

Muvazaalı Alt İşverenlik ile Sendikal Hakların Kesişim Noktası: Güncel Anayasa Mahkemesi Kararı Üzerine Bir İnceleme^(*)

The Intersection Point of Collusive Subcontracting and Union Rights: An Analysis of the Current Constitutional Court Decision

Prof. Dr. Yeliz BOZKURT GÜMRÜKÇÜOĞLU^(**)
Dr. Öğr. Üyesi Didem YARDIMCIOĞLU^(***)

Öz

Asıl işveren-alt işveren ilişkisinin muvazaalı olduğunun tespiti halinde, alt işveren işçileri başlangıçtan itibaren asıl işverenin işçisi sayılmakta ve bu suretle asıl işverenin tarafı olduğu toplu iş sözleşmesinin kişi bakımından kapsamına girmektedir. Ancak 6356 sayılı Kanun'un 39. maddesinde toplu iş sözleşmesinden yararlanma belirli koşullara bağlanmış olup, bu hükmün katı biçimde yorumlanması, muvazaaya maruz kalan işçilerin sendikal hak kayıplarına uğramasına yol açmaktadır. Nitekim Yargıtay'ın yerleşik içtihadına göre, bu işçilerin toplu iş sözleşmesinden yararlanabilmesi, sendika üyeliklerinin asıl işverene bildirilmesine veya dayanışma aidatı ödenmesine bağlanmaktadır. Anayasa Mahkemesi'nin 15.05.2025 tarihli bireysel başvuru kararında ise, bu değerlendirme biçimi sendika hakkının ihlali olarak nitelendirilmiştir. Bu çalışmada, Yargıtay ve Anayasa Mahkemesi kararları ışığında muvazaalı alt işverenlik ilişkilerinde toplu iş sözleşmesinden yararlanma sorunu normatif analiz yöntemiyle ele alınmakta ve işçilerin sendikal haklarının etkin korunmasına yönelik çözüm önerileri sunulmaktadır.

Anahtar Kelimeler

Muvazaalı Alt İşverenlik, Sendika Hakkı, Toplu İş Sözleşmesi, Anayasa Mahkemesi, İş Hukuku.

Abstract

If it is determined that the main employer-subcontractor relationship is collusive, the subcontractor workers are considered to be the main employer's workers from the outset and thus fall within the scope of the collective labour agreement to which the main employer is a party. However, Article 39 of Law No. 6356 stipulates that benefiting from collective labour agreements is subject to certain conditions, and a strict interpretation of this provision may lead to workers who are subject to collusion losing their union rights. In fact, according to the established jurisprudence of the Court of Cassation, the ability of these workers to benefit from collective labour agreements is dependent on the notification of their union membership to the main employer or the payment of solidarity dues. In the Constitutional Court's individual application decision dated 15.05.2025, this form of evaluation was described as a violation of union rights. In this study, the problem of benefiting from collective labour agreements in collusive subcontracting relations is discussed with the normative analysis method in the light of the decisions of the Court of Cassation and the Constitutional Court, and solution suggestions are presented for the effective protection of union rights of workers.

Keywords

Collusive Subcontracting, Union Right, Collective Labour Agreement, Constitutional Court, Labour Law.

^(*) Hakemli makale - Peer reviewed article

Makalenin gelis tarihi: 07.10.2025

Makalenin kabul tarihi: 20.10.2025

^(**) İbn Haldun Üniversitesi, Hukuk Fakültesi, İş ve Sosyal Güvenlik Hukuku Anabilim Dalı, İstanbul - Türkiye

E-posta: yeliz.gumrukcuoglu@ihu.edu.tr

Orcid: 0000-0003-2589-0305

^(***) Dicle Üniversitesi, Hukuk Fakültesi, İş ve Sosyal Güvenlik Hukuku Anabilim Dalı, Diyarbakır - Türkiye

E-posta: didem.yardimcioglu@dicle.edu.tr

Orcid: 0000-0003-2890-5867

Giriş

4857 sayılı İş Kanunu'nun¹ (İş K.) m. 2 hükmünde düzenlenen asıl işveren-alt işveren ilişkisi uygulamada sıklıkla karşılaşılan üçlü bir iş ilişkisidir.² Ancak bu ilişkinin muvazaalı bir şekilde kurulması da ülkemizde sık karşılaşılan bir durum olduğundan, konuya ilişkin yargı kararlarına yansıyan çok sayıda uyumsuzluk bulunmaktadır. Öte yandan bu olumsuz durum, muvazaalı asıl işveren-alt işveren ilişkisine dair adli yargıda oluşmuş zengin bir içtihat birikimini de beraberinde getirmektedir. Ülkemizde 2010 yılında yapılan Anayasa değişikliğinin ardından 5982 sayılı Türkiye Cumhuriyeti Anayasasının Bazı Maddelerinde Değişiklik Yapılması Hakkında Kanun³ ile Anayasa'nın 148. maddesine üçüncü bir fıkraya eklenerek, Anayasa Mahkemesi'ne bireysel başvuru usulü kabul edilmiştir.⁴ Böylelikle Anayasa'da güvence altına alınmış temel hak ve özgürlüklerin kamu gücü tarafından ihlal edilip edilmediğinin denetlenmesine imkân tanıyan yeni bir mekanizma oluşturulmuştur. Anayasa Mahkemesi'ne bireysel başvuru olanağının tanınmış olması neticesinde, Anayasa Mahkemesi'nin çalışma hayatına ilişkin vermiş olduğu kararlar içtihat zenginliğini artırmakta ve geliştirmektedir. Zira iş hukukunu ilgilendiren pek çok sorun bireysel başvuruya konu olabilmektedir. Bu durum iş hukukundan doğan bireysel hakların, Anayasa'da güvence altına alınan temel haklarla kesişen boyutunun yeniden değerlendirilmesini gerektirmektedir.

Nitekim aşağıda ayrıntılı olarak incelenecek olan, muvazaalı asıl işveren-alt işveren ilişkisi neticesinde alt işveren işçisinin başlangıçtan itibaren asıl işverenin işçisi sayılması durumunda, asıl işverenin tarafı olduğu toplu iş sözleşmesinden (TİS) yararlanabilip yararlanamayacağına dair Anayasa Mahkemesi'nin 2022/44255 başvuru numaralı ve 15 Mayıs 2025 tarihli bireysel başvuru kararı⁵ da bu açıdan dikkate değerdir. Sözü geçen karar, Anayasa'nın 51. maddesinde yer alan sendika kurma hakkı ile 53. maddesinde düzenlenen toplu iş sözleşmesi ve toplu sözleşme hakkı; 6356 sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu'nun⁶ (STİSK) toplu iş sözleşmesinden yararlanmayı düzenleyen 39. maddesi; asıl işveren-alt işveren ilişkisine dair düzenlemeler içeren İş K. m. 2 hükmüyle doğrudan bağlantılıdır. Kanaatimizce, Yargıtay'ın yerleşik içtihadının⁷ aksine yeni bir bakış açısı sunan bu kararın değerlendirilmesi önem arz etmektedir.

¹ RG., 10.06.2003, 25134.

² Üçlü iş ilişkileri hakkında bkz. Osman Güven Çankaya ve Şahin Çil, *İş Hukukunda Üçlü İlişkiler* (Ankara: 3. Baskı, Yetkin, 2011), s. 15 vd.; Murat Engin, "Üçlü İş İlişkileri", III. Yılında İş Yasası Seminer Notları (İstanbul: Toprak İşveren Sendikası, 2005), s. 12 vd.; Mehmet Anıl Arslanoğlu, *İş Kanununda Esneklik Temelli Üçlü Sözleşmeler İlişkileri*, (İstanbul: Legal, 2005), s. 49 vd.

³ RG., 13.05.2010, 27580.

⁴ Bu düzenleme çerçevesinde, 2011 yılında 6216 sayılı Anayasa Mahkemesinin Kuruluşu ve Yargılama Usulleri Hakkında Kanun yürürlüğe girmiştir. Sözü geçen Kanun'un 76. maddesinde ise bireysel başvuruya dair düzenlemenin 23 Eylül 2012 tarihinden itibaren uygulanabileceği hükmüne bağlanmıştır (RG., 03.04.2011, 678949).

⁵ RG., 08.08.2025, 32980.

⁶ RG., 07.11.2012, 28460.

⁷ Yarg. 9. HD., 18.02.2021, E. 2020/4622 K. 2021/4324, Erişim Tarihi: 27.09.2025; Lexpera İçtihat; Yarg. 9. HD., 17.10.2022, E.

I. Bireysel Başvuru Öncesi Süreç

6216 sayılı Anayasa Mahkemesinin Kuruluşu ve Yargılama Usulleri Hakkında Kanun⁸ uyarınca Anayasa Mahkemesi'ne bireysel başvuruda bulunulabilmesi için öncelikle "ihlale neden olduğu ileri sürülen işlem, eylem ya da ihmal için kanunda öngörülmemiş idari ve yargısal başvuru yollarının tamamının bireysel başvuruya yapılmadan önce tüketilmiş olması" şartı yerine getirilmelidir (m. 45/2). Bu nedenle bireysel başvuruya giden sürecin incelenmesi de gerekmektedir.

Bireysel başvuruya konu somut olayda başvuru, 16.06.2006 tarihinden itibaren Türkiye Kömür İşletmeleri Kurumu'nun (TKİ) işçisi olarak çalışmıştır.⁹ TKİ'de hem asıl işverene hem de alt işverene bağlı işçiler çalışmakta olup, Türkiye Maden İşçileri Sendikası (Maden-İş) da asıl işyerinde yetkili sendika konumundadır. Başvurucu TKİ'ye bağlı olarak çalışmasına rağmen, TKİ ile arasında muvazaalı asıl işveren-alt işveren ilişkisi olan P. şirketinin işçisi olarak gösterilmiş olduğunu ileri sürmüştür. Muvazaalı alt işverenlik ilişkisi nedeniyle, 2009 yılından itibaren Maden-İş Sendikası üyesi olmasına karşın toplu iş sözleşmesi hükümlerinden yararlanılmadığını ifade eden başvurucu, muvazaanın tespiti ile birlikte toplu iş sözleşmesinden doğan alacaklarının tahsili talepli dava açmıştır.

İlk derece mahkemesi davayı kabul etmiş ve davacı talebinde haklı görmüştür.¹⁰ Karara karşı istinaf ka-

2022/13480 K. 2022/12661, Erişim Tarihi: 27.09.2025, www.kazan-ci.com.tr; Yarg. 9. HD., 04.07.2024, E. 2024/6808 K. 2024/10567, Erişim Tarihi: 27.09.2025, Lexpera İçtihat; YHGK, 31.01.2024, E. 2023/9-595 K. 2024/43, Erişim Tarihi: 27.09.2025, Lexpera İçtihat. Yargıtay'ın konu hakkındaki yerleşik içtihadına yönelik ayrıntılı bilgi için bkz. III., C.

⁸ RG., 03.04.2011, 27894.

⁹ 4876 sayılı Türkiye Kömür İşletmeleri Kurumu Genel Müdürlüğü Ana Statüsü Hakkında Cumhurbaşkanlığı Kararı m. 4/1 hükmü uyarınca TKİ, "tüzel kişiliğe sahip, faaliyetlerinde özerk ve sorumluluğu sermayesi ile sınırlı iktisadi devlet teşekkülü" statüsündedir (RG., 03.12.2021, 31678).

¹⁰ Nitekim ilk derece mahkemesinin gerekçeli kararında bu husus "... Yer altı kömür üretimi ve galeri açma işi davalının asıl işi olup, işletmenin ve işin gereği ile teknolojik sebeplerle uzmanlık gerektiren bir iş olmaması, alt işverenler ile yapılan hizmet alım sözleşmelerinin muvazaalı olduğunun yargı kararları ile de tespit edilmiş olması, mahkemece yapılan keşif sonucu alınan bilirkişi raporunun da bu hususu teyit etmesi ... hep birlikte değerlendirildiğinde davalı idare ile ihbar olunan şirket arasındaki ilişkinin muvazaalı olduğunun kabulü gerekmektedir. Davalı asıl işverenin kendi muvazaasına dayanarak bir hak talep edemeyeceğinden muvazaalı eyleminin sonuçlarına katlanması ve bu nedenle de davacının başlangıçtan itibaren kurum işçisi olarak kabulü ile hak ve atacaklarının Kamu İşletmeleri İşverenleri Sendikası ile Maden İş Sendikası arasında imzalanan TİS sözleşmesine göre belirlenmesi zorunludur. Bu nedenle asıl işveren-alt işveren ilişkisinin geçerli olmadığına karar verilerek davacı işçinin kamu işçisi olarak kabul edilip en iyi hakları tanıyan Kamu İşletmeleri İşverenleri Sendikası ile Maden İş Sendikası arasında imzalanan TİS sözleşmesinden faydalandırılması Anayasamın 90. maddesi delaletiyle Bakanlar Kurulu kararıyla iç hukuka aktarılan 94 sayılı ILO sözleşmesine, 4857 sayılı yasanın 2. maddesine de uygundur. Bu durumda alt işverenliğin asıl işin bir bölümünde olmasına rağmen yasal koşullar oluşmadan gerçekleştiği, bu yüzden de 4857 sayılı İş Kanunu'nun 2/6,7 maddeleri uyarınca baştan beri geçersiz olduğu değerlendirilmiştir. Bu tespit ışığında davacının muvazaalı nedeniyle başlangıçtan itibaren asıl işveren Türkiye Kömür İşletmeleri Kurumu Sınırlı Sorumlu Garp Linyitleri İşletmesi Müessesesi Müdürlüğü işçisi olduğu sonucuna varılmıştır..." ifadeleriyle ayrıntılı bir şekilde açıklanmıştır. Karar metni için bkz. Anayasa Mahkemesi, 15.05.2025, Başvuru No. 2022/44255, 59.

