

ANAYASA MAHKEMESİ KARARI

Anayasa Mahkemesi Başkanlığından:

**İKİNCİ BÖLÜM
KARAR****TÜRKİYE GIDA VE ŞEKER SANAYİ İŞÇİLERİ SENDİKASI (ŞEKER İŞ)
BAŞVURUSU**

Başvuru Numarası : 2016/13328

Karar Tarihi : 19/11/2020

Başkan : Kadir ÖZKAYA

Üyeler : Engin YILDIRIM

M. Emin KUZ

Rıdvan GÜLEÇ

Yıldız SEFERİNOĞLU

Raportör : Gülsüm Gizem GÜRSOY

Başvurucu : Türkiye Gıda ve Şeker Sanayi İşçileri Sendikası (ŞEKER-İŞ)

Vekili : Av. Gökhan CANDOĞAN

I. BAŞVURUNUN KONUSU

1. Başvuru, sendika yetki tespitine itiraz talebiyle açılan davanın makul sürede sonuçlanmaması nedeniyle sendika hakkının ihlal edildiği iddiasına ilişkindir.

II. BAŞVURU SÜRECİ

2. Başvuru 25/7/2016 tarihinde yapılmıştır.

3. Başvuru, başvuru formu ve eklerinin idari yönden yapılan ön incelemesinden sonra Komisyona sunulmuştur.

4. Komisyonca başvurunun kabul edilebilirlik incelemesinin Bölüm tarafından yapılmasına karar verilmiştir.

5. Bölüm Başkanı tarafından başvurunun kabul edilebilirlik ve esas incelemesinin birlikte yapılmasına karar verilmiştir.

6. Başvuru belgelerinin bir örneği bilgi için Adalet Bakanlığına (Bakanlık) gönderilmiştir. Bakanlık görüş bildirmemiştir.

III. OLAY VE OLGULAR

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

8. Başvurucu Sendika 1948-1952 yılları arasında kurulan dört ayrı sendikanın bir araya gelerek bir federasyon kurmasıyla oluşmuş, on bir sendikanın da bu federasyona katılımıyla birlikte 1963 yılında Türkiye Gıda ve Şeker Sanayi İşçileri Sendikası (Sendika) adını almıştır. 28 bin üyesi bulunan başvurucu Sendika, Türkiye İşçi Sendikaları Konfederasyonuna bağlıdır.

9. Davacı işyerinin internet sitesinde yer alan bilgilere göre davacının merkezi İstanbul'da olup fabrikası Afyonkarahisar'dadır. Davacı; Türkiye'nin en büyük "french fries potatoes" fabrikası niteliğinde olduğunu, 20.000 ton mamul madde ve 60.000 ton ham madde depolama kapasitesi bulunduğunu belirtmiştir.

10. Başvurucu Sendika, davacı işyerinde toplu iş sözleşmesi (TİS) yapmak için yeterli sayıya ulaştığını belirterek yetki tespiti talebiyle 4/8/2014 tarihinde Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığına başvurmuştur. Sendikaların TİS akdedebilmesi için Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığına yetki başvurusunda bulunması gerekmektedir. Bu yetki talebi, talepte bulunan sendikanın işverenle aynı iş kolunda faaliyet gösterdiğinin ve işçilerin belli bir çoğunluğunun sendikaya üye olduğunun tespit edilmesine ilişkindir. Bu tespit yapılırken sendikanın TİS kapsamına girecek işyerinde başvuru tarihinde çalışan işçilerin yarıdan fazlasının, işletmede ise yüzde kırkının kendi üyesi bulunması koşulu aranmaktadır. İşletme kavramı ise aynı işverenin aynı iş kolunda faaliyet gösteren bir veya birden fazla işyerini ifade etmektedir.

11. Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı 7/8/2014 tarihinde davacıya ait, İstanbul ve Afyonkarahisar'da bulunan iki birimin işletme niteliğinde olduğunu kabul ederek işyerinde 140 işçinin çalıştığını, 78 işçinin Sendikaya üye olduğunu belirterek Sendikanın gerekli çoğunluğu sağladığını tespit etmiştir.

12. Davacı 9/9/2014 tarihinde Afyonkarahisar İş Mahkemesi ve İstanbul 24. İş Mahkemesinde yetki tespitine itiraz davası açmıştır. Bu davanın açılması ile birlikte 18/10/2012 tarihli ve 6356 sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu uyarınca TİS süreci dava sonuçlanana kadar durmakta ve mahkemenin hangi sendikanın TİS yapma yetkisine sahip olduğunu tespit etmesi beklenmektedir.

