

İlgili Kanun / Madde
6356 S. STK/39

T.C
ANAYASA MAHKEMESİ

Başvuru No. 2022/18821

Karar No.

Tarihi: 20/3/2025

- **TOPLU SÖZLEŞME HAKKI**
- **TOPLU SÖZLEŞMEDEN YARARLANMA HAKKI**
- **İŞYERİ VEYA İŞLETMENİN BÜTÜNÜ SEVK VE İDARE EDEN İŞVEREN VEKİLLERİ VE TİS GÖRÜŞMELERİNDE İŞVERENİ TEMSİL YETKİSİNE SAHİP İŞVEREN VEKİLLERİNİN DIŞINDA KALANLARIN SENDİKAYA ÜYE OLARAK VEYA DAYANIŞMA AİDATI ÖDEYEREK TİS YARARLANABİLECEĞİ**

ÖZETİ: Anayasa'nın 53. maddesi uyarınca ekonomik ve sosyal durum ile çalışma şartlarını düzenlemek amacıyla işçiler ve işverenler TİS yapma hakkına sahiptir. Anılan hak, doğası gereği toplu olarak kullanabilecek 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 yapamamasına yol açan uygulama veya yorumlar Anayasa'nın anılan hükmüne aykırılık teşkil edecektir. Diğer bir deyişle Anayasa'nın anılan hükmü işçilerin bir kısmının TİS kapsamı dışında bırakılmasına izin vermemektedir.

Nitekim kanun koyucu da 6356 sayılı Kanun'da işveren vekilleri ile TİS görüşmelerine işvereni temsilen katılanlar hariç tüm işçilerin TİS'ten yararlanma hakkı olduğunu açıkça düzenlemiştir. Öte yandan Yargıtay da TİS'ten yararlandırılma bakımından beyaz yakalı-mavi yakalı işçi ayrımının normatif bir dayanağının olmadığını tespit etmiştir. Anılan karara göre "...beyaz yakalı çalışanlar' şeklindeki ifadenin geniş bir şekilde yorumlanarak salt beden gücüne göre çalışma kriteri ile bazı işçi gruplarının anayasal düzeyde tüm işçilere tanınan ve güvence altına alınmış olan toplu iş sözleşmesi hakkından geri bırakılabilmelerine sebebiyet verebileceğinden, yerinde olmayacaktır." (bkz. § 16).

Yargıtay uygulamada ofis işlerinde çalışanların beyaz yaka, beden gücüne dayalı çalışanların ise mavi yaka olarak nitelendirildiğinin altını çizmiştir. Bununla birlikte Yargıtay kararında yapılan iş ve buna bağlı olarak görev ve sorumluluklar, alınan ücret, işyeri organizasyonu içinde yönetici kabul edilebilecek bir pozisyonun olup olmadığı hususlarında bir incelemenin gerekli olduğu belirtilse de TİS'ten yararlanma konusunda belirleyici ölçütün işveren vekili sıfatı taşıyıp taşımama ya da işvereni temsilen TİS görüşmelerine katılıp katılmama olduğu net şekilde ifade edilmemiştir. Oysa hem anayasal olarak hem de 6356 sayılı Kanun'a göre işveren adına hareket eden, diğer bir deyişle işveren vekili sıfatı taşıyan ya da işvereni temsilen TİS görüşmelerine katılanlar haricinde hangi ölçüt kabul edilirse edilsin beyaz yakalı işçilerin TİS'ten yararlandırılmamaları sendika hakkına aykırılık teşkil edecektir.

Somut olayda başvurucunun beyaz yakalı çalışan olarak TİS kapsamı dışında tutulduğu görülmüştür. Ancak mahkemelerce TİS tarafı konumundaki sendikanın üyesi olan başvurucunun işveren adına veya işveren vekili sıfatıyla hareket edip etmediği ortaya konulmamıştır. Diğer bir ifadeyle anayasal bir hak olan TİS'ten yararlanma hakkından başvurucunun mahrum bırakılmasının anılan Anayasa ve kanun hükümleri karşısında ne şekilde hukuka uygun olduğu

izah edilememiştir. Oysa Anayasa'nın 53. maddesi kapsamında tüm işçilerin TİS yapma hakkı olduğu düzenlenmiştir. Dolayısıyla anayasal bir hak olan TİS'ten yararlanamama gibi ciddi bir sonuç doğuran hukuki yorumun somut olayın koşulları dikkate alınarak çalışanın işveren vekili olarak görev yaptığı ya da işveren adına TİS görüşmelerine katıldığı şeklinde yapılacak tespitlere dayanması gerektiği açıktır.