nun yoluna başvurulmuş, Bursa Bölge Adliye Mahkemesi tarafından bu başvuru esastan reddedilmiştir. Karara karşı temyiz yoluna başvurulması üzerine, Yargıtay 9. Hukuk Dairesi 23.06.2021 tarihinde kararın bozulmasına karar vermiştir. Bozmaya ilişkin gerekçede, "... Asıl işveren ile alt işverenler arasındaki hizmet alım sözleşmelerinin muvazaalı olduğu dosyaya sunulan tüm delillerle sabit olmuştur. Ancak davacının davalı kurumun taraf olduğu toplu iş sözleşmesinden yararlanıp yararlanamayacağı hususunun çözümü gereklidir. ... Somut uyumsuzlukta; davacı işyerinde örgütlü ve yetkili olan Maden-İş Sendikasına üye olduğunu, fakat muvazaalı bir biçimde yüklenici firmanın işçisi olarak gösterildiğinden sendika ile davalı kurum arasında imzalanan toplu iş sözleşmesinden yararlandırılmadığını iddia etmiştir. İlk derece mahkemesince davalı kurum ile hizmet alım sözleşmesi imzalanan P.A.Ş. arasındaki ilişkinin muvazaalı olduğu gerekçesi ile davacı işçinin davalının taraf olduğu toplu iş sözleşmelerinin tamamından yararlanabileceği kabul edilmiş ise de davacının söz konusu toplu iş sözleşmelerinden yararlanabilmesi için sendikaya üye olması, üyeliğin asıl işverene bildirilmesi veya dayanışma aidatı kesilmesini talep etmesi gerekmektedir. Davacının muvazaa nedeniyle baştan itibaren davalı kurumun işçisi sayılmasının başkaca bir işleme gerek kalmaksızın davalı kurumun taraf olduğu toplu iş sözleşmelerinden yararlandırılmasına imkan vermeyeceği gözetilmeksizin dava konusu alacaklara hükmedilmesi isabetli olmadığından; tüm dosya kapsamı ile 6356 sayılı Kanun'un 39. maddesi değerlendirilmek suretiyle davacının üyeliğinin hangi tarihte davalı kuruma bildirildiği ve toplu iş sözleşmelerinden hangi tarih itibarı ile faydalanabileceği belirlenmeli sonucuna göre toplu iş sözleşmelerinden kaynaklanan fark ücret talepleri ile ilgili bir karar verilmelidir..." ifadelerine yer verilmiştir.¹¹ Bozma kararının ardından ilk derece mahkemesi, Yargıtay kararına uymuş ve bu karar 23.02.2022 tarihinde onanmıştır. Hükmün kesinleşmesi üzerine davacı adil yargılanma hakkı, eşitlik ilkesi ve sendika hakkının ihlal edildiği iddiasıyla Anayasa Mahkemesi'ne bireysel başvuruda bulunmuştur.

II. Anayasa Mahkemesi Kararının Özeti

Anayasa Mahkemesi, başvurusunun "asıl işverenin işçisi olmasına rağmen muvazaalı bir biçimde alt işverenin işçisi olarak gösterildiğini, bu muvazaanın mahkeme kararlarıyla da kesin olarak tespit edildiğini, buna karşılık başvurusunun asıl işverenin TİS bağıtladığı yetkili sendikanın üyesi olmasına rağmen TİS hükümlerinden yararlandırılmamasının sendika hakkını ihlal ettiğinden yakındığını" belirterek meselelerin Anayasa'nın 53. ve 51. maddesi kapsamında ele alınması gerektiğini ifade etmiştir (§25, §34). Öncelikle anayasal bir hak olan sendika hakkı ile devletin bu hakkın hayata geçirilmesi konusundaki yükümlülüklerine ve bireysel başvuru kapsamındaki denetim yetkisinin sınırlarına değinerek, ardından somut olayı değerlendirmiştir.

¹¹ Karar metni için bkz. Anayasa Mahkemesi, 15.05.2025, Başvuru No. 2022/44255, §11.

Anayasa Mahkemesi'ne göre, "... Somut olayda mahkemeler, sendika üyeliğinin asıl işverene bildirilmediği gerekçesiyle başvurusunun TİS'ten yararlanamayacağına karar vermiştir. ... Mahkemeler 6356 sayılı Kanun'un 39. maddesi kapsamında sendika üyeliğinin işverene bildirilmesinin zorunlu olduğunu belirtmiş ve bu koşulun gerçekleşmemesi nedeniyle başvurusunun TİS'ten yararlanamayacağı sonucuna varmıştır. Yukarıda da değinildiği üzere 4857 sayılı Kanun'un 2. maddesinde muvazaalı hâlinde alt işveren işçisi olarak gösterilen işçilerin işe başladıkları tarihten itibaren asıl işverenin işçileri sayılacağı düzenlenmiştir. Başvurusunun muvazaalı bir biçimde alt işverenin işçisi olarak gösterilmesine karşın ve bu durumda başlangıçtan itibaren asıl işverenin işçisi sayılacağı kuralı karşısında muvazaalı işlemin tarafı olan işverene neden sendika üyeliği bildirilmesi koşulu arandığı mahkeme kararlarında açıklanmamıştır. Başvurusunun bu yöndeki yargılama sırasında dile getirdiği uyumsuzluğun sonucuna etkili iddia ve itirazları da karşılanmamıştır. Başvurucu bakımından muvazaalı olduğu yargı kararıyla kesinleşmiş iş sözleşmesi nedeniyle TİS'ten yararlanamamanın önemli bir külfete yol açtığı kuşkusuzdur. Başvurucu böylelikle sendika üyesi olduğu 2009 yılından itibaren uzun bir süre boyunca TİS'ten kaynaklı haklardan yararlanamamıştır. Başvurusunun üstlendiği bu külfetin karşısında; muvazaaya kusurlu işlemi nedeniyle neden olan işverene sendika üyeliğinin bildirilmesi gerektiği şeklindeki değerlendirmelerin -söz konusu kanun hükümleri dikkate alındığında- öngörülebilir ve makul olmadığı anlaşılmaktadır. Diğer taraftan tespit edilen muvazaalı ilişkisi asıl işveren ile alt işveren arasında gerçekleşmiştir. Başka bir deyişle mahkemelerin değerlendirmelerinde başvurusunun tarafı olmadığı bir muvazaalı ilişki muhatap kılınarak başvurusuna hangi gerekçelerle böyle bir külfet yüklendiği ve bu yöndeki değerlendirmenin hukuki dayanakları gösterilememiştir. Bunun sonucunda muvazaalı ilişki olarak yapılan tespit, başvurusunun TİS'ten kaynaklı sendikal haklardan yararlanması bakımından herhangi bir sonuç doğurmamış olmaktadır".

Yargısal mekanizmaların etkili bir biçimde işletilmesinin ve mahkemelerin konuyla hem ilgili hem de yeterli gerekçe ortaya koymasının devletin pozitif yükümlülükleri kapsamında olduğunu vurgulayan Anayasa Mahkemesi, "Eldeki başvuruda başvurusunun iş sözleşmesinin muvazaalı olduğu tespit edilmesine rağmen TİS'ten yararlanmasını, sendika üyeliğinin asıl işverene bildirilmesi şartına bağlı kılan mahkeme kararlarında konu ile ilgili ve yeterli bir gerekçe bulunmamaktadır. Dolayısıyla somut olay bağlamında sendika hakkının güvencelerinin yerine getirilmediği ve mahkemelerin yorumlarının sendika hakkının korunmasının gerekliliklerine uygun düşmediği kanaatine varılmıştır. Bu kapsamda mahkemeler tarafından Anayasanın 51. maddesine uygun bir inceleme yapıldığı, ilgili ve yeterli bir gerekçe ile sonuca varıldığı ve devletin pozitif yükümlülüklerinin yerine getirildiği söylenemez. Açıklanan gerekçelerle Anayasanın 51. maddesinde güvence altına alınan sendika hakkının ihlal edildiği karar verilmesi" gerektiğine oy birliği ile hükmetmiştir.

III. Kararın Değerlendirilmesi

A. Asıl İşveren-Alt İşveren İlişkisi

Asıl işveren-alt işveren ilişkisinin tanımı İş K. m. 2/6 hükmünde yapılmıştır.¹² İş K. m. 2/7 hükmünde ise bu ilişkinin geçerli bir biçimde kurulabilmesi için aranan diğer koşullara yer verilmiştir.¹³ Bu doğrultuda, İş K. m. 2/6 ve m. 2/7 hükümleri uyarınca geçerli bir asıl işveren-alt işveren ilişkisi kurulabilmesi için aranan zorunlu unsurlar; “birden fazla işverenin bulunması, bir işverenin diğer işverenin işyerinde görülen işi alması ve işin orada görülmesi, alınan işin işyerindeki mal veya hizmet üretimine ilişkin bir iş olması ve işi alan işverenin işçilerini sadece işyerinde aldığı işte çalıştırmaması” şeklinde sayılabilir.¹⁴ Geçerli bir asıl işveren-alt işveren ilişkisi kurulabilmesi için bu unsurların kümülatif olarak mevcudiyeti gerekmektedir. Aksi halde geçerli bir asıl işveren-alt işveren ilişkisinin varlığından söz edilemez.¹⁵

Asıl işveren-alt işveren ilişkisinin geçerli olarak kurulması durumunda İş K. m. 2/6 hükmü doğrultu-

sunda asıl işveren, “alt işverenin işçilerine karşı kendi işyeri ile ilgili olarak İş Kanunundan, iş sözleşmesinden veya alt işverenin taraf olduğu toplu iş sözleşmesinden doğan yükümlülüklerinden alt işveren ile birlikte sorumlu” olacaktır. Esasında asıl işveren ile alt işveren işçileri arasında iş sözleşmesine dayanan bir ilişki bulunmamaktadır. Başka bir ifadeyle asıl işveren, alt işveren işçilerinin işvereni sıfatını taşımamaktadır. Bu işçilerin işvereni, kendileriyle iş sözleşmesi yapan alt işverendir.¹⁶ Fakat alt işveren işçilerinin korunması amacıyla, esasında asıl işverenin aralarında bir iş sözleşmesi bulunmamasına rağmen İş K. m. 2/6 hükmünde düzenlendiği şekliyle asıl işverene, kendisine ait işyerinde gerçekleştirilen çalışma süresi ve alt işverenin bu işçilere karşı sorumluluğu ile sınırlı olmak üzere bir sorumluluk yüklenmiş bulunmaktadır.¹⁷ Her ne kadar kanun koyucu alt işverenlik ilişkisinin varlığı açısından alt işveren işçilerinin iş görme edimlerini asıl işverene ait işyerinde gerçekleştirmelerini aramakta ise de alt işveren işçilerinin çalıştığı işyeri bölümü asıl işverenin işyerinden bağımsız bir işyeri olarak kabul edilmektedir.¹⁸ Nitekim alt işverenin İş K. m. 3/2 hükmü uyarınca bu işyerini tescil ve bildirim yükümlülüğünün bulunması da bu durumun bir göstergesidir.¹⁹ Toplu iş sözleşmelerinin uygulanma alanı açısından da bu esas dikkate alınmaktadır.²⁰ Hemen ifade etmek gerekir ki, İş K. m. 2/6 hükmünden de anlaşılacağı üzere asıl işverenin bu işçilere karşı toplu iş sözleşmesinden doğan sorumluluğu alt işverenin taraf olduğu toplu iş sözleşmesi ile sınırlıdır. Alt işverenin işçileri asıl işverene ait işyerinde iş görme borcunu ifa etseler de asıl işverenin taraf olduğu toplu iş sözleşmesinden yararlanabilmeleri mümkün değildir.²¹ Zira alt işveren işçileri bakımından toplu iş sözleşmesi taraf ehliyeti alt işverene aittir.²²

¹² Anılan hükmeye göre, “Bir işverenden, işyerinde yürüttüğü mal veya hizmet üretimine ilişkin yardımcı işlerinde veya asıl işin bir bölümünde işletmenin ve işin gereği ile teknolojik nedenlerle uzmanlık gerektiren işlerde iş alan ve bu iş için görevlendirildiği işçilerini sadece bu işyerinde aldığı işte çalıştıran diğer işveren ile iş aldığı işveren arasında kurulan ilişkiye asıl işveren-alt işveren ilişkisi denir”. Asıl işveren-alt işveren ilişkisi hakkında ayrıntılı bilgi için bkz. Münir Ekonomi, “Asıl İşveren-Alt İşveren İlişkisinin Kurulması ve Sona Ermesi”, *Türk İş Hukukunda Üçlü İlişkiler* (İstanbul: Legal, 2008), s. 21 vd.; Talat Canbolat, *Türk İş Hukukunda Asıl İşveren-Alt İşveren İlişkileri* (İstanbul: Kazancı Kitap Ticaret A.Ş., 1992), s. 1 vd.; Hande Bahar Aykaç, *İş Hukukunda Alt İşveren* (İstanbul: Beta, 2011), s. 3 vd.; Ercan Akyiğit, *İş ve Sosyal Güvenlik Hukukunda Alt İşverenlik* (Ankara: 2. Baskı, Seçkin, 2013), s. 19 vd.; Nuri Çelik, Nürşen Canıklıoğlu, Talat Canbolat ve Ercüment Özkaraca, *İş Hukuku Dersleri* (İstanbul: 36. Baskı, Beta, 2023), s. 99 vd.; Sarper Süzek ve Süleyman Başterzi, *İş Hukuku* (İstanbul: 24. Baskı, Beta, 2024), s. 167 vd.; Ömer Ekmekçi ve Esra Yiğit, *Bireysel İş Hukuku* (İstanbul: 6. Baskı, On İki Levha, 2024), s. 127 vd.; Kadir Arıcı, *Türk İş Hukuku-1 Ferdi İş İlişkileri Hukuku* (Ankara: Gazi Kitabevi, 2022), s. 57 vd.; Ünal Narmanlıoğlu, *İş Hukuku Ferdi İş İlişkileri I* (İstanbul: 5. Baskı, Beta, 2014), s. 115 vd.; Fevzi Demir, *En Son Yargıtay Kararları Işığında İş Hukuku ve Uygulaması* (İzmir: Albi Yayınları, 2016), s. 51 vd.