13. Afyonkarahisar İş Mahkemesi 28/11/2014 tarihli duruşmada İstanbul 24. İş Mahkemesi tarafından birleştirme hususunda verilecek kararın beklenmesine karar vermiştir. İstanbul 24. İş Mahkemesi 5/2/2015 tarihinde, davanın Afyonkarahisar İş Mahkemesi dosyasında birleştirilmesine karar vermiştir.

14. Afyonkarahisar İş Mahkemesi 10/4/2015 tarihinde verdiği kararla asıl davanın süresinden sonra açılmış olması nedeniyle reddine, birleşen davanın ise asıl dava ile aynı mahiyette olması nedeniyle hukuki yarar yokluğundan reddine karar vermiştir.

15. Yargıtay 7/9/2015 tarihli ilamıyla, asıl davanın süresinde açılmış olması nedeniyle ilk derece mahkemesi tarafından verilen hükmün bozulmasına, birleşen dava yönünden verilen hükmün onanmasına karar vermiştir.

16. Afyonkarahisar İş Mahkemesince yargılamaya devam edilmiştir. Aynı Mahkemenin 28/4/2016 tarihli duruşmasında yetki tespitine konu işletmenin merkez adresinin İstanbul olduğu gerekçesiyle yetkisizlik kararı verilerek dosyanın yetkili İstanbul İş Mahkemesine gönderilmesine karar verilmiştir.

17. Başvurucu, kararı temyiz etmiştir. Ayrıca uzun süredir devam etmekte olan dava nedeniyle sendikal haklarını kullanamadığını belirterek 25/7/2016 tarihinde bireysel başvuruda bulunmuştur.

18. Yargıtay 19/9/2016 tarihinde, davacının itirazlarında Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığının işletme tespitinin hatalı olduğunu ve somut durumda tek bir işyerinin bulunduğunu ileri sürdüğünü, Mahkemenin işyeri ve işletme niteliğinin duraksamaya yer vermeyecek şekilde tespitinin zorunlu olduğunu belirterek verilen yetkisizlik kararının bozulmasına karar vermiştir.

19. Bozma sonrası Afyonkarahisar İş Mahkemesi, bozma kararına uyarak yargılamaya devam etmiştir. Mahkeme 31/5/2018 tarihinde yetki başvurusu tarihi itibarıyla toplam 141 işçiden 78'inin davalı Sendikanın üyesi olarak %55,32 çoğunluk sağladığı gerekçesiyle davanın reddine karar vermiştir.

20. Temyiz üzerine verilen karar Yargıtayın 8/11/2018 tarihli onama ilamıyla kesinleşmiştir.

IV. İLGİLİ HUKUK

21. 6356 sayılı Kanun'un "*İş kolunun tespiti*" kenar başlıklı 5. maddesinin ilgili kısmı şöyledir:

"(1) Bir işyerinin girdiği işkolunun tespiti Bakanlıkça yapılır. Bakanlık, tespit ile ilgili kararını Resmî Gazete'de yayımlar. Bu tespite karşı ilgililer, kararın yayımından itibaren on beş gün içinde dava açabilir. Mahkeme iki ay içinde kararını verir. Kararın temyiz edilmesi hâlinde Yargıtay uyuşmazlığı iki ay içinde kesin olarak karara bağlar.

(2) Yeni bir toplu iş sözleşmesi için yetki süreci başlamış ise işkolu değişikliği tespiti bir sonraki dönem için geçerli olur. İşkolu tespit talebi ve buna ilişkin açılan davalar, yetki işlemlerinde ve yetki tespit davalarında bekletici neden sayılmaz..."

22. 6356 sayılı Kanun'un "*Yetki*" kenar başlıklı 41. maddesi şöyledir:

"(1) Kurulu bulunduğu işkolunda çalışan işçilerin en az yüzde birinin üyesi bulunması şartıyla işçi sendikası, toplu iş sözleşmesinin kapsamına girecek işyerinde başvuru tarihinde çalışan işçilerin yarısından fazlasının, işletmede ise yüzde kırkının kendi üyesi bulunması hâlinde bu işyeri veya işletme için toplu iş sözleşmesi yapmaya yetkilidir.

(2) İşletme toplu iş sözleşmeleri için işyerleri bir bütün olarak dikkate alınır ve yüzde kırk çoğunluk buna göre hesaplanır.

