

## ANAYASA MAHKEMESİ KARARI

Anayasa Mahkemesi Başkanlığından:

**GENEL KURUL  
KARAR****MUHARREM ÇİMEN BAŞVURUSU**

**Başvuru Numarası** : 2016/5002  
**Karar Tarihi** : 23/3/2023

**Başkan** : Zühtü ARSLAN  
**Başkanvekill** : Hasan Tahsin GÖKCAN  
**Başkanvekill** : Kadir ÖZKAYA  
**Üyeler** : Engin YILDIRIM  
Muammer TOPAL  
M. Emin KUZ  
Rıdvan GÜLEÇ  
Recai AKYEL  
Yusuf Şevki HAKYEMEZ  
Yıldız SEFERİNOĞLU  
Selahaddin MENTEŞ  
Basri BAĞCI  
İrfan FİDAN  
Kenan YAŞAR  
Muhterem İNCE  
**Raportör** : Gülsüm Gizem GÜRSOY  
**Başvurucu** : Muharrem ÇİMEN  
**Vekili** : Av. Emine Cevahir ÇALIKUŞU YAZICI

**I. BAŞVURUNUN KONUSU**

1. Başvuru, sendika tarafından alınan grev kararının Bakanlar Kurulu tarafından ertelenmesine karşı başvuruçunun iş yavaşlatma eylemine katılması nedeniyle iş akdinin feshedilmesinin sendika hakkını ihlal ettiği iddiasına ilişkindir.

**II. BAŞVURU SÜRECİ**

2. Başvuru 14/3/2016 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. Başvuru belgelerinin bir örneği bilgi için Adalet Bakanlığına (Bakanlık) gönderilmiştir. Bakanlık, görüşünü bildirmiştir.

6. Başvurucu, Bakanlığın görüşüne karşı süresinde beyanda bulunmuştur.

7. İkinci Bölüm, başvurunun Genel Kurul tarafından incelenmesine karar vermiştir.

### III. OLAY VE OLGULAR

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

9. Başvurucunun üyesi olduğu sendika, 1947 yılında kurulan Türkiye Maden-İş Sendikası ile 1963 yılında kurulan Otomobil-İş Sendikasının 1993 yılında birleşmesiyle oluşmuş ve Birleşik Metal İşçileri Sendikası (Sendika) adını almıştır. Sendika, Türkiye Devrimci İşçi Sendikaları Konfederasyonuna bağlıdır.

10. Davalı işyeri, internet sitesinde yer alan bilgilere göre ocak ve tam boy fırınların yanı sıra gaz sobaları, elektrikli su ısıtıcıları, radyatörler, katı yakıtlı sobalar, geleneksel kuzineler üretmektedir.

11. Davalı işyeri ile Sendika arasında toplu iş sözleşmesi (TİS) görüşmelerinde anlaşma sağlanamamıştır. Bunun üzerine Sendika 2015 yılı Ocak ayında grev kararı almıştır (sürecin arka planına ilişkin detaylı bilgi için bkz. *Birleşik Metal İşçileri Sendikası*, B. No: 2015/14862, 9/5/2018, §§ 10-12).

12. Bakanlar Kurulu 30/1/2015 tarihli ve 29252 mükerrer sayılı Resmî Gazete'de yayımlanan 29/1/2015 tarihli ve 2015/7251 sayılı karar ile grevin ertelenmesine karar vermiştir. Karar şöyledir:

*"Ekti listede belirtilen işyerlerinde Birleşik Metal İşçileri Sendikası tarafından uygulanmakta olan grevin, milli güvenliği bozucu nitelikte olduğu görüldüğünden altmış gün süreyle ertelenmesi; 18/10/2012 tarihli ve 6356 sayılı Kanunun 63 üncü maddesine göre, Bakanlar Kurulu'nca 29/1/2015 tarihinde kararlaştırılmıştır."*

13. Erteleme kararı sonrası davalı işyerinde, başvurunun da aralarında olduğu tüm işçiler 2/2/2015-12/2/2015 tarihleri arasında günde 20-25 dakika süren iş yavaşlatma eylemleri yapmıştır.

14. Davalı işyeri, 18/10/2012 tarihli ve 6356 sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu'nun 70. maddesi uyarınca 16/2/2015 tarihinde başvuru ile birlikte otuz işçinin iş akdini feshetmiştir. Fesih gerekçesi olarak, 2/2/2015-12/2/2015 tarihleri arasında başvurunun işe geç başlaması, iş yavaşlatması ve kanunsuz grev eylemlerinde bulunmasını göstermiştir.