¹³ Nitekim söz konusu hükmeye göre, “Asıl işverenin işçilerinin alt işveren tarafından işe alınarak çalıştırılmaya devam ettirilmesi suretiyle hakları kısıtlanamaz veya daha önce o işyerinde çalıştırılan kimse ile alt işveren ilişkisi kurulamaz. Aksi halde ve genel olarak asıl işveren alt işveren ilişkisinin muvazaalı işleme dayandığı kabul edilerek alt işverenin işçileri başlangıçtan itibaren asıl işverenin işçisi sayılarak işlem görürler. İşletmenin ve işin gereği ile teknolojik nedenlerle uzmanlık gerektiren işler dışında asıl iş bölünerek alt işverenlere verilemez”.

¹⁴ Sarper Süzek, “Alt İşveren İlişkisinin Kurulması”, *Legal İHSGHD* S. 25, (2010): 14 vd.; Çelik, Canıklıoğlu, Canbolat ve Özkaraca, s. 103 vd.; Süzek ve Başterzi, s. 168 vd.; Ekmekçi ve Yiğit, *Bireysel İş Hukuku*, s. 129 vd.; Haluk Hadi Sümer, *İş Hukuku* (Ankara: 27. Baskı, Seçkin, 2024), s. 22; Hamdi Mollamahmutoğlu, Muhittin Astarlı ve Ulaş Baysal, *İş Hukuku*, (Ankara: 7. Baskı, Lykeion, 2022), s. 205 vd.; Arıcı, *Ferdi İş İlişkileri*, s. 58; Narmanlıoğlu, s. 118 vd.; Şükran Ertürk, *İş Hukuku Dersleri Bireysel İş Hukuku* (Ankara: Yetkin, 2022), s. 65 vd.; Emine Tuncay Senyen Kaplan, *Bireysel İş Hukuku* (Ankara: 13. Baskı, Yetkin, 2023), s. 91 vd. Ayrıca öğretilde bu unsurlara, alınan işin usuma yönelik olarak gerçekleştirilmemesi koşulunun da eklenmesi gerektiği ifade edilmektedir, Ekmekçi ve Yiğit, *Bireysel İş Hukuku*, s. 155-157.

¹⁵ Çelik, Canıklıoğlu, Canbolat ve Özkaraca, s. 104; Mollamahmutoğlu, Astarlı ve Baysal, s. 205.

¹⁶ Ercüment Özkaraca, “Toplu İş İlişkileri Açısından Yargıtayın 2014 Yılı Kararlarının Değerlendirilmesi”, *Yargıtay’ın İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Kararlarının Değerlendirilmesi 2014* (Ankara: İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Derneği, 2016), s. 291; Yeliz Bozkurt Gümrükçüoğlu, “Toplu İş İlişkileri”, *Yargıtay ve Bölge Adliye Mahkemeleri’nin İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Kararlarının Değerlendirilmesi 2021* (İstanbul: On İki Levha, 2023), s. 454-455; Yeliz Bozkurt Gümrükçüoğlu, *Toplu İş Sözleşmesinin Uygulanma Alanı* (İstanbul: Vedat Kitapçılık, 2018), s. 241 vd.; Süzek ve Başterzi, s. 167.

¹⁷ Süzek ve Başterzi, s. 177-178; Aziz Can Tuncay, Burcu Savaş Kutsal ve Yeliz Bozkurt Gümrükçüoğlu, *Toplu İş Hukuku* (İstanbul: 9. Baskı, Beta, 2025), s. 220.

¹⁸ Talat Canbolat, *Toplu İş Sözleşmesinin Kişiler Açısından Uygulanma Alanı* (İstanbul: Marmara SBE, Yayınlanmamış Doktora Tezi, 1998), s. 240; Aydın Başbuğ, *Toplu İş İlişkileri ve Hukuk* (Ankara: Şeker-İş, 2012), s. 180; Süleyman Başterzi, *Toplu İş Sözleşmesi Ehliyeti* (İstanbul: Beta, 2016), s. 99; Süzek ve Başterzi, s. 167; Bozkurt Gümrükçüoğlu, *Uygulanma Alanı*, s. 132; Muhittin Astarlı, *Türk Toplu İş Hukukunda İşkolu Kavramı* (Ankara: Lykeion, 2019), s. 131.

¹⁹ Bozkurt Gümrükçüoğlu, *Uygulanma Alanı*, s. 241.

²⁰ Özkaraca, s. 291; Bozkurt Gümrükçüoğlu, *Uygulanma Alanı*, s. 241.

²¹ Tuncay, Savaş Kutsal ve Bozkurt Gümrükçüoğlu, s. 301; Bozkurt Gümrükçüoğlu, *Uygulanma Alanı*, s. 105; Bozkurt Gümrükçüoğlu, *Toplu İş İlişkileri*, s. 455.

²² Tuncay, Savaş Kutsal ve Bozkurt Gümrükçüoğlu, s. 282; Bozkurt Gümrükçüoğlu, *Uygulanma Alanı*, s. 242. Kamu işverenlerine ait işvereni temsilen toplu iş sözleşmesine taraf olma imkânı tanınmış olmakla birlikte, bu istisnai düzenleme öğretide isabetli olarak eleştirilmektedir. Bu konuda bkz. Tuncay, Savaş Kutsal ve Bozkurt Gümrükçüoğlu, s. 282, dn. 493; Bozkurt Gümrükçüoğlu, *Uygulanma Alanı*, s. 203-204, 207 vd.

Asıl işveren-alt işveren ilişkisinin muvazaalı bir şekilde kurulması durumunda ise İş K. m. 2/7 hükmünde de ifade edilmiş olduğu üzere “*alt işverenin işçileri başlangıçtan itibaren asıl işverenin işçisi sayılarak*” işlem görecektir.²³ Bu doğrultuda söz konusu işçiler asıl işverenin tarafı olduğu toplu iş sözleşmesinin de uygulanma alanında olacaklardır.²⁴ Bununla birlikte, hukukumuzda toplu iş sözleşmesinin kişi bakımından uygulanma alanında olmak, yararlanma için yeterli değildir. Muvazaalı asıl işveren-alt işveren ilişkisinin tespiti halinde de ortaya çıkan hukuki problem, toplu iş sözleşmesinden yararlanma noktasındadır.

İnceleme konumuzu oluşturan karara konu olayda işveren TKİ'nin iktisadi devlet teşekkülü statüsü taşıması nedeniyle önemle belirtmek gerekir ki, her ne kadar İş K. m. 2/8 ve m. 2/9 hükümlerinde kamu işverenlerinin alt işverenlik ilişkilerinin kurulmasında bazı ayrıcalıklar tanınmışsa da bu durum İş Kanunu'nun öngörmüş olduğu muvazaa ölçütlerini değiştirmedikinden, kamu işverenleri tarafından kurulan alt işverenlik ilişkileri de muvazaa denetimi kapsamında bulunmaktadır.²⁵ Nitekim bireysel başvuruya konu olayda hem yerel mahkeme hem de Yargıtay kararlarında muvazaa denetimi yapılmış ve muvazaalı bir asıl işveren-alt işveren ilişkisinin mevcut olduğu sonucuna ulaşılmıştır.

Asıl uyumsuzluk ise muvazaalı bir asıl işveren-alt işveren ilişkisi mevcut olduğundan başvurucunun davalı kurumun (TKİ'nin) tarafı olduğu toplu iş sözleşmesinden yararlanabilip yararlanamayacağı noktasında ortaya çıkmıştır. Bu nedenle muvazaalı bir asıl işveren-alt işveren ilişkisinin mevcudiyeti halinde alt işveren işçilerinin asıl işverenin tarafı olduğu toplu iş sözleşmesinden ne şekilde ve ne zamandan itibaren yararlanabileceğinin sendika hakkı ve toplu iş sözleşmesinden yararlanmaya ilişkin düzenlemeler kapsamında incelenmesi gerekmektedir.

B. Toplu İş Sözleşmesinden Yararlanma ve Sendika Hakkı ile Olan Bağlantısı

Anayasa'nın, “*Toplu iş sözleşmesi ve toplu sözleşme hakkı*” başlıklı 53. maddesi, sözleşme özgürlüğünü düzenleyen 48. maddesinden ayrı olarak toplu iş sözleşmesi hakkına yer vermiş, maddenin ikinci fıkrasında

²³ Asıl işveren-alt işveren ilişkisinde muvazaa hakkında ayrıca bkz. Çelik, Canikioğlu, Canbolat ve Özkaraca, s. 134 vd.; Süzek ve Basterzi, s. 181 vd.; Canbolat, *Asıl İşveren-Alt İşveren*, s. 15 vd.; İbrahim Aydın, *Alt İşveren (Taşeron) İlişkisi ve Muvazaa Sorunu* (Ankara: Seçkin, 2015), s. 312 vd.; Özkaraca, s. 283 vd.; Sümer, s. 23-24; Mollamahmutoğlu, Astarlı ve Baysal, s. 220 vd.; Ertürk, s. 68 vd.; Senyen Kaplan, s. 98 vd.

²⁴ Bozkurt Gümrükçüoğlu, *Uygulanma Alanı*, s. 242 vd.

²⁵ Bozkurt Gümrükçüoğlu, *Uygulanma Alanı*, s. 241, dn. 1111. 2006 yılında İş Kanunu'nun 2. maddesine eklenen 8. ve 9. fıkralarla kamu işverenlerine asıl işveren-alt işveren ilişkisi kurma konusunda birtakım ayrıcalıklar tanınmıştır. Öğretide bu düzenlemelerin Anayasa Mahkemesince iptali gerektiği belirtilmiş ve söz konusu düzenlemelere haklı eleştiriler getirilmiştir. Bu konuda bkz. Ömer Ekmekçi, “Kamu İşverenin Özel Sektör İşvereni Karşısında Kayrılması ve Anayasa'nın Eşitlik İlkesinin Açık İhlali”, *Legal IHSGHD* S. 12, (2006): 1174 vd.; Gaye Burcu Yıldız, “Kamu İşveren Sendikalarının Alt İşverenlerce Yetkilendirilmesine İlişkin Yasal Düzenlemenin Değerlendirilmesi”, *Sicil İHD* S. 34, (2015): 90 vd.; Aydın, s. 382 vd.; Ertürk, s. 74.

da toplu iş sözleşmesinin nasıl yapılacağına kanunla düzenleneceği belirtilmiştir. İşçi ve işverenlere tanınan bu hak uyarınca taraflar, karşılıklı olarak ekonomik ve sosyal durumları ile çalışma şartlarını düzenlemek amacıyla toplu iş sözleşmesi yapma hakkına sahip kılınmışlardır. STİSK m. 2/1, (h) hükmünde toplu iş sözleşmesi, “*iş sözleşmesinin yapılması, içeriği ve sona ermesine ilişkin hususları düzenlemek üzere işçi sendikası ile işveren sendikası veya sendika üyesi olmayan işveren arasında yapılan sözleşme*” olarak tanımlanmıştır. STİSK m. 33/2 hükmünde ise toplu iş sözleşmesinin, “*tarafların karşılıklı hak ve borçları ile sözleşmenin uygulanması ve denetimini ve uyumsuzlukların çözümü için başvurulacak yollara ilişkin hükümleri de içerebileceği*” öngörülmüştür. Ayrıca STİSK m. 35/1 hükmünde, “*topluların sözleşmesinin yazılı olarak yapılmadıkça geçerli olmayacağı*” belirtilmiştir. Hukukumuzda toplu iş sözleşmesi, tarafları, konusu ve yapıma şekli itibarıyla borçlar hukuku sözleşmelerinden farklı, kendine özgü bir sözleşme olarak ortaya çıkmaktadır.²⁶ Gerçekten de toplu iş sözleşmesi, tarafları, amacı ve etkileri belirli olan ve her gerçek veya tüzel kişi tarafından akdedilemeyen bir sözleşmedir.²⁷ Dolayısıyla Anayasa'nın m. 53 hükmü ile 6356 sayılı Kanun'un anılan hükümleri ışığında toplu iş sözleşmesi, “*işçi sendikası ile işveren sendikası veya sendika üyesi olmayan işveren arasında, iş sözleşmelerinin yapılması, içeriği ve sona ermesi ile ilgili hükümleri düzenlemek için yapılan, fakat tarafların karşılıklı hak ve borçlarına, sözleşmenin uygulanması ve denetimi ile uyumsuzlukların çözümü yollarına ilişkin hükümleri de içerebilen kendine özgü bir özel hukuk sözleşmesi*” olarak tanımlanabilir.²⁸

Toplu iş sözleşmesi hakkı ile sendika hakkı, grev hakkıyla birlikte ayrılmaz bir bütünü parçalarını teşkil etmektedir. Öğretide isabetle ifade edildiği üzere, “*sendika özgürlüğü diğer bir sosyo-ekonomik hak olan toplu pazarlık hakkının da tamamlayıcısı ve endüstriyel ilişkinin de (totaliter rejimler hariç) olmazsa olmaz şartı (conditio sine qua non) dır*”.²⁹ Anayasa Mahkemesi'nin inceleme konumuzu oluşturan kararında da haklı olarak belirtilmiş olduğu üzere, “*Anayasanın 51. maddesinde çalışanlar ve işverenlerin, üyelerinin çalışma ilişkilerinde ekonomik ve sosyal hak ve menfaatlerini korumak ve geliştirmek için sendika kurma hakkı olduğu düzenlenmiştir. Bu hak, mensuplarının menfaatlerini korumak üzere yapılan sendikal faaliyetlere izin verilmesini de*

²⁶ Seza Reisoğlu, *Türk Hukukunda ve Mukayeseli Hukukta Toplu İş Sözleşmeleri* (Ankara: Ankara Üniversitesi Hukuk Fakültesi Yayınları No: 222, 1967), s. 23; Murat Kandemir, “Toplu İş Sözleşmesinin Uygulanma Alanı”, *Çalışma ve Toplum* C. 4, S. 39, (2013): 169.