Eldeki başvuruya bakıldığında istinaf mahkemesinin de yönlendirmesiyle ilk derece mahkemesi davalı işyerinde kapsam dışı personel arasında bir eşitsizlik yaratılmadığını ve hiçbirinin TİS'ten yararlandırılmadığını belirtmekle yetinmiş, daha ileri bir değerlendirmede bulunmamıştır. Anılan karar istinaf merciince de uygun bulunarak kesinleşmiştir (bkz. §§ 11, 12). Dosyada başvurusunun muhasebe şefi olarak çalıştığı bilgisi yer almakta olup yaptığı iş, görev ve sorumlulukları, aldığı ücret, işyeri organizasyonu içinde işveren adına hareket ettiği hususlarına yer verilmemiştir. O hâlde mahkemelerin bu hususlara dair bir değerlendirme yapmaksızın başvurusunun salt beyaz yakalı olması ve diğer beyaz yakalılar gibi kapsam dışı tutulduğunun anlaşılması nedeniyle TİS'e bağlı alacaklara hak kazanamadığı şeklindeki değerlendirmesi somut olgulara uygun düşmeyen ilgisiz bir gerekçe olmuştur.

Neticede başvuru, kapsam dışı personel olarak nitelendirilerek TİS'ten yararlandırılmamıştır. Buna karşın mahkemelerce ilgili ve yeterli bir gerekçe ortaya konulmaması sendika hakkının gerektirdiği etkili yargısal inceleme bağlamında devletin pozitif yükümlülükleriyle bağdaşmamaktadır.

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

I. BAŞVURUNUN KONUSU

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

II. BAŞVURU SÜRECİ

2. Başvuru 23/2/2022 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 beyanda bulunmamıştır.

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

III. OLAY VE OLGULAR

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

6. Başvurucunun mensubu olduğu, 1958 yılında kurulan Türkiye Maden İşçileri Sendikası (Türkiye MADEN-İŞ/Sendika) madencilik ve taş ocakları iş kolunda kamu sektörü ve özel sektör olmak üzere birçok işyerinde örgütlüdür. Sendika, Türkiye İşçi Sendikaları Konfederasyonuna bağlıdır.

7. Başvurucu 8/2/2000-22/10/2014 tarihleri arasında davalı işyerinde muhasebe şefi olarak çalışmıştır. Türkiye Maden-İş, davalı işyerinde yetkili sendikadır ve başvurucunun çalıştığı dönemlerde iki üç yıllık periyotlarla işyeri ile Sendika arasında toplu iş sözleşmesi (TİS) imzalanmıştır.

8. Başvurucu; işyerinde aralarında kendisinin de olduğu geniş bir kesimin *beyaz yakalı çalışan* olması nedeniyle *kapsam dışı* kabul edilerek TİS dışında bırakıldığını, başlangıçta sendikalı işçilere verilen zammın aynen kapsam dışı kalanlara da uyguladığını, bu uygulamanın uzun zaman devam ettiğini ancak zaman geçtikçe şirketin H. Grup diye bir gruptan rapor alarak bu uygulamayı terk ettiğini ve 2007 yılından itibaren enflasyon artışı verilmediğini ileri sürmüştür. Başvurucu, TİS'ten kaynaklı alacaklar ve diğer işçilik alacaklarının tahsili talebiyle dava açmıştır.

9. Yargılamayı yapan Çayeli Asliye Hukuk Mahkemesi (iş mahkemesi sıfatıyla) 29/3/2018 tarihinde davanın reddine karar vermiştir. Gerekçeli kararın ilgili kısmı şöyledir:

"...dosya kapsamı incelendiğinde davacının 1/6/2006 tarihinden itibaren Toplu İş Sözleşmelerinin dışında kalan kapsam dışı personel olduğu açıktır. Yerleşik Yargıtay içtihatları uyarınca; toplu iş sözleşmesi üyesi işçilere zammın yapılması, kapsam dışı kalan personellere zammın yapılmaması işverenin eşit işlem borcuna aykırılık teşkil etmemektedir."

10. Karara karşı istinaf kanun yoluna başvurulması üzerine Samsun Bölge Adliye Mahkemesi 8. Hukuk Dairesi 11/12/2018 tarihinde kararın kaldırılmasına karar vermiştir. Gerekçeli kararın ilgili kısmı şöyledir:

"...davacı, Toplu İş Sözleşmesi kapsamında olan bir işçi olduğundan, eşit işlem borcu gereği Toplu İş Sözleşmesi kapsamında olmadığı halde kök ücret uygulamasından

yararlandırılan işçi bulunup bulunmadığı belirlenerek bu şekilde bir işçi olmadığına tespiti halinde kök ücret alacağı ve ücrete bağlı fark alacak taleplerinin reddine karar verilmesi, şayet objektif neden bulunmadığı halde kapsam dışı olup da artıştan faydalanan işçi bulunduğu tespit edilirse davacının davasının kabulüne karar verilmesi gerektiği ortadadır."