(3) İşletmede birden çok sendikanın yüzde kırk veya fazla üyesinin olması durumunda başvuru tarihinde en çok üyeye sahip sendika toplu iş sözleşmesi yapmaya yetkilidir.

(4) Bir işveren sendikası, üyesi işverenlere ait işyeri veya işyerleri, sendika üyesi olmayan bir işveren ise kendi işyeri veya işyerleri için toplu iş sözleşmesi yapmaya yetkilidir.

(5) Bir işkolunda çalışan işçilerin yüzde üçünün tespitinde Bakanlıkça her yıl ocak ve temmuz aylarında yayımlanan istatistikler esas alınır. Bu istatistiklerde her bir işkolundaki toplam işçi sayısı ile işkollarındaki sendikaların üye sayıları yer alır. Yayımlanan istatistik, toplu iş sözleşmesi ve diğer işlemler için yeni istatistik yayımlanmaya kadar geçerlidir. Yetki belgesi almak üzere başvuran veya yetki belgesi alan işçi sendikasının yetkisini daha sonra yayımlanacak istatistikler etkilemez.

(6) Yayımdan itibaren on beş gün içinde itiraz edilmeyen istatistik kesinleşir. İstatistiğin gerçeğe uymadığı gerekçesiyle bu süre içinde Ankara İş Mahkemesine başvurulabilir. Mahkeme bu itirazı on beş gün içinde sonuçlandırır. (Değişik iki cümle:12/10/2017-7036/33 md.) Mahkemece verilen karar hakkında, ilgililerce veya Bakanlıkça istinaf yoluna başvurulması hâlinde bölge adliye mahkemesi bir ay içinde kararını verir. Bu karara karşı temyiz yoluna başvurulması hâlinde Yargıtay, temyiz talebini bir ay içinde kesin olarak karara bağlar.

(7) Bakanlık, yetkili sendikanın belirlenmesinde ve istatistiklerin düzenlenmesinde kendisine gönderilen üyelik ve üyelikten çekilme bildirimleri ile Sosyal Güvenlik Kurumuna yapılan işçi bildirimlerini esas alır.

23. 6356 sayılı Kanun'un 41. maddesinin gerekçesi şöyledir:

"...sendikaların temsil yeteneğini artırmak amacıyla yetki alabilecek sendikalar için asgari üye kriteri eklenmiştir"

24. 6356 sayılı Kanunun "Yetki tespiti için başvuru" kenar başlıklı 42. maddesinin ilgili kısmı şöyledir:

" (1) Toplu iş sözleşmesi yapmak isteyen işçi sendikası Bakanlığa başvurarak yetkili olduğunun tespitini ister. İşveren sendikası veya sendika üyesi olmayan işveren de Bakanlığa başvurarak yetkili işçi sendikasının tespitini isteyebilir.

(2) Bakanlık, kayıtlarına göre başvuru tarihi itibarıyla bir işçi sendikasının yetkili olduğunu tespit ettiğinde, başvuruyu, işyeri veya işletmedeki işçi ve üye sayısını, o işkolunda kurulu işçi sendikaları ile taraf olacak işveren sendikası veya sendika üyesi olmayan işverene altı iş günü içinde bildirir."

25. 6356 sayılı Kanunun "Yetki itirazı" kenar başlıklı 43. maddesinin ilgili kısmı şöyledir:

"(1) Kendilerine 42 nci madde uyarınca gönderilen tespit yazısını alan işçi veya işveren sendikaları veya sendika üyesi olmayan işveren; taraflardan birinin veya her ikisinin yetki şartlarına sahip olmadığı veya kendisinin bu şartları taşıdığı yolundaki itirazını, nedenlerini de göstererek yazının kendilerine tebliğ edildiği tarihten itibaren altı iş günü içinde mahkemeye yapabilir.

...

(3) ... İşçi ve üye sayılarının tespitinde maddi hata ve süreye ilişkin itirazları mahkeme altı iş günü içinde duruşma yapmaksızın kesin olarak karara bağlar. İşçi ve üye sayılarının tespitinde maddi hata ve süreye ilişkin itirazları mahkeme altı iş günü içinde duruşma yapmaksızın kesin olarak karara bağlar. (Değişik cümle: 12/10/2017-7036/34 md.) Bunların dışındaki itirazlar için mahkeme, duruşma yapıp karar verir ve bu karar hakkında istinaf yoluna başvurulması hâlinde bölge adliye mahkemesi bir ay içinde kararını verir. (Ek cümle: 12/10/2017- 7036/34 md.) Bu karara karşı temyiz yoluna başvurulması hâlinde Yargıtay bir ay içinde kesin olarak karar verir.