²⁷ Ömer Ekmekçi, *Toplu İş Sözleşmesiyle Düzenleme Yetkisi* (İstanbul: Banksis Yayınları No: 79, 1996), s. 17.

²⁸ Tuncay, Savaş Kutsal ve Bozkurt Gümrükçüoğlu, s. 214. Öğretideki diğer tanımlar için bkz. Çelik, Canikioğlu, Canbolat ve Özkaraca, s. 981; Fevzi Şahlanan, *Toplu İş Hukuku* (İstanbul: On İki Levha, 2020), s. 315; Adnan Tuğ, *Türk Hukukunda Toplu İş Sözleşmesi* (Ankara: Çankaya Üniversitesi Yayın No: 1, 1998), s. 7; Talat Canbolat, *6356 Sayılı Kanuna Göre Toplu İş Sözleşmesinin Düzeyi ve Türleri* (İstanbul: Beta, 2013), s. 17; Didem Yardımcıoğlu, “Toplu İş Sözleşmesi Hükümlerinin İş Güvencesi Hükümleri Üzerindeki Etkisi”, Prof. Dr. Fevzi Şahlanan'a Armağan, *İÜHFH* C. 74, Özel Sayı, (2016): 790-791.

²⁹ Tuncay, Savaş Kutsal ve Bozkurt Gümrükçüoğlu, s. 30.

gerektirir. Bu çerçevede her ne kadar ayrı bir hak grubu teşkil etmese de grev ve toplu sözleşme hakkı, üyelerinin menfaatlerini korumak için sendikaların kullanabileceği en önemli yollardandır” (Ş25). Anayasa Mahkemesi’ne göre, “sendika hakkının gerçekten ve etkili bir şekilde korunabilmesi yalnızca devletin müdahaleden kaçınmasına bağlı değildir. Sendika hakkı, bu hakka yönelik olarak kamu gücü tarafından gerçekleştirilen müdahalelerin yanı sıra üyesi oldukları sendikalarca veya kimi durumlarda özel hukuk kişilerince yapılan müdahalelere karşı da anayasal koruma sağlamaktadır. Dolaşısıyla sendika hakkı devlete, müdahalede bulunmama biçimindeki negatif yükümlülüğün yanı sıra üçüncü kişilerden gelebilecek müdahalelere karşı ilgiliye koruma sağlama şeklindeki birtakım pozitif yükümlülükler de yüklemektedir” (Ş28). Ayrıca kararda bu pozitif yükümlülüklerin neler olabileceği, “Bu yükümlülük devlete, üçüncü kişilerin ve özellikle işverenin çalışanların sendikaya üye olma ve sendikal faaliyette bulunma haklarını kullanmayı engelleyici davranışlarından kaçınmasına yönelik olarak ve sırf bu haklarından yararlandıkları gerekçesiyle yaptırma tabi tutulmalarını, ayrımcılığa maruz kalmalarını önleyici tedbirler alma ödevi yüklemektedir. Bu çerçevede alınacak tedbirlerin üçüncü kişilerin ve özellikle işverenin çalışanların sendika hakkına müdahalede bulunmaları bakımından caydırıcı nitelikte olması gerekir. Öte yandan üçüncü kişiler tarafından sendika hakkına müdahale edilmesi durumunda müdahaleye karşı itirazların öne sürülebileceği ve müdahalenin sonuçlarının giderilmesi açısından gerçek ve etkili koruma temin edecek hukuksal mekanizmaların oluşturulması, savunma ve iddialarını yetkili makamlar önünde ortaya koyabilme olanağının tanınması, gerekiyorsa tazminat ve benzeri giderimler için dava açma imkânının getirilmesi devletin pozitif yükümlülüklerindedir” ifadeleriy-le somutlaştırılmıştır (Ş29).

Toplu iş sözleşmesinin kişi bakımından uygulanma alanına giren işçilerin bu sözleşmeden yararlanabilmesi bazı koşulların varlığına bağlanmıştır.³⁰ Toplu iş sözleşmelerinin normatif hükümlerinden ücret, ikramiye, prim ve paraya ilişkin sosyal yardım konuları dışındaki hükümleri, sözleşmenin kişi bakımından kapsamına giren tüm işçilere uygulanmaktadır.³¹ Ücret, ikramiye, prim ve paraya ilişkin sosyal yardım konularında toplu iş sözleşmesinden yararlanma koşulları ise STİSK m. 39 hükmünde ayrıntılı bir şekilde düzenlenmiştir. Bu hüküm çerçevesinde kural olarak toplu iş sözleşmesinden yararlanma sendika üyeliği ile mümkün olmakla birlikte, negatif sendika özgürlüğünü koruyan bir istisna getirilerek dayanışma aidatı ödeyerek sözleşmeden yararlanılması da mümkün kılınmıştır. Ayrıca toplu iş sözleşmesine taraf olan işçi sendikası, kendisine üye

olmayan işçilerin toplu iş sözleşmesinden yararlanabilmelerine muvafakat verebilme imkanına da sahiptir.³²

İnceleme konumuzu oluşturan karar itibarıyla STİSK m. 39 hükmünün birinci, ikinci ve dördüncü fıkraları, toplu iş sözleşmesinden yararlanma konusunun açıklığa kavuşturulması açısından önem arz eden hükümler olma özelliği taşımaktadır. Gerçekten de STİSK m. 39/1 hükmüne göre, “Toplu iş sözleşmesinden taraf işçi sendikasının üyeleri yararlanır”. Hukukumuzda toplu iş sözleşmesi hakkı işçiler bakımından yalnızca işçi sendikaları aracılığı ile kullanılabilir. Sendikaların faaliyetlerinden yararlanma hakkı ise kural olarak üyelerine aittir. Anılan hükmün ikinci fıkrasında, “Toplu iş sözleşmesinden, sözleşmenin imzalanma tarihinde taraf sendikaya üye olanlar yürürlük tarihinden, imza tarihinden sonra üye olanlar ise üyeliklerinin taraf işçi sendikasına işverene bildirildiği tarihten itibaren yararlanır” düzenlemesi yer almaktadır. STİSK m. 39/4 hükmüne göre ise “Toplu iş sözleşmesinin imzası sırasında taraf işçi sendikasına üye olmayanlar, sonradan işyerine girip de üye olmayanlar veya imza tarihinde taraf işçi sendikasına üye olup da ayrılanlar veya çıkarılanların toplu iş sözleşmesinden yararlanabilmeleri, toplu iş sözleşmesinin tarafı olan işçi sendikasına dayanışma aidatı ödemelerine bağlıdır. Bunun için işçi sendikasının onayı aranmaz. Dayanışma aidatı ödemek suretiyle toplu iş sözleşmesinden yararlanma, talep tarihinden geçerlidir”. Aşağıda ayrıntılı olarak değerlendirileceği üzere, muvazaalı alt işverenlik durumunda baştan beri asıl işverenin işçisi sayılan işçiler, her ne kadar toplu iş sözleşmesinin kişi bakımından uygulanma alanında sayılsalar da bu işçilerin toplu iş sözleşmesinden yararlanmalarının nasıl ve hangi andan itibaren gerçekleşeceği tartışmalıdır.

C. Asıl İşveren-Alt İşveren İlişisinin Muvazaalı Olması Halinde Alt İşveren İşçilerinin Toplu İş Sözleşmesinden Yararlanması ve Uygulamada Yaşanan Sorunlar

Alt işveren, kendisine iş sözleşmesiyle bağlı olan işçilerine karşı işveren sıfatı taşımaktadır ve bu durum doğal bir sonucu olarak da alt işveren işçileri, alt işverenin işyeri esas alınarak belirlenen işkolunda kurulu sendikalara üye olabileceklerdir.³³ Bu işkolunun tespiti ise asıl işverenin işyerinde icra edilen asıl işten bağımsız bir şekilde, tamamen alt işverenin gördüğü asıl iş dikkate alınarak yapılacaktır.³⁴ Zira asıl işveren bakımından yardımcı iş kategorisinde olan bir işin alt

³⁰ Toplu iş sözleşmesinin kişi bakımından uygulanma alanında olmak için işçi sıfatına sahip olmak, toplu iş sözleşmesinin kapsamındaki işyerinde çalışmak ve toplu iş sözleşmesine taraf işverene bağlı olarak çalışmak gerekmektedir. Bozkurt Gümrükçüoğlu, *Uygulanma Alanı*, s. 233 vd. Ayrıca bkz. Tuncay, Savaş Kutsal ve Bozkurt Gümrükçüoğlu, s. 340 vd.; Gaye Burcu Yıldız, *Türk Toplu İş Hukukunda Toplu İş Sözleşmesinden Yararlanma* (Ankara: Yetkin, 2021), s. 62 vd.; Seracettin Göktaş, *Türk İş Hukukunda Toplu İş Sözleşmesinin Kişi Bakımından Uygulanma Alanı* (Ankara: Seçkin, 2023), s. 135 vd.

³¹ Ayrıca bkz. Bozkurt Gümrükçüoğlu, *Uygulanma Alanı*, s. 253-255.

³² Canbolat, *Uygulanma Alanı*, s. 214; Bozkurt Gümrükçüoğlu, *Uygulanma Alanı*, s. 295 vd.

³³ Turhan Esener ve Yeliz Bozkurt Gümrükçüoğlu, *Sendika Hukuku* (İstanbul: 2. Baskı, Vedat Kitapçılık, 2017), s. 117 vd.; Tuncay, Savaş Kutsal ve Bozkurt Gümrükçüoğlu, s. 50; Ahmet Nizamettin Aktay ve Olgu Özdemir Ertürk, *Toplu İş Hukuku* (Ankara: 3. Baskı, Seçkin, 2022), s. 208; Bozkurt Gümrükçüoğlu, *Uygulanma Alanı*, s. 264.

³⁴ Tuncay, Savaş Kutsal ve Bozkurt Gümrükçüoğlu, s. 50; Şahlanan, *Toplu İş Hukuku*, s. 53; Kadir Arıcı, *Türk İş Hukuku-II Toplu İş İlişkileri Hukuku* (Ankara: Gazi Kitabevi, 2022), s. 52; Astarlı, s. 133-134; Emre Karabacak, *Türk İş Hukukunda Alt İşveren Uygulanması ve Toplu İş Hukukunda Ortaya Çıkarıldığı Sorunlar* (Ankara: Türk Metal, 2018), s. 67.

işveren açısından asıl iş niteliği taşıması her zaman için mümkündür.³⁵ Benzer şekilde yetki tespiti de asıl işverenden bağımsız bir şekilde alt işverene ait işyeri kapsamında ve yalnızca alt işveren işçileri göz önünde bulundurulacak yapılabilmektedir. Başka bir anlatımla yetki tespitinde asıl işveren ile alt işverenin çalıştırdığı işçi sayıları birlikte değil, ayrı ayrı dikkate alınacaktır.³⁶

Geçerli bir asıl işveren-alt işveren ilişkisinde kural olarak, alt işveren işçileri asıl işverenin tarafı olduğu toplu iş sözleşmesinden sendika üyeliği veya dayanışma aidatı ödemek suretiyle dahi yararlanamazlar.³⁷ Alt işveren ile asıl işverenin aynı işkolunda faaliyet gösteriyor olmaları da bu sonucu değiştirmemektedir.³⁸ Nitekim aynı işkolunda örgütlenme durumu bu işverenlerin mutlaka aynı işçi sendikasının yetkili olduğu sonucunu doğurmamaktadır.³⁹ Bu noktada aynı işçi sendikasının hem asıl işverenin hem de alt işverenin işyeri bakımından yetkili olması ihtimalinde alt işveren işçilerinin asıl işverenin tarafı olduğu toplu iş sözleşmesinden yararlanabilip yararlanamayacakları sorusu sorulabilir. Kanaatimizce bu soruya olumsuz yanıt verilmelidir. Zira grup toplu iş sözleşmesinin kapsamına alınmış olmadıkça, her bir işverenin işyeri açısından ayrı bir toplu iş sözleşmesi yapılması ve aynı işyerinde çalışsalar dahi asıl işverenin işçilerinin asıl işverenin, alt işverenin işçilerinin ise alt işverenin tarafı olduğu toplu iş sözleşmesinin uygulanma alanına girdiğini ifade etmek gerekir.⁴⁰