11. Kararın kaldırılması üzerine tekrar yargılama yapan Çayeli Asliye Hukuk Mahkemesi (iş mahkemesi sıfatıyla) 29/4/2021 tarihinde davanın reddine karar vermiştir. Gerekçeli kararın ilgili kısmı şöyledir:

"...dosya ekinde yer alan toplu iş sözleşmesinde yer alan zım oranlarının tespit edilerek, emsal nitelikteki kapsam dışı işçilerin bordroları ile karşılaştırıldığı ve toplu iş sözleşmesinde belirlenen zım oranlarının kapsam dışı personellerin hiç birine uygulanmadığına tespit edildiği, yine 2007-2014 yılları arasında akdedilen toplu iş sözleşmelerinde zım oranlarının altı aylık dönemler halinde belirtildiği, bir kısım zım oranlarının rakamsal olarak belirlenmiş olduğu, bir kısmın ise TÜİK TÜFE değişim oranlarının esas alınarak belirlendiğinin ifade edildiği, zım oranlarının rapor muhteriyatındaki tablo da belirtildiği, mezkur yönleri sebebiyle raporun denetime elverişli olduğu değerlendirilerek eşit davranma borcuna aykırılık iddiasının ispat edilemediği ve davacının toplu iş sözleşmesi farkından doğan fark ücret alacağı taleplerinin reddine karar verilmesi gerektiği..."

12. Karara karşı istinaf kanun yoluna başvurulması üzerine Samsun Bölge Adliye Mahkemesi 8. Hukuk Dairesi 14/12/2021 tarihinde istinaf başvurusunun esastan reddine kesin olarak karar vermiştir.

13. Karar, başvurucuya 1/2/2022 tarihinde tebliğ edilmiştir. Başvurucu, yasal süresi içinde 23/2/2022 tarihinde bireysel başvuruda bulunmuştur.

IV. İLGİLİ HUKUK

A. Ulusal Hukuk

1. İlgili Mevzuat

14. 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."

15. 6356 sayılı Kanun'un "Toplu iş sözleşmesinden yararlanma" başlıklı 39. maddesinin ilgili kısmı şöyledir:

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

...

7) Bu Kanun anlamında işveren vekilleri ile toplu iş sözleşmesi görüşmelerine işvereni temsilen katılanlar, toplu iş sözleşmesinden yararlanamaz."

2. Yargıtay İçtihadı

16. Yargıtay 9. Hukuk Dairesinin beyaz yakalı olduğu gerekçesiyle kapsam dışı bırakılarak TİS'ten yararlanamama konusundaki 9/9/2024 tarihli ve E.2023/7508, K.2023/6118 sayılı kararının ilgili kısmı şöyledir:

"...4857 sayılı İş Kanunu'nda (4857 sayılı Kanun) kapsam dışı personel kavramına ve tanımına yer verilmemiştir. Aynı şekilde genel kanun niteliğinde olan 6098 sayılı Türk Borçlar Kanunu'nda da kapsam dışı personelle ilgili bir düzenleme bulunmamaktadır. 399 sayılı Kanun Hükmünde Kararname'nin 3 üncü maddesinin (a) bendinde, teşebbüs ve bağlı ortaklıklarda hizmetlerin memurlar, sözleşmeli personel ve işçiler eliyle yürütüleceği açıklanmış, kapsam dışı personel statüsüne yer verilmemiştir. Konuyla ilgili tek normatif hüküm, özelleştirme kapsamına alınan kamu iktisadi teşebbüslerinde kapsam dışı statüde çalışanların nâkle tabi olduğu yönündeki düzenlemedir.

Uyuşmazlık Mahkemesinin 22.01.1996 tarihli ve 1995/1 Esas, 1996/1 Karar sayılı ilke kararında kapsam dışı personelin normatif dayanaktan yoksun olduğuna değinildikten sonra kapsam dışı personelin, toplu iş sözleşmesinin kapsamı dışında kalan işçiler olduğu belirtilmiştir. Gerçekten kapsam dışı personel 4857 sayılı Kanun'a tâbi işçi statüsündedir. Uygulamada genellikle işyerinde yönetici konumunda oldukları için toplu iş sözleşmesinin uygulanma alanı dışında bırakılan personel, kapsam dışı personel olarak tanımlanmaktadır. Bu noktada toplu iş sözleşmesi hükümlerinden yararlanamama dışında, 4857 sayılı Kanun'un hükümlerinin uygulanması noktasında kapsam dışı personel ile sendika üyesi işçiler arasında bir fark bulunmamaktadır. Somut uyuşmazlıkta; davacı, davalı işyerinde uygulanmakta olan toplu iş sözleşmesinden sendika üyesi olmasına rağmen yararlandırılmadığını iddia ederek talepte bulunmuş, davalı ise davacının kapsam dışı personel olduğundan toplu iş sözleşmesinden faydalanamayacağını savunmuştur. O hâlde eldeki uyuşmazlığın esasını, toplu iş sözleşmelerinin ilgili düzenlemeleri ile kapsam dışı bırakılan beyaz yakalı çalışanlar arasında davacının olup olmadığının tespiti oluşturmaktadır. Davacının, davalı işyerinde serbestlik planlama uzmanı olarak çalıştığı uyuşmazlık dışıdır. Bu durumda serbestlik planlama uzmanının beyaz yakalı olarak değerlendirilip değerlendirilemeyeceğinin irdelenmesi gerekir. İlk Derece ve Bölge Adliye Mahkemelerince yasal düzenlemelerde beyaz yaka ve mavi yaka çalışan işçi ayrımı ile ilgili bir düzenleme bulunmayıp uygulamada yer bulan kavramların kapsamlarının ise daha çok beden gücü ile çalışanların mavi yakalı, ofis çalışması ve fikeri çalışma (büro, idari ve yönetim kadrolarında) alanında çalışanların ise beyaz yakalı grup altında çalıştığı kabul edilip bu kabule göre serbestlik planlama uzmanı olarak çalışan davacının beyaz yakalı çalışan kapsamında olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Ne var ki varılan bu sonuç, 'beyaz yakalı çalışanlar' şeklindeki ifadenin geniş bir şekilde yorumlanarak salt beden gücüne göre çalışma kriteri ile bazı işçi gruplarının anayasal düzeyde tüm işçilere tanınan ve güvence