15. Başvurucu, yapılan feshin sendikal nedenle gerçekleştirilen haksız ve geçersiz fesih olduğunu ileri sürerek işe iade ve sendikal tazminat talepli dava açmıştır. Başvurucu dava dilekçesinde; işyerinde yasal sendikal faaliyetlerde bulduklarını, buna karşın işverenin kendisini ve diğer işçileri sendikamın gözünü korkutmak amacıyla tazminatsız bir şekilde işten çıkardığını ifade etmiştir. Başvurucunun iddiasına göre davalı işveren hiçbir yasal şarta uymaksızın salt sendikal nedenlerle iş akdini sonlandırmıştır.

16. Davalı; ilk derece mahkemesine sunduğu cevap dilekçesinde, başvurucunun da aralarında olduğu işçilerin kanunsuz grev yaparak haksız bir biçimde iş yavaşlatma eylemi yaptıklarını, bu kapsamda işyerinin %30 ile %50 arasında değişen üretim kayıpları yaşadığını ileri sürmüştür. Davalıya göre iş akdi haklı nedenle feshedilmiştir.

17. Yargılamayı yapan Eskişehir 1. İş Mahkemesi 15/10/2015 tarihli kararıyla davanın kısmen kabulü ile başvurucunun işe iadesine, sendikâl tazminat talebinin reddine karar vermiştir. İlk derece mahkemesi gerekçeli kararda; 2/2/2015-12/2/2015 tarihleri arasında işyerinde çalışan işçiler tarafından iş yavaşlatma eylemleri yapıldığını, bu eylemlere tüm işçilerin katıldığını ancak eylemlerin 20-25 dakika kadar sürdüğünü ve bu bağlamda telafisi imkânsız zararlara yol açmadığını, işçilerin bu eylemlerinin toplu eylem hakkı kapsamında kaldığını, uluslararası sözleşmeler gözetilmediğinde demokratik nitelikte olduğunu değerlendirmiştir. Mahkeme; tüm işçilerin eyleme katılmasına karşın sadece otuz işçinin iş akdinin sonlandırıldığını, iş akdine son verilenler yönünden işveren tarafından önceden, ilan edilmiş kriterlerin bulunmadığını, bu kişilerin neye göre seçildiğinin anlaşılamadığını, bu anlamda işverenin eşit işlem borcuna aykırı hareket ettiğini belirtmiştir. Mahkemeye göre başvurucunun iş akdi geçerli ya da haklı nedenle feshedilmemiştir ancak işyerinde hâlâ Sendikânın örgütlü olması ve tüm işçilerin sendikâli olması hususları gözetildiğinde sendikâl fesih iddiası ispatlanamamıştır.

18. Davalı işverenin temyizi üzerine Yargıtay 22. Hukuk Dairesi (Yargıtay) 23/12/2015 tarihli ilamıyla kararın bozularak ortadan kaldırılmasına ve davanın reddine kesin olarak karar vermiştir. Yargıtay kararında, Sendikânın aldığı grev kararının Bakanlar Kurulu tarafından ertelenmesine karşın başvurucunun da aralarında olduğu işçilerin eylem yaptığı, bu eylemlerin kanun dışı olduğu, bu yönden iş akdinin feshi haklı nedene dayanmakta ise de işverenin aynı eylemi yapan başka işçiler hakkında eşitlik ilkesine uymaması (eşit işlem borcuna aykırı davranması) nedeniyle iş akdinin feshinin geçerli nedenle fesih olarak nitelendirilmesi gerektiği belirtilmiştir.

19. Nihai karar başvurucuya 15/2/2016 tarihinde tebliğ edilmiştir.

20. Başvurucu 14/3/2016 tarihinde bireysel başvuruda bulunmuştur.

#### IV. İLGİLİ HUKUK

##### A. Ulusal Hukuk

##### 1. Mevzuat

21. 22/5/2003 tarihli ve 4857 sayılı İş Kanunu'nun "Fesih bildirtimine itiraz ve usulü" kenar başlıklı 20. maddesinin ikinci fıkrası şöyledir:

*"Feshin geçerli bir sebebe dayandığını ispat yükümlülüğü işverene aittir. İşçi, feshin başka bir sebebe dayandığını iddia ettiği takdirde, bu iddiasını ispatla yükümlüdür."*