Diğer yandan, muvazaalı asıl işveren-alt işveren ilişkisinin tespiti halinde görünüştteki alt işverenin işçi-

leri başlangıçtan itibaren asıl işverenin işçisi sayılacaklarından asıl işverenin tarafı olduğu toplu iş sözleşmesinin kişi bakımından uygulanma alanına gireceklerdir. Ancak bu işçilerin toplu iş sözleşmesinden yararlanabilmelerinin diğer işçiler ile aynı esaslara tabi olup olmadığı hususu uygulamada sıklıkla uyuşmazlık konusu edilmektedir. Bu husus özellikle muvazaalı alt işverenliğin tespitinden önceki döneme ilişkin asıl işverenin toplu iş sözleşmesinden kaynaklanan alacak talepleri bakımından söz konusu olmaktadır. Bu işçiler böyle bir durumda başlangıçtan itibaren asıl işverenin tarafı sayılacaklarından, toplu iş sözleşmesinden sözleşmeye taraf sendikanın üyeliği veya dayanışma aidatı ödemek suretiyle yararlanmaları mümkün olabilecektir.⁴¹ Ancak uygulamada çoğunlukla bu işçilerin yetkili sendikanın üyesi olması yahut dayanışma aidatı ödemek suretiyle yararlanma talebinde bulunması da mümkün olmaktadır. Zira asıl işveren ile görünüştteki alt işverenin işyerleri farklı işkolunda bulunduğu takdirde, aynı sendikaya üyelik fiilen mümkün değildir. Kaldı ki, fiilen mümkün olduğu hallerde dahi işçinin muvazaalı tespitini önceden yaparak toplu iş sözleşmesi yapma gücüne erişebilecek sendikaya üye olmasını beklemek isabetli olmayacaktır. Hukukumuzda geçmişe etkili olarak sendika üyeliği de mümkün değildir. Aynı şekilde, 6356 sayılı Kanun'da dayanışma aidatı ödeyerek geçmişe etkili olarak toplu iş sözleşmesinden yararlanma olanağı da tanınmamıştır. İlave olarak toplu iş sözleşmesinden yararlanmayı düzenleyen 6356 sayılı Kanun'un 39. maddesinde de konuya ilişkin bir istisna hükmü yer almamaktadır.⁴² Öğretide ifade edilen kanaatimizce de isabetli bir fikre göre, böyle bir durumda alt işveren işçisi, asıl işverenin tarafı olduğu toplu iş sözleşmesinden yararlanma koşulları oluşmasına rağmen henüz muvazaalı tespiti yapılmamış olduğu için yararlandırılmadığı döneme ilişkin fark alacaklarını asıl işverenden talep edebilme hakkına sahip olmaktadır.⁴³

Konuyla ilgili olarak Yargıtay'ın yerleşik içtihadına göre muvazaalı alt işverenlik neticesinde başlangıçtan itibaren asıl işverenin işçisi sayılan işçi, toplu iş sözleşmesinin tarafı sendikaya üye olması veya dayanışma aidatı ödemesi durumunda asıl işverenin tarafı olduğu toplu iş sözleşmesinden yararlanabilecektir. Başka bir anlatımla, bu işçiler açısından da 6356 sayılı Kanun'un toplu iş sözleşmesinden yararlanmaya ilişkin 39. maddesinde yer alan kurallar uygulanacaktır.⁴⁴

³⁵ Aktay ve Özdemir Ertürk, s. 208; Yarg. 22. HD., 24.02.2014, E. 2014/4938 K. 2014/3529 ve kararın değerlendirilmesi için bkz. Özkaraca, s. 200-202.

³⁶ Canbolat, *Uygulama Alanı*, s. 241; Tuncay, Savaş Kutsal ve Bozkurt Gümrükçüoğlu, s. 293; Karabacak, s. 69.

³⁷ Çelik, Caniklioğlu, Canbolat ve Özkaraca, s. 1048 vd.; Nuri Çelik, "Asıl İşverente Yapılan Toplu İş Sözleşmesinden Alt İşveren İşçilerinin Yararlanıp Yaralanamayacaklarına İlişkin Yargıtay Kararlarının Gelişimi", Prof. Dr. Nusret Ekin'e Armağan (Ankara: TÜHİS Yayın No: 38, 2000), s. 785; Şahlanan, *Toplu İş Hukuku*, s. 436; Tuncay, Savaş Kutsal ve Bozkurt Gümrükçüoğlu, s. 342; Fevzi Şahlanan, *Toplu İş Sözleşmesi* (İstanbul: Bankis Yayınları No: 70, 1992), s. 131; Fevzi Şahlanan, "Kamu İşyerlerinde Alt İşveren Uygulamasının Doğurduğu Sorunlar ve Çözüm Arayışları", Prof. Dr. Berin Ergin'e Armağan, *İÜHFİM C. LXXII*, S. 2, (2014): 475; Tuğ, s. 147, 154-155; Kenan Tunçomağ ve Tankut Centel, *İş Hukukunun Esasları* (İstanbul: 10. Baskı, Beta, 2022), s. 406; Öner Eyrenci, Savaş Taşkent, Devrim Ulucan ve Esra Baskan, *İş Hukuku* (İstanbul: 10. Baskı, Beta, 2020), s. 628; Melda Sur, *İş Hukuku Toplu İlişkiler* (Ankara: 10. Baskı, Turhan Kitabevi, 2022), s. 360; Canbolat, *Uygulama Alanı*, s. 143, 240; Talat Canbolat, "Toplu İş Sözleşmesinden Yararlanamayacak İşçiler", *Kamu-İş C. 6*, S. 4, (2002): 9; Kandemir, s. 178; Başbuğ, s. 181; Aktay ve Özdemir Ertürk, s. 207; Bozkurt Gümrükçüoğlu, *Uygulanma Alanı*, s. 249; Bozkurt Gümrükçüoğlu, *Toplu İş İlişkileri*, s. 455; Özkaraca, s. 291; Aykaç, s. 271 vd.; Farklı ülkelerdeki durum için ayrıca bkz. Ali Güzel, "İş Yasasına Göre Alt İşveren Kavramı ve Asıl İşveren-Alt İşveren İlişkisinin Sınırları", *Çalışma ve Toplum S. 1*, (2004): 52 vd.

³⁸ Çelik, "Alt İşveren İşçileri", s. 784; Tuncay, Savaş Kutsal ve Bozkurt Gümrükçüoğlu, s. 342; Canbolat, *Uygulama Alanı*, s. 241-242; Aktay ve Özdemir Ertürk, s. 208; Bozkurt Gümrükçüoğlu, *Toplu İş İlişkileri*, s. 455.

³⁹ Bozkurt Gümrükçüoğlu, *Uygulanma Alanı*, s. 244; Çelik, "Alt İşveren İşçileri", s. 784.

⁴⁰ Çelik, "Alt İşveren İşçileri", s. 784; Bozkurt Gümrükçüoğlu, *Uygulanma Alanı*, s. 244.

⁴¹ Turhan Esener ve Ender Demir, *Toplu İş Hukuku-Toplu İş Sözleşmesi* (İstanbul: Vedat Kitapçılık, 2019), s. 81; Süzek ve Başterzi, s. 179; Sur, s. 366; Arıcı, *Toplu İş İlişkileri*, s. 260; Aynı yönde, Yarg. 7. HD., 15.09.2015, E. 2015/19010 K. 2015/14967, Erişim Tarihi: 22.08.2025, Lexpera İçtihat; Yarg. 22. HD., 24.02.2016, E. 2016/2795 K. 2016/5247, Erişim Tarihi: 22.08.2025, Lexpera İçtihat; Yarg. 9. HD., 07.07.2009, E. 2009/25544 K. 2009/20096, *Çalışma ve Toplum S. 24*, (2010): 324-330.

⁴² Bozkurt Gümrükçüoğlu, *Toplu İş İlişkileri*, s. 456.

⁴³ Gülsevil Alpagut, "İş İlişkisinin Kurulması, Hükümleri ve İşin Düzenlenmesi Açısından Yargıtayın 2010 Yılı Kararlarının Değerlendirilmesi", *Yargıtay'ın İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Kararlarının Değerlendirilmesi 2010* (Ankara: Kamu-İş, 2012), s. 25; Bozkurt Gümrükçüoğlu, *Uygulanma Alanı*, s. 245.

⁴⁴ Bu konudaki bazı kararlar için bkz. Yarg. 9. HD., 14.01.2021, E. 2020/6653 K. 2021/996, Erişim Tarihi: 23.08.2025, <http://legalbank.net>; Yarg. 9. HD., 25.03.2021, E. 2020/5146 K.

Ayrıca Yargıtay'a göre asıl işveren-alt işveren ilişkisinin muvazaalı olarak kurulmuş olduğunun tespitinden önce asıl işverenin bağıtladığı toplu iş sözleşmesine taraf sendikanın üyesi olan alt işveren işçisinin, bu toplu iş sözleşmesinden yararlandırılmamasına dayalı olarak ortaya çıkan fark alacaklarını asıl işverenden talep edebilmesi mümkündür.⁴⁵ Ancak Yargıtay bu durumda, toplu iş sözleşmesinin imza tarihinden sonraki üyelikler açısından ayrıca alt işveren işçisinin sendika üyeliğinin asıl işverene bildirilmesini de aramaktadır.⁴⁶ Başka bir ifadeyle Yargıtay, muvazaalı alt işverenlik ilişkileri bakımından toplu iş sözleşmesinden sonra gerçekleşen sendika üyeliğini de yeterli görmemekte, ayrıca asıl işverene bildirim yapılmış olmasını aramaktadır. Bildirimin hiç yapılmamış olması yahut görünüşteki (kayıtlardaki) işveren olan alt işverene yapılmış olması halinde ise toplu iş sözleşmesinden yararlanmaya ilişkin diğer koşullar sağlanmış olsa dahi işçinin bu toplu iş sözleşmesinden yararlanamayacağı yönünde karar vermektedir.⁴⁷ Bu uygulama ise muvazaalı ilişki nedeniyle alt işveren işçilerinin hak kayıplarına uğramalarına neden olmaktadır.

D. Anayasa Mahkemesi Kararı ve Yararlanmanın Nasıl Gerçekleşebileceği Konusundaki Görüşümüz

İnceleme konumuzu oluşturan olayda da görüleceği üzere Yargıtay, davacı işçinin talebini yerleşik içtihadına paralel bir şekilde “davacının söz konusu toplu iş sözleşmelerinden yararlanabilmesi için sendikaya üye olması, üyeliğinin asıl işverene bildirilmesi veya dayanışma aidatı kesilmesini talep etmesi gerekmektedir. Davacının muvazaa nedeniyle baştan itibaren davalı kurumun işçisi sayılmasının başkaca bir işleme gerek kalmaksızın davalı kurumun tarafı olduğu toplu iş sözleşmelerinden yararlandırılmasına imkân vermeyeceği” gerekçesiyle reddetmiştir. Ayrıca kararda, “davacının üyeliğinin hangi tarihte davalı kuruma bildirildiği ve toplu iş sözleşmelerinden hangi tarih

itibarı ile faydalanabileceği belirlenmeli sonucuna göre toplu iş sözleşmelerinden kaynaklanan fark ücret talepleri ile ilgili bir karar verilmelidir” denilmek suretiyle yararlanma konusunda davacının sendika üyeliğinin asıl işveren pozisyonundaki davalı kuruma ne zaman bildirildiğinin tespit edilmesi gerektiği vurgulanmıştır.⁴⁸

Oysa muvazaalı alt işverenlik ilişkisinde bildirimin hiç yapılmaması ya da görünüşteki işverene yapılmış olması işçinin hatasından kaynaklanmamaktadır. Aksine bu durum, işverenin muvazaalı davranışı nedeniyle ortaya çıkmaktadır. Bilindiği üzere sendika üyeliğinin işverene bildirilmesi işçi tarafından değil, sendika tarafından gerçekleştirilmektedir.⁴⁹ Sendikanın, asıl işveren-alt işveren ilişkisinin muvazaalı olarak kurulmuş olup olmadığını bilmesi ve bu doğrultuda bildirim gerçek işveren olan asıl işverene yapması beklenemez. Zira bu dönemde ilişkinin muvazaalı olduğu mahkemelerde henüz tespit edilmemiştir. Sendikanın böyle bir tespitte bulunabilmesi de mümkün olmadığından bildirim, görünüşteki işveren olan alt işverene yapılacaktır. Genel olarak işçinin, sendika tarafından üyeliğinin süresinde bildirilmemesi nedeniyle toplu iş sözleşmesinden yararlanmasının gecikmesi ve bu nedende doğan zararını sendikadan talep etmesi mümkündür.⁵⁰ Fakat kanaatimizce böylesi bir durumda sendikanın sorumluluğuna gidilmesi de isabetli olmayacaktır.⁵¹ Zira bu durumda sorumluluğuna gidilmesi gereken kişi muvazaaya sebebiyet veren asıl işveren olmalıdır.⁵²

Öte yandan alt işveren işçisinin, asıl işverenin akdettiği toplu iş sözleşmesinin tarafı işçi sendikasına üye olma ihtimali de uygulamada sıklıkla karşılaşılan bir durum değildir.⁵³ Bunun birden fazla nedeni bulunmaktadır. Bu nedenlerden ilki, ülkemizde alt işveren işçilerinin ortada muvazaalı bir asıl işveren-alt işveren

2021/6989, Erişim Tarihi: 23.08.2025, www.kazanci.com.tr; Yarg. 9. HD., 02.12.2021, E. 2021/8704 K. 2021/16099, Erişim Tarihi: 23.08.2025, https://legalbank.net; Yarg. 9. HD. 08.04.2025, E. 2025/2535 K. 2025/3211, Erişim Tarihi: 23.08.2025, www.kazanci.com.tr; Konu hakkındaki Hukuk Genel Kurulu kararları için ayrıca bkz. YHGK, 30.09.2021, E. 2017/7-2040 K. 2021/1132, Erişim Tarihi: 23.08.2025, www.kazanci.com.tr; YHGK, 31.01.2024, E. 2023/9-595 K. 2024/43, Erişim Tarihi: 23.08.2025, Lexpera İçtihat.

⁴⁵ YHGK, 31.01.2024, E. 2023/9-595 K. 2024/43, Erişim Tarihi: 23.08.2025, Lexpera İçtihat; Yarg. 9. HD. 08.04.2025, E. 2025/2535 K. 2025/3211, Erişim Tarihi: 23.08.2025, www.kazanci.com.tr; Ayrıca bkz. Alpagut, s. 25; Bozkurt Gümrükçüoğlu, *Toplu İş İlişkileri*, s. 458.