altına alınmış olan toplu iş sözleşmesi hakkından geri bırakılabilmesine sebebiyet verebileceğinden, yerinde olmayacaktır. Bu nedenle, davacının salt beden gücü ile çalışmamasından hareketle beyaz yakalı çalışan kabul edilmesi yeterli bir kriter değildir. Davalı işverenlik nezdinde serkiyat planlama uzmanı unvanı ile çalışan davacının yaptığı iş ve buna bağlı olarak görev ve sorumlulukları, aldığı ücret, işyeri organizasyonu içerisinde yönetici kabul edilebilecek bir pozisyonun olup olmadığı hususlarının irdelenerek sonucuna göre bir değerlendirme yapılması gereklidir. Açıklanan nedenlerle eksik inceleme ve yanlışlı değerlendirmeyle yazılı şekilde karar verilmesi hatalı olupbozmayı gerektirmiştir."

B. Uluslararası Hukuk

1. Uluslararası Sözleşmeler

17. 10/12/1948 tarihinde kabul edilen Birleşmiş Milletler (BM) İnsan Hakları Evrensel Bildirgesi'nin ilgili kısmı şöyledir:

"Madde 20:

(1)Herkes, barış içinde toplanma ve örgütlenme hakkına sahiptir.

...

Madde 23:

(4)Herkesin, çıkarını korumak için sendika kurma ya da sendikaya üye olma hakkı vardır."

18. Türkiye tarafından 15/8/2000 tarihinde imzalanan ve 11/8/2003 tarihli Resmî Gazete'de yayımlanan 16/12/1966 tarihli BM Ekonomik, Sosyal ve Kültürel Haklara İlişkin Uluslararası Sözleşme'nin 8. maddesinin ilgili kısmı şöyledir:

"Bu Sözleşme'ye Taraf Devletler aşağıdaki hakları güvence altına almakla yükümlüdürler:

(a) Herkesin, ekonomik ve sosyal çıkarlarını geliştirmesi ve koruması için sendika kurma ve yalnızca ilgili örgütün kurallarına bağlı olarak dilediği sendikaya girme hakkı. Bu hakkın kullanılmasına, yasalarda belirtilen ve demokratik bir toplumda ulusal güvenlik ve kamu düzeni menfaati ya da başkalarının hak ve özgürlüklerinin korunması bakımından gerekli olan sınırlamalardan başka bir sınırlama getirilemez;

...

(c) Sendikaların, yasalarda belirtilen ve demokratik bir toplumda ulusal güvenlik ve kamu düzeni menfaati ya da başkalarının hak ve özgürlüklerinin korunması bakımından gerekli olan sınırlamalardan başka bir sınırlama olmaksızın özgürce faaliyette bulunma hakkı;

2. Bu madde, sözü edilen hakların, silahlı kuvvetler, polis ya da devlet yönetiminin mensupları tarafından kullanılmasına yasal kısıtlamalar getirilmesine engel olmaz;

3. Bu maddenin hiçbir hükmü, Sendika Özgürlüğü ve Sendika Hakkının Korunmasına İlişkin 1948 tarihli Uluslararası Çalışma Örgütü Sözleşmesi'ne Taraf

Devletlere, Sözleşme’de öngörülen güvenceleri haleldar edici yasal tedbirler alma ya da yasaları bu güvenceleri ihlal edici şekilde uygulama yetkisi vermez."

19. Türkiye bakımından 23/12/2003 tarihinde yürürlüğe giren 16/12/1966 tarihli BM Kişisel ve Siyasal Haklar Uluslararası Sözleşmesi'nin 22. maddesinin ilgili kısmı şöyledir:

" Herkes başkalarıyla bir araya gelerek örgütlenme özgürlüğü hakkına sahiptir; bu hak, kendi menfaatlerini korumak için sendika kurma ve sendikaya katılma hakkını da içerir.