(5) İtiraz, karar kesinleşinceye kadar yetki işlemlerini durdurur."

V. İNCELEME VE GEREKÇE

26. Mahkemenin 19/11/2020 tarihinde yapmış olduğu toplantıda başvuru incelenip gereği düşünüldü:

A. Başvurucunun İddiaları

27. Başvurucu;

- Yetki tespitinin sendikalar açısından TİS yapmanın ön koşulu olması nedeniyle sendika hakkının en önemli unsurlarından biri olduğunu,

- 6356 sayılı Kanun'da kısa süreler öngörülmesine rağmen başvuruya konu davanın makul sürede sonuçlandırılmaması nedeniyle TİS yapma hakkını elde edemediğini, dolayısıyla sendika hakkının etkisizleştirildiğini,

- TİS sürecine ilişkin yargılamaların genel olarak istihdama ve sendikal haklara ilişkin olması nedeniyle kanun koyucunun özellikle kısa süreler öngördüğünü ancak bu hususun yargı makamlarınca dikkate alınmadığını,

- Yargılamaların makul sürede sonuçlandırılmaması nedeniyle işverenlerin yetki tespitine itiraz davalarını kötüye kullandığını ve TİS sürecini engellediklerini,

- TİS yapma yetkisinin sendikalar açısından en önemli araç olduğunu ve sendikaların varlık sebeplerinin en önemli unsuru olduğunu belirterek başvuruya konu yargılamanın makul sürede tamamlanmadığını, dolayısıyla etkin bir yargılama yapılmadığını, uzun süren yargılama nedeniyle başvuru Sendikasının davacı işyerinde sendikalaşmadığını ve böylelikle başvuruya konu yargılamanın hakkını kullanmasını engellediğini belirterek sendika hakkının ihlal edildiğini ileri sürmüştür.

B. Değerlendirme

28. Anayasa'nın iddiaların değerlendirilmesine dayanak alınacak "*Sendika kurma hakkı*" kenar 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, milli güvenlik, kamu düzeni, suç işlenmesinin önlenmesi, genel sağlık ve genel ahlak ile başkalarının hak ve özgürlüklerinin korunması sebepleriyle ve kanunla sınırlanabilir.

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

1. Kabul Edilebilirlik Yönünden

29. 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

30. Somut olayda başvuru Sendika, davacı işyerinde yetkili sendika olma talebiyle başvuruda bulunduğunu ancak işyerinin Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığının yetki tespitine karşı açtığı davanın makul sürede tamamlanamaması nedeniyle dava sürecinde işyerinde yetkili sendika olarak faaliyet gösteremediğini, bu nedenle sendika hakkının ihlal edildiğini ileri sürmüştür. Dolayısıyla somut olaydaki başvurunun Anayasa'nın 51. maddesiyle devlete yüklenen pozitif yükümlülükler kapsamında incelenmesi gerekir.

a. Genel İlkeler

31. Anayasa'nın 51. maddesinde düzenlenen sendika hakkı, demokratik toplumun temeli olan örgütlenme özgürlüğünün bir parçasıdır. Örgütlenme özgürlüğü, bireylerin kendi menfaatlerini korumak için kolektif oluşumlar meydana getirerek bir araya gelebilme özgürlüğüdür. Bu özgürlük bireylere siyasal, kültürel, sosyal ve ekonomik amaçlarını topluluk hâlinde gerçekleştirme imkânı sağlar (AYM, E.2014/177, K.2015/49, 14/5/2015).

32. Örgütlenme özgürlüğü, içinde temel iki hak barındırır. Bunlardan biri örgütün varlığı ve işleyişinin korunmasıdır. Diğeri ise bireyin örgüt içinde faaliyette bulunma ve örgütle ilişki kurma özgürlüğüdür. İstihdam alanında kendi üyelerinin menfaatlerinin korunmasını amaçlayan örgütler olan sendikalar, örgütlenme özgürlüğünün önemli bir parçasıdır. Dolayısıyla sendika hakkı da çalışanların bireysel ve ortak çıkarlarını korumak amacıyla bir araya gelerek örgütlenbilme serbestisini gerektirmekte ve bu niteliğiyle bağımsız bir hak değil örgütlenme özgürlüğünün bir şekli veya özel bir yönü olarak görülmektedir. Demokrasilerde böyle bir *örgüt*, devlet tarafından saygı gösterilmesi ve korunması gereken temel haklara sahiptir (*Tayfun Cengiz*, B. No: 2013/8463, 18/9/2014, § 31).