⁴⁶ Yarg. 9. HD., 15.02.2021, E. 2020/6588 K. 2021/3733, Erişim Tarihi: 23.08.2025, Lexpera İçtihat; Yarg. 9. HD., 02.12.2021, E. 2021/8704 K. 2021/16099, Erişim Tarihi: 23.08.2025, https://legalbank.net; Yarg. 9. HD., 17.10.2022, E. 2022/13480 K. 2022/12661, Erişim Tarihi: 23.08.2025, www.kazanci.com.tr; Yarg. 9. HD., 04.07.2024, E. 2024/6808 K. 2024/10567, Erişim Tarihi: 23.08.2025, Lexpera İçtihat; Ayrıca bkz. Özkaraca, s. 285; Bozkurt Gümrükçüoğlu, *Toplu İş İlişkileri*, s. 458.

⁴⁷ Yarg. 9. HD., 18.02.2021, E. 2020/4622 K. 2021/4324, Erişim Tarihi: 23.08.2025, Lexpera İçtihat. Kararın eleştirisi için ayrıca bkz. Bozkurt Gümrükçüoğlu, *Toplu İş İlişkileri*, 458-459. Aynı yönde bkz. Yarg. 9. HD., 06.11.2024, E. 2024/9658 K. 2024/14682, Erişim Tarihi: 23.08.2025, www.kazanci.com.tr.

⁴⁸ Karar metni için bkz. Anayasa Mahkemesi, 15.05.2025, Başvuru No. 2022/44255, §11.

⁴⁹ Ercan Akyiğit, *Toplu İş Hukuku* (Ankara: 5. Baskı, Seçkin, 2024), s. 475; Bozkurt Gümrükçüoğlu, *Toplu İş İlişkileri*, 459-460; Kandemir, s. 181.

⁵⁰ Canbolat, *Uygulama Alanı*, s. 175; Akyiğit, *Toplu İş Hukuku*, s. 475; Ömer Ekmekçi ve Esra Yiğit, *Toplu İş Hukuku* (İstanbul: 7. Baskı, On İki Levha, 2025), s. 525; Bozkurt Gümrükçüoğlu, *Uygulanma Alanı*, s. 273; Ayrıca bkz. M. Erdem Özdemir, “Toplu İş Sözleşmesinin Geçmiş Etkili Olarak Yürürlüğe Konulması”, Yargıç Dr. Aydın Özkul’a Armağan, *Kamu-İş C. 6, S. 4*, (2002): 155.

⁵¹ Seracettin Göktaş ve Gökhan Yılmaz, *6356 Sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu Şerhi* (Ankara: Seçkin, 2021), s. 683; Bozkurt Gümrükçüoğlu, *Toplu İş İlişkileri*, s. 460. Sendikanın işçinin üye olduğunu bildirmemesi, işçinin fiilen bordrosunda bulunduğu işveren ile toplu iş sözleşmesinin tarafı olan işveren arasında muvazaa iddiasına ilişkin yargılamanın varlığından kaynaklanmakta ise sendikanın geç bildirimden sorumlu tutulamayacağı yönünde bkz. Ekmekçi ve Yiğit, *Toplu İş Hukuku*, s. 525. Muvazaalı asıl işveren-alt işveren ilişkisinin varlığının henüz mahkemelerce tespitinin yapılmadığı döneme ilişkin olarak sendikanın alt işveren işçisinin üyelik bildirimini asıl işverene yapmasını beklenemeyeceği ve bu nedenle sendikanın sorumluluğunun bulunmadığı yönünde Yargıtay 22. Hukuk Dairesi’nin 23.11.2015, E. 2013/30819 K. 2015/31022 künyeli kararı ve kararın isabetli bulan değerlendirme için bkz. Fevzi Şahlanan, “Toplu İş İlişkileri”, *Yargıtay’ın İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Kararlarının Değerlendirilmesi 2015* (İstanbul: On İki Levha, 2017), s. 508-509.

⁵² Bozkurt Gümrükçüoğlu, *Toplu İş İlişkileri*, s. 460.

⁵³ Özkaraca, s. 286.

ilişkisi bulunup bulunmadığından bağımsız olarak, yasal bir engel olmamasına rağmen sendikalaşma ve toplu iş sözleşmesinden yararlanma oranlarının oldukça düşük seyretmesidir.⁵⁴ Başka bir ifadeyle alt işveren işçisinin herhangi bir sendikanın üyesi olmaması kuvvetle muhtemeldir. Bir diğer neden ise alt işverenin işyerinin, asıl işverenin işyerinden farklı bir işkolunda olması durumunda ortaya çıkmaktadır. Nitekim böyle bir durumda alt işverenin işçisinin ortada muvazaalı bir alt işverenlik ilişkisi bulursa dahi asıl işverenin akdettiği toplu iş sözleşmesine taraf sendikaya üye olabilmeye mümkün olmayacaktır. Zira sendikaya üyelikler e-Devlet sistemi üzerinden gerçekleştirilmekte olup, işçilerin sistemde kayıtlı işkolu dışındaki bir sendikaya üye olmasına izin verilmemektedir.⁵⁵ Hemen belirtelim ki öğretide bir görüş, işçinin böyle bir durumda farklı işkolundaki bir sendikaya üye olabileceğini ve sistemde "hatalı üyelik" açıklamasıyla birlikte üyelik tarihinin görüneceğini ifade etmekte ise de,⁵⁶ biz bu görüşe katılmamaktayız. Zira işçinin e-Devlet sisteminde doğru işkolunu görememesine sebebiyet veren, muvazaalı işlemi gerçekleştirenlerdir. Bu kişilere hiçbir sorumluluk atfedilmeyerek işçiden, işverenin muvazaasını tespit etmesini, doğru işkolunu belirlemesini, ardından kayıt üzerinden üyelik tarihinin belirlenebilmesi adına böyle bir işlemi gerçekleştirmesini beklemek kanaatimizce isabetli değildir.

Muvazaalı alt işverenlik durumunda, alt işveren işçisinin esasında gerçek işvereni olduğu anlaşılan asıl işverenin bağlatmış olduğu toplu iş sözleşmesinden yararlanması, sendikaya üyelik seçeneği dışında dayanışma aidatı ödeyerek yararlanma talebinde bulunmuş olması halinde de mümkündür. Ancak bu seçenekte de işçinin muvazaanın varlığını tespit ederek gerçek işverene başvuruda bulunmuş olmasının beklenmesi, kanaatimizce toplu iş sözleşmesinden yararlanmayı güçleştirmektedir.⁵⁷ Diğer yandan, böyle bir başvuru yapılsa dahi, muvazaanın kabulü niteliğinde olacak şekilde asıl işverenin alt işveren işçisini toplu iş sözleşmesinden yararlandırması, bizce hayatın olağan akışı karşısında çok da rastlanılabilecek bir ihtimal değildir. Bu halde işçinin yapacağı başvuru ancak 6356 sayılı Kanun'da düzenlenen şekli bir koşulun yerine getirilmesini sağlamaktan ibaret olacaktır.

Tüm bu nedenlerle, asıl işveren-alt işveren ilişkisinin muvazaalı olarak kurulduğu tespit edildiği halde 6356 sayılı Kanun'un 39. maddesindeki koşulları sağlamadığı için işçinin toplu iş sözleşmesinden yararlanamaması, lafza sıkı sıkıya bağlı bir yorumla yaklaşılabilir. İsaletli görünebilirse de somut olay adaletine uygun düşmeyecektir.⁵⁸ Nitekim incelediğimiz olayda Anayasa Mahkemesi de görüşümüz doğrultusunda karar vermiş bulunmaktadır. Yüksek Mahkeme öncelikle,

mahkemelerin 6356 sayılı Kanun'un 39. maddesi kapsamında sendika üyeliğinin işverene bildirilmesinin zorunlu olduğunu belirttiklerini ve bu koşulun gerçekleşmemesi nedeniyle başvurucunun toplu iş sözleşmesinden yararlanamayacağı sonucuna varıldığını ifade etmiş; ardından İş K. m. 2 hükmünde muvazaalı halde alt işveren işçisi olarak gösterilen işçilerin işe başladıkları tarihten itibaren asıl işverenin işçileri sayılacağına düzenlendiğini, başvurucunun muvazaalı bir biçimde alt işverenin işçisi olarak gösterilmesine karşın ve bu durumda başlangıçtan itibaren asıl işverenin işçisi sayılacağı kuralı karşısında muvazaalı işlemin tarafı olan işverene neden sendika üyeliğinin bildirilmesi koşulunun arandığının mahkeme kararlarında açıklanmadığını dile getirmiştir. Kararda başvurucunun, muvazaalı olduğu yargı kararıyla kesinleşmiş iş sözleşmesi nedeniyle sendika üyesi olduğu 2009 yılından itibaren uzun bir süre boyunca toplu iş sözleşmesinden kaynaklı haklardan yararlanamadığı ve bunun önemli bir külfete yol açtığı; başvurucunun üstlendiği bu külfetin karşısında, muvazaaya kusurlu işlemi sebebiyle neden olan işverene sendika üyeliğinin bildirilmesi gerektiği şeklindeki değerlendirmelerin 6356 sayılı Kanun'un m. 39 hükmü ile İş K. m. 2 hükmü dikkate alındığında öngörülebilir ve makul olmadığına anlaşıldığı isabetle belirtilmiştir. Yüksek Mahkeme, muvazaalı ilişkisinin asıl işveren ile alt işveren arasında gerçekleştiğini, başvurucunun bu muvazaalı ilişkisinin tarafı olmadığını, ancak mahkemelerce bu durumun aksine başvurucunun bu muvazaalı ilişkiye muhatap kılındığını ve başvurucuya toplu iş sözleşmesinden yararlanamama şeklinde bir külfet yüklediğini, bu duruma ilave olarak bu yöndeki değerlendirmenin hukuki dayanaklarının gösterilemediğini vurgulamıştır. Sonuç olarak Anayasa Mahkemesi, somut olay bağlamında "sendika hakkının güvencelerinin yerine getirilmediği, mahkemelerin yorumlarının sendika hakkının korunmasının gerekliliklerine uygun düşmediği, mahkemeler tarafından Anayasanın 51. maddesine uygun bir inceleme yapılmadığı, ilgili ve yeterli bir gerekçe ile sonuca varılmadığı ve devletin pozitif yükümlülüklerinin yerine getirilmediği" kanaatine vararak, tüm bu gerekçelerle Anayasa'nın 51. maddesinde güvence altına alınan sendika hakkının ihlal edildiğine karar vermiştir.

Karar bizce yukarıda da ayrıntılı olarak incelenerek ortaya koymuş olduğumuz esaslar çerçevesinde oldukça isabetlidir. Ayrıca belirtmek gerekir ki, karar bu konuda bir ilk niteliği taşımasının yanı sıra sendika hakkının toplu iş sözleşmesinden yararlanmadan bağımsız düşünülmemeyeceğini net bir şekilde ortaya koyması açısından da oldukça önemlidir.

Bu noktada işçinin geçmiş döneme ilişkin zararının tazmininin nasıl sağlanması gerektiği sorusu sorulabilir. Kanaatimizce işçinin, zararının tazmini için asıl işverene başvurabileceği kabul edilmelidir. Bizim de daha önce ifade ettiğimiz ve öğretide de isabetle ifade edildiği üzere, 6098 sayılı Türk Borçlar Kanunu⁵⁹ (TBK) m. 49 hükmüne dayanarak işçinin, işverenin muvazaalı davranışından kaynaklanan zararının tazminini isteme hakkı

⁵⁴ Şahlanan, *Toplu İş Hukuku*, s. 395; Bozkurt Gümrükçüoğlu, *Toplu İş İlişkileri*, s. 460; Karabacak, s. 59.

⁵⁵ Bozkurt Gümrükçüoğlu, *Toplu İş İlişkileri*, s. 460.

⁵⁶ Göktaş ve Yılmaz, s. 414.

⁵⁷ 6356 sayılı Kanun'a göre talepte bulunulsa da talebin geçerli olmayacağına ilişkin açıklamalar için ayrıca bkz. Yıldız, *Yararlanma*, s. 56.

⁵⁸ Bozkurt Gümrükçüoğlu, *Toplu İş İlişkileri*, s. 461.