Bu hakkın kullanılmasına ulusal güvenliğin, kamu güvenliğinin, kamu düzeninin (ordre public), genel sağlık veya ahlâkın, başkalarının hak ve özgürlüklerinin korunması amacıyla, hukuken öngörülmüş ve demokratik bir toplumda gerekli olan sınırlamaların dışında başka hiç bir sınırlama konamaz. Bu madde, silahlı kuvvetler ve polis teşkilatı mensuplarının bu hakkı kullanmaları üzerine hukuki kısıtlamalar konulmasını engellemez"

20. Türkiye yönünden 24/12/1989 tarihinde yürürlüğe giren Avrupa Konseyinin 18/10/1961 tarihli ve ETS No. 35 sayılı Avrupa Sosyal Şartı'nın ilgili maddeleri şöyledir:

" Bölüm 1:

Âkit Taraflar, ulusal ve uluslararası nitelikteki tüm uygun yollarla aşağıdaki hak ve ilkelerin etkili bir biçimde gerçekleştirilebileceği koşullara ulaşmayı politikalarının amacı sayarlar:

5- Tüm çalışanlar ve işverenler, ekonomik ve sosyal çıkarlarını korumak amacıyla ulusal ve uluslararası kuruluşlar düzeyinde örgütlenme özgürlüğüne sahiptir.

6- Tüm çalışanlar ve işverenler, toplu pazarlık hakkına sahiptir.

Bölüm 2:

Âkit Taraflar kendilerini, III. Bölümde belirtildiği gibi, aşağıdaki madde ve fıkralarda yer alan yükümlülüklerle bağlı saymayı; taahhüt ederler.

...

Madde 5:

Örgütlenme hakkı:

Âkit 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.

Bu maddede öngörülen güvencelerin, güvenlik güçleri bakımından hangi ölçüde uygulanacağı ulusal yasalarla ya da yönetmeliklerle belirlenir. Bu güvencelerin silahlı kuvvetler mensuplarına uygulanmasına ilişkin ilke ile bu kesime hangi düzeyde uygulanacağı, yine ulusal yasalar ya da yönetmeliklerle saptanır.

Madde 6:

Toplu pazarlık hakkı:

Âkit Taraflar, toplu pazarlık hakkının etkili bir biçimde kullanılmasını sağlamak amacıyla;

1- Çalışanlar ve işverenler arasındaki ortak görüşmeleri teşvik etmeyi;

2- Gerekli ve uygun olduğu durumlarda, toplu sözleşme yoluyla ücretlerin ve iş koşullarının düzenlenmesi amacıyla işverenlerin ya da işveren örgütlerinin çalışanların örgütleriyle isteğe bağlı görüşmelerini sağlayacak yolları teşvik etmeyi;

3- İş uyuşmazlıklarının çözümü için uygun uzlaştırma ve isteğe bağlı hakemlik sisteminin kurulmasını ve işletilmesini teşvik etmeyi; taahhüt eder ve

4- Menfaat uyuşmazlığı durumunda çalışanların ve işverenlerin, daha önce yapılan toplu sözleşmelerden doğabilecek yükümlülüklerle bağlı olmak koşuluyla grev hakkı dahil, toplu eylem hakkını tanır.

Madde 22:Çalışma koşullarının ve çalışma ortamının düzenlenmesine ve iyileştirilmesine katılma hakkı:

Âkit Taraflar, çalışanların işletmede çalışma koşullarının ve çalışma ortamının düzenlenmesine ve iyileştirilmesine katılma haklarını etkili bir biçimde kullanmalarını sağlamak amacıyla, ulusal mevzuat ve uygulama uyarınca çalışanların ya da temsilcilerinin;

a- çalışma koşullarının, işin örgütlenmesinin ve çalışma ortamının düzenlenmesi ve iyileştirilmesine ... katılma olanağı veren önlemler almayı ya da bunları özendirmeyi taahhüt ederler.

...

Değiştirilmiş Avrupa Sosyal Şartı'nın Eki

Madde 21 ve 22:

2- 'Ulusal mevzuat ve uygulama' terimi, duruma göre, yasaların ve yönetmeliklerin yanı sıra toplu iş sözleşmelerini, işverenler ve çalışanların temsilcileri arasındaki diğer anlaşmaları, gelenekleri ve ilgili yargı kararlarını kapsar.

..."

21. Türkiye yönünden 14/8/1951 tarihinde yürürlüğe giren Uluslararası Çalışma Örgütü (ILO) 98 No.lu Örgütlenme ve Toplu Pazarlık Sözleşmesi'nin ilgili kısmı şöyledir:

"Madde 1: İşçiler çalışma hususunda sendika hürriyetine hâlel getirmeye matuf her türlü fark gözetici harekete karşı tam bir himayeden faydalanacaktır.