33. Anayasa'nın 51. maddesinde düzenlenen sendika hakkı, hakkın etkin bir şekilde kullanılması bağlamında devlete birtakım pozitif yükümlülükler yüklemektedir. Sendika hakkının devlete yüklediği pozitif yükümlülükler, bu haklara ilişkin davalarda kamusal makamlarca verilecek kararların etkinliği ve yeterliliği ilgili kararların mümkün olan en kısa sürede verilmesiyle yakından ilgilidir (benzer değerlendirmeler için bkz. *M.M.E. ve T.E.*, B. No: 2013/2910, 5/11/2015, § 125; *İlknur Kızıltoprak*, B. No: 2015/11579, 18/4/2019, § 76).

34. Bu konuda yargısal makamlardan ivedilikle hareket etmeleri, diğer bir anlatımla uyuşmazlık hakkında hızlı bir yargılama yaparak davayı sürüncemede bırakmamaları, ilgili ve yeterli gerekçelerle bir karar vermeleri beklenir. Bu beklentinin gerçekleştirilmesi, sendika hakkı bağlamında devletin pozitif yükümlülüklerindedir. Bu konudaki yükümlülüğün yerine getirilmemesi durumunda, TİS korumasından yararlanamayanlar açısından telafisi imkânsız zararların doğması ve sendika hakkı bağlamında ciddi sorunların gündeme gelmesi muhtemeldir (benzer değerlendirmeler için bkz. *Murat Demir* [GK], B. No: 2015/7216, 27/3/2019, § 82, *İlknur Kızıltoprak*, § 77).

b. TİS Yapma Yetkisine İlişkin Bazı Tespitler

35. TİS, işçi sendikası ile işveren sendikası veya sendika üyesi olmayan işveren arasında akdedilen bir iş sözleşmesidir. 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. Bir başka açıdan ele alındığında TİS, sendikalar için üyelerinin hak ve çıkarlarını koruma ve geliştirme mücadelesinde en önemli araçlardan biridir. Dolayısıyla TİS ve sendikal faaliyet özgürlüğü birbirine sıkı sıkıya bağlı iki kavram olarak karşımıza çıkar. TİS akdetme yetkisi ile birlikte sendikalar örgütlü bir şekilde hareket etme ve taleplerini güçlü bir şekilde dile getirme imkânına sahip olur. Bu yönüyle TİS sendikaların dinlenilme hakkının en önemli araçlarından biridir.

36. İşçi sendikaları yönünden TİS akdedebilmenin ön şartı yetkili sendika olduğunun belgelenmesidir. 6356 sayılı Kanun'un ilgili maddelerinde yetki şartının nasıl yerine getirileceği düzenlenmiştir (bkz. §§ 21-25). Kanunda öngörülen yetki şartı, geniş kitleleri ilgilendiren TİS görüşmelerinde toplu pazarlık süreçlerinin temsil gücüne sahip sendikalarca yürütülmesi hedefiyle doğrudan bağlantılıdır (bkz. § 23). Çünkü güçlü sendikalar işverenler üzerinde ciddi bir baskı yaratabilecek ve işçiler için en uygun şartları sağlayabilecektir. TİS yapma yetkisi hem sendikalar hem işçiler açısından karşılıklı güvence sağlamaktadır. Bir sendikanın üye sayısı, TİS görüşmelerinde pazarlık gücünün artması ve işçiyi işverene karşı koruma gücüne sahip olması anlamına gelir. Diğer yandan sendikanın finansal açıdan güçlenmesi örgütlü işçi sayısı ile mümkündür. Nitekim işçilerden alınan dayanışma aidatları ile sendikanın finansal kaynakları güçlendikçe organizasyonel performansı da artar ve daha fazla işçiyeye ulaşma imkânına sahip olur.

37. Somut olayda olduğu gibi işletme düzeyinde yapılmak istenen TİS'ler işverenin işletme kapsamında yer alan işyerleri için geçerli olacaktır. TİS yapılması durumunda sendikaya üye olan işçilerin yanı sıra sendika üyesi olmayan işçiler de sendikanın onay vermesi ya da sendikaya dayanışma aidatı ödemeleri şartıyla TİS imkânlarından faydalanabileceklerdir.