⁵⁹ RG., 04.02.2011, 27836.

bulunmaktadır.⁶⁰ Ancak uygulamada bu çözüm tarzı benimsenmiş değildir. Bu nedenle de öğretide farklı çözüm önerileri ileri sürülmüştür. Bir görüşe göre, 4721 sayılı Türk Medeni Kanunu'nun⁶¹ (TMK) m. 2 hükmü gereğince hakkın kötüye kullanılması hukuk düzenince korunmaktadır. Ayrıca İş K. m. 2 hükmünde de görünüşte alt işveren işçisinin muvazaanın ortaya çıkması neticesinde baştan beri asıl işverenin işçisi sayılacağı düzenlenmiştir. Yargı kararlarında da esasında muvazaanın neticesinde işçinin sendikalı olma ve toplu iş sözleşmesinden yararlanma hakkının engellendiği ifade edilmektedir. Tüm bu hususlar karşısında 6356 sayılı Kanun'un m. 39 hükmünün uygulanmasına yönelik olarak şekli bakış açısının terk edilmesi gerekmektedir.⁶² Öğretideki bir başka görüşe göre ise muvazaalı alt işverenlik ilişkisinde sendika üyeliği veya dayanışma aidatı ödeme şartı aranmaksızın gerek bireysel gerekse de toplu iş hukukundan doğan tüm haklar, ilişkinin en baştan itibaren geçersiz sayıldığı dikkate alınarak istenebilmelidir.⁶³ Buna karşılık öğretide, bu görüşlerin aksine Yargıtay içtihadını 6356 sayılı Kanun'un toplu iş sözleşmesinden yararlanmaya ilişkin sisteminin bütünlüğüyle uyumlu bulan bir görüş de bulunmaktadır.⁶⁴ Ancak bu görüşe göre de böylesi bir yorum, alt işveren işçilerinin asıl işveren-alt işverenin ilişkisinin muvazaalı olması halinde başlangıçtan itibaren asıl işverenin işçisi sayılacakları yolundaki yaptırımın uygulanamaması sonucunu doğurduğundan, bu ihtimalde alt işveren işçilerinin sendika üyesi olamaması veya dayanışma aidatı ödeyememesi nedeniyle ortaya çıkan zararlarını bir tazminat talep edilebileceği olarak işverenden talep edilebileceği düşünülebilir.⁶⁵

Belirtmek gerekir ki, genel kural gereğince hiç kimse kendi muvazaasına dayanarak bir hak talep edememelidir. İşçinin toplu iş sözleşmesinden yararlanamaması ise Anayasa Mahkemesi kararında da vurgulanmış olduğu üzere muvazaaya başvuran işveren lehine sonuç doğurmaktadır. Bu nedenle kanaatimizce 6356 sayılı Kanun'un 39. maddesinin muvazaalı asıl işveren-alt işveren ilişkileri bakımından örtülü boşluk içerdiğini kabul etmek isabetli olacaktır.⁶⁶ Nitekim örtülü boşluk, "kanunda somut olaya uygulanması mümkün bir kuralın açıkça düzenlenmiş olmasına karşılık, kanunun amacı ve ruhu esas alındığında bu düzenlemenin somut olaya uygun olmasını" ifade etmekte-

dir.⁶⁷ Bu durumda kanun, "söz konusu olayların değerlendirilmesinde önem taşıyan bazı özellikleri" dikkate almamıştır.⁶⁸ Bir hükmün uygulanmasının "hakkın kötüye kullanılması sonucunu doğurması durumunda" örtülü boşluktan söz edilir.⁶⁹ Ayrıca, kanunda olaya ilişkin bir kural olduğu halde, gerekli istisnalar yer verilmemiş olduğundan bu kuralın kapsamının çok geniş tutulması sonucunda uygulanması adalete aykırı sonuç doğuruyorsa yine örtülü boşluğun varlığı kabul edilmektedir.⁷⁰ Bize göre muvazaalı alt işverenlik ilişkisinin toplu iş hukuku açısından düzenlenmemiş olması ve 6356 sayılı Kanun'un 39. maddesindeki koşulların uygulanmasının sonucunda işçinin toplu iş sözleşmesinden yararlanamaması hakkın kötüye kullanılmasını da içerdiğinden örtülü boşluğun varlığı kabul edilebilir.⁷¹ Bu durumda örtülü boşluğun TMK m. 1 hükmü uyarınca doldurulması mümkündür.⁷² Zira örtülü boşlukta "hakimin hukuk yaratması gereken bir durum" söz konusudur.⁷³ Örtülü boşluklarda "amaca uygun sınırlama yöntemi"⁷⁴ ile boşluğun doldurulması gerektiği kabul edilmektedir. Böylelikle somut olaya uygulanmak istenen kural, bir istisna hükmüyle sınırlandırılarak uygulanacaktır.⁷⁵ Belirtilen ihtiyaçlar doğrultusunda 6356 sayılı Kanun'un 39. maddesinin uygulanması bakımından da muvazaalı alt işverenlik hallerini istisna tutan sınırlı bir uygulamaya gidilmesi düşünülebilir. Bu sayede muvazaanın neticesinde başlangıçtan itibaren asıl işverenin işçisi sayılan alt işveren işçilerinin, asıl işverenin tarafı olduğu toplu iş sözleşmesinden sendika üyeliği, dayanışma aidatı ödenmiş olması veya asıl işverene bildirimde bulunulmuş olması şartları aranmaksızın yararlanmaları sağlanabilir. Zira Anayasa Mahkemesi'nin önüne gelen olayda her ne kadar işçi yetkili sendikaya üye olsa da başlangıçtan itibaren asıl işverenin işçisi sayılmasına rağmen toplu iş sözleşmesinden yararlanamamıştır. Bununla birlikte, daha önce de ifade ettiğimiz üzere işçinin asıl işveren ile görünüşteki alt işveren arasındaki muvazaalı ilişki nedeniyle sendika üyesi olamaması veya dayanışma aidatı ile yararlanma talebinde bulunmamış olması da ihtimal dahilindedir.

Ayrıca ifade etmek gerekir ki, 6356 sayılı Kanun'un 39. maddesi ile getirilen toplu iş sözleşmesinin

⁶⁰ Esener ve Demir, s. 81-82; Tuncay, Savaş Kutsal ve Bozkurt Gümrükçüoğlu, s. 343; Alpagut, s. 25; Süleyman Başterzi, "Genel Görüşme", *Yargıtay'ın İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Kararlarının Değerlendirilmesi 2010* (Ankara: Kamu-İş, 2012), s. 99; Özkaraca, s. 286; Bozkurt Gümrükçüoğlu, *Uygulanma Alanı*, s. 245. Önemle belirtmek gerekir ki, bu görüşü ifade eden yazarlarca TBK m. 49 hükmüne göre tazminat talep edilebileceği kabul edilmekle birlikte hükmün hangi fıkrasına dayanılabileceği tartışmalıdır. Nitekim Alpagut'a göre TBK m. 49/2 hükmüne dayanılabilecek iken, Başterzi ve Özkaraca'ya göre TBK m. 49/1 hükmüne dayanılabilecektir, bkz. Alpagut, s. 25; Başterzi, *Genel Görüşme*, s. 99; Özkaraca, s. 286.

⁶¹ RG., 08.12.2001, 24607.

⁶² Yıldız, *Yararlanma*, s. 56-57.

⁶³ Aydın, s. 357-360.

⁶⁴ Ekmekçi ve Yiğit, *Toplu İş Hukuku*, s. 566.

⁶⁵ Ekmekçi ve Yiğit, *Toplu İş Hukuku*, s. 566.

⁶⁶ Bozkurt Gümrükçüoğlu, *Toplu İş İlişkileri*, s. 462.

⁶⁷ Çiğdem Kırcı, "Örtülü (Gizli) Boşluk ve Bu Boşluğun Doldurulması Yöntemi Olarak Amaca Uygun Sınırlama (Teleologische Reduktion)", *AÜHFD C. 50*, S. 1, (2001): 96.

⁶⁸ Kırcı, s. 96 ve orada belirtilen yazarlar.

⁶⁹ Sururi Aktaş, "Pozitif Hukukta Boşluk Kavramı", *EÜHFD C. XIV*, S. 1-2, (2010): 20 ve orada belirtilen yazarlar.

⁷⁰ Kırcı, s. 96; Aktaş, s. 20.

⁷¹ Bozkurt Gümrükçüoğlu, *Toplu İş İlişkileri*, s. 462, dn. 349.

⁷² Kırcı, s. 101 ve orada anılan yazarlar; Bozkurt Gümrükçüoğlu, *Toplu İş İlişkileri*, s. 462.

⁷³ Aktaş, s. 20.

⁷⁴ "Amaca uygun sınırlama, kanunun amacı ile karşılaştırıldığında çok geniş kapsamlı, farklılaştırılmamış kelime anlamının, yorum yoluyla elde edilmiş düzenleme amacının gerektirdiği uygulama alanına indirgenmesi veya bu alanla sınırlandırılmasıdır. Böylece normun uygulanma alanı kimi zaman sınırlı normun eklenmesi, kimi zaman da kelime anlamının geniş olanı yerine dar olanın kabul edilmesi ile daraltılmaktadır. Amaca uygun sınırlama amaç böyle gerektirdiğinden normun tüm uygulama alanı için sınırlandırılması veya düzenlemenin tamamlanması için istisnai bir durumun eklenmesi ile yapılır", Kırcı, s. 98-99.

⁷⁵ Aktaş, s. 20.

den yararlanmaya ilişkin koşulların temelinde kanaatimizce kolektif sendika özgürlüğünün hem işçiye hem de işverene karşı korunması düşüncesi yatmaktadır. İlave olarak işçiye dayanışma aidatı ödemek suretiyle toplu iş sözleşmesinden yararlanma imkânı tanınarak işçinin bireysel negatif sendika özgürlüğünün korunması da hedeflenmiştir.⁷⁶ Dolayısıyla normun koruma amacı çerçevesinde değerlendirildiğinde, işverenin muvazaası nedeniyle sendikaya üye olmayan yahut dayanışma aidatı ile yararlanma talebinde bulunmayan işçinin toplu iş sözleşmesinden doğan fark alacaklarının kendisine ödenmesinin gerek kolektif gerekse bireysel olumsuz sendika özgürlüğüne zarar vermeyeceği kanaatindeyiz.⁷⁷

Sonuç

Geçerli bir asıl işveren-alt işveren ilişkisinde, kural olarak, alt işveren işçileri asıl işverenin tarafı olduğu toplu iş sözleşmesinden sendika üyeliği veya dayanışma aidatı ödemek suretiyle dahi yararlanamazlar. Muvazaalı asıl işveren-alt işveren ilişkisinin tespiti durumunda ise alt işveren işçileri başlangıçtan itibaren asıl işverenin işçisi sayılacaklarından, artık asıl işverenin tarafı olduğu toplu iş sözleşmesinin kişi bakımından uygulanma alanına girecekler ve bu toplu iş sözleşmesinden sendika üyeliği veya dayanışma aidatı ödemek suretiyle yararlanmaları da mümkün olabilecektir. Ancak muvazaalı tespiti sonucu, başlangıçtan itibaren asıl işverenin işçisi sayılan görünüşteki alt işverenin işçilerinin asıl işverenin tarafı olduğu toplu iş sözleşmesinden yararlanabilmelerinin diğer işçiler ile aynı esaslara tabi olup olmadığı hususu uygulamada sıklıkla uyuşmazlık konusu edilmektedir. Bu durum özellikle de görünüşteki alt işverenin işçilerinin, muvazaalı alt işverenliğin tespitinden önceki döneme ilişkin asıl işverenin toplu iş sözleşmesinden kaynaklanan alacak talepleri bakımından söz konusu olmaktadır.

Yargıtay'ın bu konudaki yerleşik içtihadına göre, muvazaalı alt işverenlik ilişkilerinde görünüşteki alt işverenin işçisinin (başlangıçtan itibaren asıl işverenin işçisi sayıldığı halde) asıl işverenin akdettiği toplu iş sözleşmesinden yararlanabilmesi, sendika üyeliğinin asıl işverene bildirilmesine bağlıdır. Yargıtay, bildirimden hiç yapılmamış olması yahut görünüşteki işveren olan alt işverene yapılmış olması halinde, toplu iş sözleşmesinden yararlanmaya ilişkin diğer koşullar sağlanmış olsa dahi işçinin bu toplu iş sözleşmesinden yararlanamayacağı yönünde karar vermektedir. Bu uygulama ise muvazaalı alt işverenlik mağduru işçilerin hak kayıplarına uğramalarına neden olmaktadır. Nitekim Anayasa Mahkemesi'ne bireysel başvuru yoluyla gelen uyuşmazlık da bu konuya ilişkindir.

Kanaatimizce Anayasa Mahkemesi son derece isabetli bir değerlendirme ile İş K. m. 2 hükmünde muvazaalı alt işveren işçisi olarak gösterilen işçilerin işe başladıkları tarihten itibaren asıl işverenin işçileri

⁷⁶ Türk ve Alman Hukuku'nda karşılaştırmalı olarak ayrıntılı bilgi için ayrıca bkz. Bozkurt Gümrükçüoğlu, *Uygulanma Alanı*, s. 243 vd.

⁷⁷ Bozkurt Gümrükçüoğlu, *Toplu İş İlişkileri*, s. 463.

sayılacağına düzenlendiğini, başvuruçunun muvazaalı bir biçimde alt işverenin işçisi olarak gösterilmesine karşın ve bu durumda başlangıçtan itibaren asıl işverenin işçisi sayılacağı kuralı karşısında muvazaalı işlemin tarafı olan işverene neden sendika üyeliğinin bildirilmesi koşulunun arandığının mahkeme kararlarında açıklanmadığını, muvazaalı ilişkisinin asıl işveren ile alt işveren arasında gerçekleştiğini, başvuruçunun bu muvazaalı ilişkisinin tarafı olmadığını, ancak mahkemelerce bu durumun aksine başvuruçunun bu muvazaalı ilişkiye muhatap kılındığını ve başvuruçuya toplu iş sözleşmesinden yararlanamama şeklinde bir külfet yüklediğini, bu duruma ilave olarak bu yöndeki değerlendirmenin hukuki dayanaklarının gösterilemediğini vurgulayarak Anayasa'nın 51. maddesinde güvence altına alınan sendika hakkının ihlal edildiğine oybirliği ile karar vermiştir. Anayasa Mahkemesi'nin hem bizim tarafımızdan hem de öğretide çeşitli başka yazarlarca da dile getirilen aynı yöndeki görüşler doğrultusunda vermiş olduğu bu karar, konu hakkında bir ilk niteliği taşımasının yanı sıra sendika hakkının toplu iş sözleşmesinden yararlanmadan bağımsız düşünülmemeyeceğini net bir şekilde ortaya koyması açısından da oldukça önemlidir.