Böyle bir himaye bilhassa,

Bir işçinin çalıştırılmasını, bir sendikaya girmemesi veya bir sendikadan çıkması şartına tabi kılmak;

Bir sendikaya üye olması yahut çalışma saatleri dışında veya işverenin muvafakatı ile çalışma saatlerinde sendika faaliyetlerine iştirak etmesinden dolayı bir işçiyi işinden çıkarmak veya başka suretle onu iğzar etmek; maksatları güden hareketlere mütaallik hususlarda uygulanacaktır.

Madde 2: İşçi ve işveren teşekkülleri, gerek doğrudan doğruya, gerek mümessilleri veya üyeleri vasıtasıyla birbirlerinin kuruluşları, işleyişleri ve idarelerini müdabalede bulunmalarına karşı gerekli surette himaye edileceklerdir.

Bilbassa işçi teşekküllerini bir işverenin veya bir işveren teşekkülünün kontrolüne tabi kılmaya, bir işverenin veya bir işveren teşekkülünün kendi nüfuzu altına alınmış işçi teşekkülleri ibdasını tabrik etmeye veya işçi teşekküllerinin mali yollarla veya başka bir şekilde desteklemeye matuf tedbirler, bu maddedeki manası ile müdabale hareketlerinden sayılır.

Madde 4: Çalışma şartlarını kollektif mukavelelerle tanzim etmek üzere işverenler veya işveren teşekkülleriyle işçi teşekkülleri arasında ihtiyari müzakere usulünden faydalanılmasını ve bu usulün tam bir surette geliştirilmesini teşvik etmek ve gerçekleştirmek için lüzumu halinde millî şartlara uygun tedbirler alınacaktır."

22. Türkiye yönünden 12/7/1993 tarihinde yürürlüğe giren ILO 87 No.lu Sendika Özgürlüğü ve Sendikalaşma Hakkının Korunması Sözleşmesi'nin ilgili kısmı şöyledir:

"Madde 2:

Çalışanlar ve işverenler herhangi bir ayırım yapılmaksızın önceden izin almadan istedikleri kuruluşları kurmak ve yalnız bu kuruluşların tüzüklerine uymak koşulu ile bunlara üye olmak hakkına sahiptirler.

Madde 3:

Çalışanların ve işverenlerin örgütleri tüzük ve iç yönetmeliklerini düzenlemek, temsilcilerini serbestçe seçmek, yönetim ve etkinliklerini düzenlemek ve iş programlarını belirlemek hakkına sahiptirler.

Kamu makamları bu hakkı sınırlayacak veya bu hakkın yasaya uygun şekilde kullanılmasına engel olacak nitelikte her türlü müdabaleden sakınmalıdırlar.

Madde 4:

Çalışanların ve işverenlerin örgütleri yönetsel yoldan feshedilme veya faaliyetten menedilmeye tabi tutulamazlar.

Madde 5:

Çalışanların ve işverenlerin örgütler, federasyon ve konfederasyon kurma ve bunlara üye olma ve her örgüt, federasyon veya konfederasyon, uluslararası çalışanlar ve işverenler örgütlerine katılma haklarına sahiptirler.

...

Madde 10:

Bu sözleşmede örgüt terimi, çalışanların veya işverenlerin çıkarlarına hizmet ve bu çıkarları savunma amacını güden çalışanların ve işverenlerin her türlü kuruluşunu ifade eder.

Madde 11:

Hakkında bu sözleşmenin yürürlükte bulunduğu Uluslararası Çalışma Örgütünün her üyesi, çalışanların ve işverenlerin örgütlenme hakkını serbestçe

kullanmalarını sağlamak amacıyla gerekli ve uygun bütün önlemleri almakla yükümlüdür."

2. Avrupa İnsan Hakları Mahkemesi İçtihadı

23. Avrupa İnsan Hakları Sözleşmesi'nin (Sözleşme) 11. maddesi şöyledir:

"1. 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.

2. Bu hakların kullanılması, yasayla öngörülen ve demokratik bir toplum içinde ulusal güvenliğin, kamu güvenliğinin korunması, kamu düzeninin sağlanması ve suç işlenmesinin önlenmesi, sağlığın veya ahlakın veya başkalarının hak ve özgürlüklerinin korunması için gerekli olanlar dışındaki sınırlamalara tabi tutulamaz. Bu madde, silahlı kuvvetler, kolluk kuvvetleri veya devlet idaresi mensuplarıncı yukarıda anılan haklarını kullanılmasına meşru sınırlamalar getirilmesine engel değildir."