38. Bu yönüyle TİS yetkisi toplu pazarlığı sağlayan, bu bağlamda işçi ve sendikanın iki taraflı etkilendiği hem subjektif hem örgütlenme hakları ilgili ve nesnel kurumsal bir içeriğin iç içe geçtiği bir durum olarak ortaya çıkar. TİS yetki sürecine yapılan kısıtlayıcı müdahalelerin yanı sıra yetki tespiti sürecinde devletin bu süreçle ilişkin uyumsuzlukları makul sürede sonuçlandıramaması da sendika hakkına telafi edilemeyecek zararlar verebilir. TİS'lerin hem yetkili sendikalar hem işçiler yönünden kilit pazarlık anlaşması işlevini güçlendirmek amacıyla TİS müzakerelerine ilişkin engellere karşı korunması gerekir.

39. Anlatıldığı şekliyle yetkili sendikanın tespiti, hem sendikaları hem işçileri hem de işverenleri yakından ilgilendiren hukuki bir uyumsuzluktur. Bu uyumsuzluğun çözümlenmesi amacıyla açılan bir davanın sürüncemede bırakılması tek başına dahi devletin pozitif yükümlülüğünün ihlali anlamına gelebilir. Uyumsuzluğun hızlı bir şekilde çözümlenmesini gerekli kılan söz konusu yükümlülük, kararın sonucundan ziyade usulüne ilişkindir. Dolayısıyla burada kastedilen sonuç yükümlülüğü değil usule ilişkin bir araç yükümlülüğüdür. Bu noktada devletin atması gereken öncelikli adım, yetkili sendikanın tespiti hususunda ilgililerin lehine ya da aleyhine de olsa hızlı şekilde bir karar vermektir ibaretir (benzer değerlendirmeler için bkz. *Murat Demir*, § 83, *Ilknur Kızıltoprak*, § 78).

40. Son olarak mevzuatın yorumlanmasıyla ilgili sorunları çözmek, öncelikle derece mahkemelerinin yetki ve sorumluluk alanındadır. Yetkili sendikanın tespiti, söz konusu dava grubu açısından en önemli unsur olup olayın tüm tarafları ile doğrudan temas hâlinde bulunan derece mahkemelerinin olayın koşullarını değerlendirmek açısından daha avantajlı konumda bulunduğu da 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. Bu kapsamda Anayasa Mahkemesi, derece mahkemelerinin yerini almamakta; kamusal makamların süreç içindeki tutumlarını sendika hakkı bağlamındaki usule ilişkin güvenceler açısından değerlendirmektedir (benzer değerlendirmeler için bkz. *Murat Demir*, § 85, *Ilknur Kızıltoprak*, § 80).

c. İlkelerin Olaya Uygulanması

41. Eldeki başvuruda başvuru Sendika 2014 yılında yetki tespiti talebinde bulunmuş ve yetki tespitine itiraz davası 2018 yılında sonuçlanmıştır. Başvuru 6356 sayılı Kanun'un 43. maddesinin (5) numaralı fıkrasında yer alan "*İtiraz, karar kesinleşinceye kadar yetki işlemlerini durdurur.*" biçimindeki hüküm gereğince dava sonuçlanıncaya kadar yetkili sendika olarak yer alamamıştır. Bunun doğal sonucu olarak da dört yıl gibi uzun bir süre boyunca başvuruya konu işyerinde çalışan işçiler en önemli sendikal haklardan olan toplu iş sözleşmesi hakkını kullanamamıştır.

42. Yetkili sendikanın ne şekilde tespit edileceği ilgili mevzuat hükümlerinde belirlenmiştir. Somut olayda Anayasa Mahkemesi, derece mahkemeleri tarafından izlenen usulü denetleyecek ve sendika hakkı bağlamında devletin pozitif yükümlülüklerini yerine getirip getirmediğini inceleyecektir.

43. Mevcut başvuru koşulları yönünden önemli olan husus, sendika hakkının kullanımının sağlanmasına yönelik hukuki bir uyuşmazlığın çözümlenmesi amacıyla açılan davanın sürüncemede bırakılmadan hızlı bir şekilde sonuçlandırılıp sonuçlandırılmadığı meselesidir. Bu türden bir yargılamanın sürüncemede bırakılması telafisi imkânsız zararlara yol açabileceğinden tek başına devletin pozitif yükümlülüğünün ihlali anlamına gelebilecektir.