Bu noktada işçinin zararının tazmininin nasıl sağlanması gerektiği sorusu sorulabilir. Kanaatimizce işçinin, zararının tazmini için asıl işverene başvurabileceği kabul edilmelidir. TBK m. 49 hükmüne dayanarak işçinin, işverenin muvazaalı davranışından kaynaklanan zararının tazminini isteme hakkı bulunmaktadır. Ancak uygulamada bu çözüm tarzının benimsenmemiş olması ve toplu iş sözleşmesi hakkının gereğini karşılamakta yetersiz olduğu düşüncesiyle, kanaatimizce 6356 sayılı Kanun'un 39. maddesinin muvazaalı asıl işveren-alt işveren ilişkileri bakımından örtülü boşluk içerdiğini kabul etmek isabetli olacaktır. Nitekim örtülü boşluk, "*kanunda somut olaya uygulanması mümkün bir kuralın açıkça düzenlenmiş olmasına karşılık, kanunun amacı ve ruhu esas alındığında bu düzenlemenin somut olaya uygun olmaması*" ifade etmektedir. Bize göre muvazaalı alt işverenlik ilişkisinin toplu iş hukuku açısından düzenlenmemiş olması ve 6356 sayılı Kanun'un 39. maddesindeki koşulların uygulanmasının sonucunda işçinin toplu iş sözleşmesinden yararlanamaması, bir yandan sendika ve toplu iş sözleşmesi hakkını kullanılamaz hale getirip diğer yandan da hakkın kötüye kullanılmasını da içerdiğinden örtülü boşluğun varlığı kabul edilebilir. Örtülü boşluklarda "*amaca uygun sınırlama yöntemi*" ile boşluğun doldurulması gerektiği kabul edilmektedir. Böylelikle somut olaya uygulanmak istenilen kural, bir istisna hükmüyle sınırlanarak uygulanacaktır. Belirtilen nedenlerle, 6356 sayılı Kanun'un 39. maddesinin uygulanması bakımından da muvazaalı alt işverenlik hallerini istisna tutan sınırlı bir uygulamaya gidilmesi düşünülebilir. Bu sayede muvazaalı neticesinde başlangıçtan itibaren asıl işverenin işçisi sayılan alt işveren işçilerinin, asıl işverenin tarafı olduğu toplu iş sözleşmesinden sendika üyeliği, dayanışma aidatı ödenmiş olması veya asıl işverene bildirimde bulunulmuş olması şartları aranmaksızın yararlanmaları sağlanabilir. Bununla birlikte, öğretide ve yargı kararlarındaki tartışmaların nihayete erdirilebilmesi yasal bir değişiklik ile de mümkün olabilecektir.

Kaynakça

- Aktaş, Sururi. "Pozitif Hukukta Boşluk Kavramı". *EÜHFD C. XIV, S. 1-2*, (2010): 1-28.
- Aktay, Ahmet Nizamettin ve Olgü Özdemir Ertürk. *Toplu İş Hukuku*. Ankara: 3. Baskı, Seçkin, 2022.
- Akyiğit, Ercan. *İş ve Sosyal Güvenlik Hukukunda Alt İşverenlik*. Ankara: 2. Baskı, Seçkin, 2013.
- Akyiğit, Ercan. *Toplu İş Hukuku*. Ankara: 5. Baskı, Seçkin, 2024. (*Toplu İş Hukuku*)
- Alpagut, Gülsevil. "İş İlişkisinin Kurulması, Hükümleri ve İşin Düzenlenmesi Açısından Yargıtayın 2010 Yılı Kararlarının Değerlendirilmesi". *Yargıtay'ın İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Kararlarının Değerlendirilmesi 2010*. Ankara: Kamu-İş, 2012. s. 1-81.
- Arıcı, Kadir. *Türk İş Hukuku-I Ferdi İş İlişkileri Hukuku*. Ankara: Gazi Kitabevi, 2022. (*Ferdi İş İlişkileri*)
- Arıcı, Kadir. *Türk İş Hukuku-II Toplu İş İlişkileri Hukuku*. Ankara: Gazi Kitabevi, 2022. (*Toplu İş İlişkileri*)
- Arslanoğlu, Mehmet Anıl. *İş Kanununda Esneklik Temelli Üçlü Sözleşmesel İlişkiler*. İstanbul: Legal, 2005.
- Astarlı, Muhittin. *Türk Toplu İş Hukukunda İşkolu Kavramı*. Ankara: Lykeion, 2019.
- Aydınlı, İbrahim. *Alt İşveren (Taşeron) İlişkisi ve Muvazaalı Sorunu*. Ankara: Seçkin, 2015.
- Aykaç, Hande Bahar. *İş Hukukunda Alt İşveren*. İstanbul: Beta, 2011.
- Başbuğ, Aydın. *Toplu İş İlişkileri ve Hukuk*. Ankara: Şeker-İş, 2012.
- Başterzi, Süleyman. "Genel Görüşme". *Yargıtay'ın İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Kararlarının Değerlendirilmesi 2010*. Ankara: Kamu-İş, 2012. s. 97-100. (*Genel Görüşme*)
- Başterzi, Süleyman. *Toplu İş Sözleşmesi Ehliyeti*. İstanbul: Beta, 2016.
- Bozkurt Gümrükçüoğlu, Yeliz. "Toplu İş İlişkileri". *Yargıtay ve Bölge Adliye Mahkemeleri'nin İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Kararlarının Değerlendirilmesi 2021*. İstanbul: On İki Levha, 2023. s. 291-483. (*Toplu İş İlişkileri*)
- Bozkurt Gümrükçüoğlu, Yeliz. *Toplu İş Sözleşmesinin Uygulanma Alanı*. İstanbul: Vedat Kitapçılık, 2018. (*Uygulanma Alanı*)
- Canbolat, Talat. *6356 Sayılı Kanuna Göre Toplu İş Sözleşmesinin Düzeyi ve Türleri*. İstanbul: Beta, 2013.
- Canbolat, Talat. "Toplu İş Sözleşmesinden Yararlanamayacak İşçiler". *Kamu-İş C. 6, S. 4*, (2002): 1-39.
- Canbolat, Talat. *Toplu İş Sözleşmesinin Kişiler Açısından Uygulanma Alanı*. İstanbul: Marmara SBE, Yayınlanmamış Doktora Tezi, 1998. (*Uygulanma Alanı*)
- Canbolat, Talat. *Türk İş Hukukunda Asıl İşveren-Alt İşveren İlişkileri*. İstanbul: Kazancı Kitap Ticaret A.Ş., 1992. (*Asıl İşveren-Alt İşveren*)
- Çankaya, Osman Güven ve Şahin Çil. *İş Hukukunda Üçlü İlişkiler*. Ankara: 3. Baskı, Yetkin, 2011.
- Çelik, Nuri. "Asıl İşverenle Yapılan Toplu İş Sözleşmesinden Alt İşveren İşçilerinin Yararlanıp Yararlanamayacaklarına İlişkin Yargıtay Kararlarının Gelişimi". *Prof. Dr. Nusret Ekin'e Armağan*. Ankara: TÜHİS Yayın No: 38, 2000. s. 783-788. ("Alt İşveren İşçileri")
- Çelik, Nuri, Nurşen Caniklioğlu, Talat Canbolat ve Ercüment Özkara. *İş Hukuku Derstleri*. İstanbul: 36. Baskı, Beta, 2023.
- Demir, Fevzi. *En Son Yargıtay Kararları Işığında İş Hukuku ve Uygulanması*. İzmir: Albi Yayınları, 2016.
- Ekmekeçi, Ömer. "Kamu İşverenin Özel Sektör İşvereni Karşısında Kayrılması ve Anayasa'nın Eşitlik İlkesinin Açık İhlali". *Legal IHS/GHD S. 12*, (2006): 1173-1180.
- Ekmekeçi, Ömer. *Toplu İş Sözleşmesiyle Düzenleme Yetkisi*. İstanbul: Banksis Yayınları No: 79, 1996.
- Ekmekeçi, Ömer ve Esra Yiğit. *Bireysel İş Hukuku*. İstanbul: 6. Baskı, On İki Levha, 2024. (*Bireysel İş Hukuku*)
- Ekmekeçi, Ömer ve Esra Yiğit. *Toplu İş Hukuku*. İstanbul: 7. Baskı, On İki Levha, 2025. (*Toplu İş Hukuku*)
- Ekonomi, Münir. "Asıl İşveren-Alt İşveren İlişkisinin Kurulması ve Sona Ermesi". *Türk İş Hukukunda Üçlü İlişkiler*. İstanbul: Legal, 2008. s. 21-52.
- Engin, Murat. "Üçlü İş İlişkileri". *III. Yılında İş Yasası Seminer Notları*. İstanbul: Toprak İşveren Sendikası, 2005. s. 12-26.
- Ertürk, Şükran. *İş Hukuku Derstleri Bireysel İş Hukuku*. Ankara: Yetkin, 2022.
- Esener, Türhan ve Ender Demir. *Toplu İş Hukuku-Toplu İş Sözleşmesi*. İstanbul: Vedat Kitapçılık, 2019.
- Esener, Türhan ve Yeliz Bozkurt Gümrükçüoğlu. *Sendika Hukuku*. İstanbul: 2. Baskı, Vedat Kitapçılık, 2017.
- Eyrenci, Öner, Savaş Taşkent, Devrim Ulucan ve Esra Baskan. *İş Hukuku*. İstanbul: 10. Baskı, Beta, 2020.
- Göktaş, Seracettin. *Türk İş Hukukunda Toplu İş Sözleşmesinin Kişi Bakımından Uygulanma Alanı*. Ankara: Seçkin, 2023.
- Göktaş, Seracettin ve Gökhan Yılmaz. *6356 Sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu Şerhi*. Ankara: Seçkin, 2021.
- Güzel, Ali. "İş Yasasına Göre Alt İşveren Kavramı ve Asıl İşveren-Alt İşveren İlişkisinin Sınırları". *Çalışma ve Toplum S. 1*, (2004): 31-65.
- Kandemir, Murat. "Toplu İş Sözleşmesinin Uygulanma Alanı". *Çalışma ve Toplum C. 4, S. 39*, (2013): 167-214.
- Karabacak, Emre. *Türk İş Hukukunda Alt İşveren Uygulanması ve Toplu İş Hukukunda Ortaya Çıkarıldığı Sorunlar*. Ankara: Türk Metal, 2018.
- Kırca, Çiğdem. "Örtülü (Gizli) Boşluk ve Bu Boşluğun Doldurulması Yöntemi Olarak Amaca Uygun Sınırlama (Teleologische Reduktion)". *AÜHFD C. 50, S. 1*, (2001): 91-119.
- Mollamahmutoğlu, Hamdi, Muhittin Astarlı ve Ulaş Baysal. *İş Hukuku*. Ankara: 7. Baskı, Lykeion, 2022.
- Narmanlıoğlu, Ünal. *İş Hukuku Ferdi İş İlişkileri I*. İstanbul: 5. Baskı, Beta, 2014.
- Özdemir, M. Erdem. "Toplu İş Sözleşmesinin Geçmiş Etkili Olarak Yürürlüğe Konulması". *Yargıç Dr. Aydın Özkul'a Armağan*. *Kamu-İş C. 6, S. 4*, (2002): 143-162.
- Özkaraca, Ercüment. "Toplu İş İlişkileri Açısından Yargıtayın 2014 Yılı Kararlarının Değerlendirilmesi". *Yargıtay'ın İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Kararlarının Değerlendirilmesi 2014*. Ankara: İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Derneği, 2016. s. 197-357.
- Reisoğlu, Seza. *Türk Hukukunda ve Mukayeseli Hukukta Toplu İş Sözleşmeleri*. Ankara: Ankara Üniversitesi Hukuk Fakültesi Yayınları No: 222, 1967.
- Senyen Kaplan, Emine Tuncay. *Bireysel İş Hukuku*. Ankara: 13. Baskı, Yetkin, 2023.
- Sur, Melda. *İş Hukuku Toplu İlişkiler*. Ankara: 10. Baskı, Turhan Kitabevi, 2022.
- Sümer, Haluk Hadi. *İş Hukuku*. Ankara: 27. Baskı, Seçkin, 2024.
- Süzek, Sarper. "Alt İşveren İlişkisinin Kurulması". *Legal IHS-GHD S. 25*, (2010): 11-29.

- Süzek, Sarper ve Süleyman Başterzi. *İş Hukuku*. İstanbul: 24. Baskı, Beta, 2024.
- Şahlanan, Fevzi. "Kamu İşyerlerinde Alt İşveren Uygulamasının Doğurduğu Sorunlar ve Çözüm Arayışları". Prof. Dr. Berin Ergin'e Armağan. *İÜHFİM C. LXXII, S. 2*, (2014): 469-475.
- Şahlanan, Fevzi. *Toplu İş Hukuku*. İstanbul: On İki Levha, 2020. (*Toplu İş Hukuku*)
- Şahlanan, Fevzi. "Toplu İş İlişkileri". *Yargıtay'ın İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Kararlarının Değerlendirilmesi 2015*. İstanbul: On İki Levha, 2017. s. 415-526.
- Şahlanan, Fevzi. *Toplu İş Sözleşmesi*. İstanbul: Banksis Yayınları No: 70, 1992.
- Tuğ, Adnan. *Türk Hukukunda Toplu İş Sözleşmesi*. Ankara: Çankaya Üniversitesi Yayın No: 1, 1998.
- Tuncay, Aziz Can, Burcu Savaş Kutsal ve Yeliz Bozkurt Gümrükçüoğlu. *Toplu İş Hukuku*. İstanbul: 9. Baskı, Beta, 2025.
- Tunçomağ, Kenan ve Tankut Centel. *İş Hukukunun Esasları*. İstanbul: 10. Baskı, Beta, 2022.
- Yardımcıoğlu, Didem. "Toplu İş Sözleşmesi Hükümlerinin İş Güvencesi Hükümleri Üzerindeki Etkisi". Prof. Dr. Fevzi Şahlanan'a Armağan. *İÜHFİM C. 74, Özel Sayı*, (2016): 789-818.
- Yıldız, Gaye Burcu. "Kamu İşveren Sendikalarının Alt İşverenlerce Yetkilendirilmesine İlişkin Yasal Düzenlemenin Değerlendirilmesi". *Sicil İHD S. 34*, (2015): 89-102.
- Yıldız, Gaye Burcu. *Türk Toplu İş Hukukunda Toplu İş Sözleşmesinden Yararlanma*. Ankara: Yetkin, 2021.