24. Avrupa İnsan Hakları Mahkemesine (AİHM) göre Sözleşme'nin 11. maddesi kapsamındaki sendika özgürlüğünün temel alanı iki yol gösterici ilke ile karakterize edilmektedir. AİHM, ilk olarak -takdir marjı dâhilinde- ilgili devlet tarafından sendika özgürlüğünü korumak için alınan tedbirlerin bütününe dikkate alacağını belirtmiştir. AİHM ikinci olarak sendika özgürlüğünün temel unsurları üzerinde bu özgürlüğün özünden yoksun bırakılacağı kısıtlamaların kabul edilmeyeceğini vurgulamıştır (*Demir ve Baykara/Türkiye* [BD], B. No: 34503/97, 12/11/2008, § 144).

25. AİHM, Sözleşme'nin 11. maddesinin hiçbir meslek grubunu bu maddenin kapsamı dışında bırakmadığını ancak taraf devletlerin bazı çalışanlarına *yasal kısıtlamalar* koyma hakkına sahip olduğunu vurgulamıştır (*Sindicatul "păstorul Cel Bun"/ Romanya* [BD], B. No: 2330/09, 9/7/2013). Dolayısıyla 11. madde istihdam ilişkisindeki herkes için geçerlidir.

26. AİHM'e göre bir sendikaya katılma hakkının özü, çalışanların sendikadan işverenlerin karşısında kendilerini temsil etmesini veya çıkarlarını desteklemesi için harekete geçmesini isteme konusunda özgür olmalarıdır. Sendika üyelerinin kendilerini temsil etmek için sendikalardan yararlanmalarının engellenmemesini veya sınırlandırılmamasını sağlamak devletin görevidir (*Wilson, Gazeteciler Ulusal Birliği ve diğerleri/Birleşik Krallık*, B. No: 30668/96, 30671/96, 30678/96, 2/7/2002, § 46).

V. İNCELEME VE GEREKÇE

27. Anayasa Mahkemesinin 20/3/2025 tarihinde yapmış olduğu toplantıda başvuru incelenip gereği düşünüldü:

A. Başvurucunun İddiaları ve Bakanlık Görüşü

28. Başvurucu; 6356 sayılı Kanun'un 39. maddesindeki açık düzenlemeye rağmen kanuna aykırı şekilde kapsam dışı personel olarak nitelendirilerek TİS'ten faydalandırılmadığını, işverenin kimi personeli bu

haklardan yararlandığını ve bu hususlar gözetilmeksizin derece mahkemeleri tarafından ret kararı verildiğini belirterek adil yargılanma hakkı, eşitlik ilkesi ve sendika hakkının ihlal edildiğini ileri sürmüştür.

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

B. Değerlendirme

30. 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"

31. 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."

32. Başvurucu, kapsam dışı personel olarak nitelendirilmesi nedeniyle TİS'ten 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*, 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

33. 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

34. Somut olayda özel bir şirkette çalışan başvuru, TİS'ten haksız biçimde yararlandırılmadığını ileri sürmüştür. Başvurucunun TİS'ten yararlanamaması işveren ile başvuru arasındaki bir uyuşmazlık 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 diğ.leri*, B. No: 2015/2790, 23/5/2018, § 32).

a. Genel İlkeler

35. 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*, B. No: 2013/8463, 18/9/2014, § 31).

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

37. 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 taşımalıdır. 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).

38. Mevzuatın gerektirdiği hususların ve ispat şartlarının gerçekleşip gerçekleşmediğini değerlendirmek öncelikle derece mahkemelerinin görevidir. Derece mahkemelerinin 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 derece mahkemeleri tarafından izlenen usulü denetlemek ve özellikle mahkemelerin Anayasa'nın 51. maddesindeki güvenceleri gözetip gözetmediğini belirlemekle yetinmektedir. Dolayısıyla Anayasa Mahkemesi, derece mahkemelerinin 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*, B. No: 2016/13328, 19/11/2020, § 40; *Türkiye Petrol, Kimya ve Lastik Sanayi İşçileri Sendikası*, B. No: 2016/13531, 15/12/2020, § 40; *Abmet Sefa Topuz ve diğerleri*, § 57).

b. İlkelerin Olaya Uygulanması

39. Anayasa'nın 53. maddesi uyarınca ekonomik ve sosyal durum ile çalışma şartlarını düzenlemek amacıyla işçiler ve işverenler TİS yapma hakkına sahiptir. Anılan hak, doğası gereği toplu olarak kullanabilecek 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 yapamamasına yol açan uygulama veya yorumlar Anayasa'nın anılan hükmüne aykırılık teşkil edecektir. Diğer bir deyişle Anayasa'nın anılan hükmü işçilerin bir kısmının TİS kapsamı dışında bırakılmasına izin vermemektedir.