44. Sendika hakkının hem sendikayı hem işçileri etkileyen iki taraflı yönünün olduğu kuşkusuzdur. Kanun koyucunun da 6356 sayılı Kanun'da itiraz ve yargılama aşamalarına ilişkin kısa süreler benimsemiş olması, bu hakkın hızlı ve etkin bir şekilde kullanımını sağlama gayesinden ileri gelmektedir. Dolayısıyla bu noktada devletin yasama organının kanun ile öngördüğü hassasiyetin korunması, ancak yargı makamlarının ölerine gelen uyuşmazlıkları kanunda öngörülen süreleri aşmadan ve hızlı bir şekilde incelemeleri ile mümkün olabilir.

45. Somut olayda yetki tespitinde bulunulan tarih itibarıyla davacı işyerinde yeterli sayıda işçinin başvuru Sendikanın üyesi olduğu, davanın sonuçlandığı tarih itibarıyla da başvuru Sendikanın yetkili sendika olmak için ilgili mevzuat hükümlerinde yer alan koşulları taşıdığı idari ve yargısal makamlarca tespit edilmiştir. 2014-2018 yılları arasında geçen dört senelik oldukça uzun bir süre boyunca Sendikanın davacı işyerindeki işçileri temsil etme, işçi ve işveren arasında bir köprü oluşturma, gerektiğinde işvereni işçilerle ilgili konularda ikna etme, işçi sayısını artırarak sosyal ve finansal kaynaklarını güçlendirme gibi haklarından yoksun bırakıldığı açıktır.

46. Her ne kadar nihai karar başvuru Sendika lehine sonuçlanmış olsa da davanın dört yıl boyunca bir çözüme kavuşturulamamış olması nedeniyle başvurunun devam eden yargılama süreci boyunca sendikal haklarını kullanmadığı, bu bağlamda hakkın korunması hususunda makul ivedilik ve özen yükümlülüğü çerçevesinde davranılmadığı görülmüştür.

47. Dolayısıyla başvuruya konu yargılamayla ilgili olarak davanın makul sürede sonuçlandırılmadığı kabul edilmelidir. Bu durumda başvuru Sendikanın yetki tespiti ile ilgili sürece dair yargılama sürüncemede bırakılarak başvurunun davacı işyerinde sendikalaşabilmesi hususundaki hukuki belirsizlik hızlı bir yargısal süreç yürütülerek giderilmemiştir. Başka bir ifade ile başvuru Sendikanın üyeleri adına söyleyeceklerini dinlemesi için işvereni ikna etmeye çalışmak ve ilke olarak işverenle toplu sözleşme yapma hakkından etkin bir şekilde yararlanmasını sağlamak konusundaki yükümlülüklerin yerine getirilmediği anlaşılmıştır.

48. İncelenen başvuruda gözönüne alınması gereken önemli bir husus da yetki tespiti sürecinde işyerindeki işçilerin sendikal hakları meselesidir. Zira işçilerin bir sendikaya üye olmalarındaki başlıca amaçlardan birisi de o işyerinde yapılacak bir toplu iş sözleşmesi ile sosyal ve ekonomik haklar ile çalışma şartlarını geliştirmek ve korumaktır. TİS beraberinde grev hakkını da getirir. Yani işçilerin TİS ile buluşamaması sendikal haklardan bir bütün olarak yararlanamamaları anlamına da gelmektedir. Somut olayda başvuruya konu işyerinde işçiler dört yıl gibi uzunca bir süre TİS'in getireceği sendikal haklar ve koruma sisteminden faydalanamamıştır.

49. Anlatılanlar çerçevesinde olaylar bir hütün olarak değerlendirildiğinde -nihai kararın sonucundan bağımsız olarak- mevzuatın öngördüğü şekilde süratle sonuçlandırılması gereken bir dava süreci sürüncemede bırakılmıştır. Bu itibarla yargı mercilerinin tutumu başvurunun ve başvuru ile birlikte işyerinde çalışan işçilerin TİS kapsamında sendikal faaliyette bulunma olanağını ve sözleşmenin getirdiği sendikal haklara erişimini yargılama süreci boyunca imkânsız kılmıştır.

