretlerde iyileştirme yapmışlar ancak bu iyileştirmeden de imza tarihinde işyerinde çalışanların yararlanabileceğini düzenlemişlerdir.

36. Özette sendikalar Yargıtay kararında da altı çizildiği üzere 6356 sayılı Kanun'un 35. maddesine aykırı bir şekilde sözleşme süresini kısaltmış, yine aynı Kanun'un 39. maddesine aykırı şekilde TİS'ten yararlanma kapsamını daraltmışlardır (bkz. § 18). Bunun sonucunda başvuru, Kanun'da yer alan açık düzenlemelere göre iş sözleşmesinin sona erdiği 12/12/2014 tarihine kadar TİS'ten yararlanma hakkına sahip olmasına rağmen bu haktan faydalanamamıştır.

37. Mahkeme kararlarına bakıldığında ise yalnızca anlaşma protokolünün esas alınarak başvuru geride dönük olarak (1/9/2012-31/8/2014 arası) TİS hükümlerinden yararlanamayacağına karar verildiği ve daha ileri bir değerlendirmede bulunulmadığı görülmüştür. Bu itibarla mahkemeler tarafından Yargıtayın sendika hakkı yönünden devletin anayasal yükümlülükleriyle örtüşen içtihadından niçin ayrıldığı anlaşılamamıştır. Diğer bir ifadeyle anayasal bir hak olan TİS'ten yararlanma hakkından başvuru mahrum bırakılmasının anılan Anayasa ve kanun hükümleri karşısında ne şekilde hukuka uygun olduğu izah edilememiştir. Oysa anayasal bir hak olan TİS'ten yararlanamama gibi ciddi bir sonuç doğuran hukuki yorumun somut olayın koşulları ve açık Kanun hükümleri dikkate alınarak yapılacak tespitlere dayanması gerektiği açıktır.

38. Anlatılanlar kapsamında mahkemelerin yukarıda değinilen hususlara dair bir değerlendirme yapmaksızın başvuru sendikalar arasında yapılan anlaşma protokolü ile kapsam dışı bırakılmasını hukuka uygun bularak 1/9/2012-31/8/2014 tarihleri arası TİS'e bağlı alacaklara hak kazanmadığı şeklindeki değerlendirmesinin ilgili ve yeterli olduğu söylenemez.

39. Neticede başvuru, kapsam dışı bırakılarak iş sözleşmesinin sona erdiği tarihe kadar olan TİS hükümlerinden yararlandırılmamıştır. Buna karşın mahkemelerce ilgili ve yeterli bir gerekçe ortaya konulmadan başvuru davalının reddedilmesi sendika hakkının gerektirdiği etkili yargısal inceleme bağlamında devletin pozitif yükümlülükleriyle bağdaşmamaktadır.

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

VI. GİDERİM

41. Başvuru; ihlalin tespiti, yeniden yargılama yapılması ile 200.000 TL manevi tazminat talebinde bulunmuştur.

42. Başvuruda tespit edilen anayasal hak ihlalinin sonuçlarının ortadan kaldırılması için yeniden yargılama yapılmasında hukuki yarar ve zorunluluk bulunmaktadır. Anayasa'nın 148. ve 153. maddeleri ile 30/3/2011 tarihli ve 6216 sayılı Anayasa Mahkemesinin Kuruluşu ve Yargılama Usulleri Hakkında Kanun'un 50. ve 66. maddeleri uyarınca ihlal kararının gönderildiği yargı mercilerinin yapması gereken iş, yeniden yargılama işlemlerini başlatıp Anayasa Mahkemesinin ihlal kararında belirtilen ilkelere ve gerekçelere uygun biçimde yürütülecek yargılama sonunda hak ihlalinin nedenlerini gidererek yeni bir karar vermektir (yeniden yargılama konusunda bkz. *Mehmet Doğan* [GK], B. No: 2014/8875, 7/6/2018, §§

54-60; *Aligül Alkaya ve diğeri (2)* [1. B.], B. No: 2016/12506, 7/11/2019, §§ 53-60, 66; *Kadri Enis Berberoğlu (3)* [GK], B. No: 2020/32949, 21/1/2021, §§ 93-100).

43. Bununla birlikte sendika hakkının ihlal edilmesi nedeniyle yalnızca yeniden yargılamaya karar verilmesiyle giderilemeyecek olan manevi zararları karşılığında başvurucuya net 34.000 TL manevi tazminat ödenmesine karar verilmesi gerekir.

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 üzere Bursa 4. İş Mahkemesine (E.2020/133, K.2020/256) GÖNDERİLMESİNE,

D. Başvurucuya net 34.000 TL manevi tazminat ÖDENMESİNE, tazminata ilişkin diğer taleplerin REDDİNE,

E. 487,60 TL harç ve 30.000 TL vekâlet ücretinden oluşan toplam 30.487,60 TL yargılama giderinin başvurucuya ÖDENMESİNE,

F. Ödemelerin kararın tebliğini takiben başvurunun 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,

G. Kararın bir örneğinin Adalet Bakanlığına GÖNDERİLMESİNE 1/10/2025 tarihinde OYBİRLİĞİYLE karar verildi.