40. Nitekim kanun koyucu da 6356 sayılı Kanun'da işveren vekilleri ile TİS görüşmelerine işvereni temsilen katılanlar hariç tüm işçilerin TİS'ten yararlanma hakkı olduğunu açıkça düzenlemiştir. Öte yandan Yargıtay da TİS'ten yararlandırılma bakımından beyaz yakalı-mavi yakalı işçi ayrımının normatif bir dayanağının olmadığını tespit etmiştir. Anılan karara göre

"...'beyaz yakalı çalışanlar' şeklindeki ifadenin geniş bir şekilde yorumlanarak salt beden gücüne göre çalışma kriteri ile bazı işçi gruplarının anayasal düzeyde tüm işçilere tanınan ve güvence altına alınmış olan toplu iş sözleşmesi bakımından geri bırakılabilmelerine sebebiyet verebileceğinden, yerinde olmayacaktır." (bkz. § 16).

41. Yargıtay uygulamada ofis işlerinde çalışanların *beyaz yaka*, beden gücüne dayalı çalışanların ise *mavi yaka* olarak nitelendirildiğinin altını çizmiştir. Bununla birlikte Yargıtay kararında yapılan iş ve buna bağlı olarak görev ve sorumluluklar, alınan ücret, işyeri organizasyonu içinde yönetici kabul edilebilecek bir pozisyonun olup olmadığı hususlarında bir incelemenin gerekli olduğu belirtilse de TİS'ten yararlanma konusunda belirleyici ölçütün işveren vekili sıfatı taşıyıp taşımama ya da işvereni temsilen TİS görüşmelerine katılıp katılmama olduğu net şekilde ifade edilmemiştir. Oysa hem anayasal olarak hem de 6356 sayılı Kanun'a göre işveren adına hareket eden, diğer bir deyişle işveren vekili sıfatı taşıyan ya da işvereni temsilen TİS görüşmelerine katılanlar haricinde hangi ölçüt kabul edilirse edilsin beyaz yakalı işçilerin TİS'ten yararlandırılmamaları sendika hakkına aykırılık teşkil edecektir.

42. Somut olayda başvurunun *beyaz yakalı* çalışan olarak TİS kapsamı dışında tutulduğu görülmüştür. Ancak mahkemelerce TİS tarafı konumundaki sendikanın üyesi olan başvurunun işveren adına veya işveren vekili sıfatıyla hareket edip etmediği ortaya konulmamıştır. Diğer bir ifadeyle anayasal bir hak olan TİS'ten yararlanma hakkından başvurunun mahrum bırakılmasının anılan Anayasa ve kanun hükümleri karşısında ne şekilde hukuka uygun olduğu izah edilememiştir. Oysa Anayasa'nın 53. maddesi kapsamında tüm işçilerin TİS yapma hakkı olduğu düzenlenmiştir. Dolayısıyla anayasal bir hak olan TİS'ten yararlanamama gibi ciddi bir sonuç doğuran hukuki yorumun somut olayın koşulları dikkate alınarak çalışanın işveren vekili olarak görev yaptığı ya da işveren adına TİS görüşmelerine katıldığı şeklinde yapılacak tespitlere dayanması gerektiği açıktır.

43. Eldeki başvuruya bakıldığında istinaf mahkemesinin de yönlendirmesiyle ilk derece mahkemesi davalı işyerinde kapsam dışı personel arasında bir eşitsizlik yaratılmadığını ve hiçbirinin TİS'ten yararlandırılmadığını belirtmekle yetinmiş, daha ileri bir değerlendirmede bulunmamıştır. Anılan karar istinaf merciince de uygun bulunarak kesinleşmiştir (bkz. §§ 11, 12). Dosyada başvurunun muhasebe şefi olarak çalıştığı bilgisi yer almakta olup yaptığı iş, görev ve sorumlulukları, aldığı ücret, işyeri organizasyonu içinde işveren adına hareket ettiği hususlarına yer verilmemiştir. O hâlde mahkemelerin bu hususlara dair bir değerlendirme yapmaksızın başvurunun salt beyaz yakalı olması ve diğer *beyaz yakalı*lar gibi kapsam dışı tutulduğunun anlaşılması nedeniyle TİS'e bağlı alacaklara

hak kazanamadığı şeklindeki değerlendirmesi somut olgulara uygun düşmeyen *ilgisiz* bir gerekçe olmuştur.

44. Neticede başvuru, kapsam dışı personel olarak nitelendirilerek TİS'ten yararlandırılmamıştır. Buna karşın mahkemelerce ilgili ve yeterli bir gerekçe ortaya konulmaması sendika hakkının gerektirdiği etkili yargısal inceleme bağlamında devletin pozitif yükümlülükleriyle bağdaşmamaktadır.

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

VI. GİDERİM

46. Başvurucu, ihlalin tespiti ile yeniden yargılama ve 300.000 TL tazminat talebinde bulunmuştur.

47. 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; *Alişül 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).

48. 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 Çayeli Asliye Hukuk Mahkemesine (iş mahkemesi sıfatıyla) (E.2019/37, K.2021/135) GÖNDERİLMESİNE,

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

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

F. 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,

G. Kararın bir örneğinin Adalet Bakanlığına GÖNDERİLMESİNE
20/3/2025 tarihinde OYBİRLİĞİYLE karar verildi.