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

C. 6216 Sayılı Kanun'un 50. maddesi Yönünden

51. 30/3/2011 tarihli ve 6216 sayılı Anayasa Mahkemesinin Kuruluşu ve Yargılama Usulleri Hakkında Kanun'un 50. maddesinin ilgili kısmı şöyledir:

“(1) Esas inceleme sonunda, başvurunun hakkının ihlal edildiğine ya da edilmediğine karar verilir. İhlal kararı verilmesi hâlinde ihlalin ve sonuçlarının ortadan kaldırılması için yapılması gerekenlere hükmedilir...

(2) Tespit edilen ihlal bir mahkeme kararından kaynaklanmışsa, ihlali ve sonuçlarını ortadan kaldırmak için yeniden yargılama yapmak üzere dosya ilgili mahkemeye gönderilir. Yeniden yargılama yapılmasında hukuki yarar bulunmayan hâllerde başvuru lehine tazminata hükmedilebilir veya genel mahkemelerde dava açılması yolu gösterilebilir. Yeniden yargılama yapmakla yükümlü mahkeme, Anayasa Mahkemesinin ihlal kararında açıkladığı ihlali ve sonuçlarını ortadan kaldıracak şekilde mümkünse dosya üzerinden karar verir.”

52. Başvurucu ihlalin tespit edilmesini istemiş ve 25.000 TL tazminat talebinde bulunmuştur.

53. Anayasa Mahkemesinin *Mehmet Doğan* ([GK] , B.No:2014/8875,7/6/2018) kararında ihlal sonucuna varıldığında ihlalin nasıl ortadan kaldırılacağı hususunda genel ilkeler belirlenmiştir. Anayasa Mahkemesi diğer bir kararında ise bu ilkelerle birlikte ihlal kararının yerine getirilmemesinin sonuçlarına da değinmiş ve bu durumun ihlalin devamı anlamına geleceği gibi ilgili hakkın ikinci kez ihlal edilmesiyle sonuçlanacağına işaret etmiştir (*Aliğül Alkaya ve diğerleri (2)*, B. No: 2016/12506, 7/11/2019).

54. Bireysel başvuru kapsamında bir temel hakkın ihlal edildiğine karar verildiği takdirde ihlalin ve sonuçlarının ortadan kaldırıldığından söz edilebilmesi için temel kural mümkün olduğunca eski hâle getirmenin yani ihlalden önceki duruma dönülmesinin sağlanmasıdır. Bunun için ise öncelikle ihlalin kaynağı belirlenerek devam eden ihlalin durdurulması, ihlale neden olan karar veya işlemin ve bunların yol açtığı sonuçların ortadan kaldırılması, varsa ihlalin sebep olduğu maddi ve manevi zararların giderilmesi, ayrıca bu bağlamda uygun görülen diğer tedbirlerin alınması gerekmektedir (*Mehmet Doğan*, §§ 55, 57).

55. İncelenen olayda yetki tespitine itiraz davasının sürüncemede bırakılarak makul bir sürede karara bağlanmaması sebebiyle Anayasa'nın 51. maddesinde güvence altına alınan sendika hakkının ihlal edildiğine karar verilmiştir. Dolayısıyla ihlalin Hâkimlik kararından kaynaklandığı anlaşılmıştır. Ancak olayın niteliği gözetildiğinde yeniden yargılama yapılmasında hukuki yarar bulunmadığı sonucuna varılmıştır.

56. Öte yandan somut olayda ihlalin tespit edilmesinin başvurusunun uğradığı zararların giderilmesi bakımından yetersiz kalacağı açıktır. Dolayısıyla sendika hakkının ihlali nedeniyle yalnızca ihlal tespitiyle giderilemeyecek olan manevi zararları karşılığında başvurucuya net 25.000 TL manevi tazminat ödenmesine karar verilmesi gerekir.

57. Dosyadaki belgelerden tespit edilen 239,50 TL harç ve 3.000 TL vekâlet ücretinden oluşan toplam 3.239,50 TL yargılama giderinin başvurusuza ödenmesine karar verilmesi gerekir.

VI. 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. Başvurucuya net 25.000 TL manevi tazminat ÖDENMESİNE,

D. 239,50 TL harç ve 3.000 TL vekâlet ücretinden oluşan toplam 3.239,50 TL yargılama giderinin başvurusuza ÖDENMESİNE,

E. Ödemelerin, kararın tebliğini takiben başvuruçunun 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 19/11/2020 tarihinde OYBİRLİĞİYLE karar verildi.

Başkan
Kadir ÖZKAYA

Üye
Engin YILDIRIM

Üye
M. Emin KUZ

Üye
Rıdvan GÜLEÇ

Üye
Yıldız SEFERİNOĞLU