22. 18/10/2012 tarihli ve 6356 sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu'nun "Sendikâ özgürlüğünün güvencesi" kenar başlıklı 25. maddesi şöyledir:

*"(1) İşçilerin işe alınmaları; belli bir sendikâya girmeleri veya girmemeleri, belli bir sendikâdaki üyeliği sürdürmeleri veya üyelikten çekilmeleri veya herhangi bir sendikâya üye olmaları veya olmamaları şartına bağlı tutulamaz."*

(2) İşveren, bir sendikaya üye olan işçilerle sendika üyesi olmayan işçiler veya ayrı sendikalara üye olan işçiler arasında, çalışma şartları veya çalıştırmaya son verilmesi bakımından herhangi bir ayırım yapamaz. Ücret, ikramiye, prim ve paraya ilişkin sosyal yardım konularında toplu iş sözleşmesi hükümleri saklıdır.

(3) İşçiler, sendikaya üye olmaları veya olmalarını, iş saatleri dışında veya işverenin izni ile iş saatleri içinde işçi kuruluşlarının faaliyetlerine katılmaları veya sendikal faaliyette bulunmalarından dolayı işten çıkarılamaz veya farklı işleme tabi tutulamaz.

(4) İşverenin (...) yukarıdaki fıkralara aykırı hareket etmesi hâlinde işçinin bir yıllık ücret tutarından az olmamak üzere sendikal tazminata hükmedilir.

(5) Sendikal bir nedenle iş sözleşmesinin feshi hâlinde işçi, 4857 sayılı Kanunun (...), 20 ve 21 nci madde hükümlerine göre dava açma hakkına sahiptir. İş sözleşmesinin sendikal nedenle feshedildiğinin tespiti edilmesi hâlinde, 4857 sayılı Kanunun 21 nci maddesine göre işçinin başvurusu, işverenin işe başlatması veya başlatmaması şartına bağlı olmaksızın sendikal tazminata karar verilir. Ancak işçinin işe başlatılmaması hâlinde, ayrıca 4857 sayılı Kanunun 21 nci maddesinin birinci fıkrasında belirtilen tazminata hükmedilmez. İşçinin 4857 sayılı Kanunun yukarıdaki hükümlerine göre dava açmaması ayrıca sendikal tazminat talebini engellemez.

(6) İş sözleşmesinin sendikal nedenle feshedildiği iddiası ile açılacak davada, feshin nedenini ispat yükümlülüğü işverene aittir. Feshin işverenin ileri sürdüğü nedene dayanmadığını iddia eden işçi, feshin sendikal nedene dayandığını ispatla yükümlüdür.

(7) Feshin dışında işverenin sendikal ayrımcılık yaptığı iddiasını işçi ispat etmekle yükümlüdür. Ancak işçi sendikal ayrımcılık yapıldığını güçlü biçimde gösteren bir durumu ortaya koyduğunda, işveren davranışının nedenini ispat etmekle yükümlü olur.

(8) Yukarıdaki hükümlere aykırı olan toplu iş sözleşmesi ve iş sözleşmesi hükümleri geçersizdir.

(9) İşçinin iş kanunları ve diğer kanunlara göre sahip olduğu hakları saklıdır."

23. 6356 sayılı Kanun'un "Grev ve lokavtin ertelenmesi" kenar başlıklı 63. maddesi şöyledir:

"(1) Karar verilmiş veya başlanmış olan kanuni bir grev veya lokavt genel sağlığı veya millî güvenliği bozucu nitelikte ise Bakanlar Kurulu bu uyuşmazlıkta grev ve lokavti altmış gün süre ile erteleyebilir. Ertelene süresi, kararın yayımı tarihinde başlar.

(2) Ertelene kararının yürürlüğe girmesi üzerine, 60 nci maddenin yedinci fıkrasına göre belirlenen arabulucu, uyuşmazlığın çözümünü için ertelene süresince her türlü çabayı gösterir. Ertelene süresi içerisinde taraflar aralarında anlaşarak uyuşmazlığı özel hakeme de götürebilir.

(3) Ertelene süresinin sonunda anlaşma sağlanamazsa, altı iş günü içinde taraflardan birinin başvurusu üzerine uyuşmazlık Yüksek Hakem Kurulunca çözülür. Aksi takdirde işçi sendikasının yetkisi dışardır."

## 2. Yargıtay İktihadı

24. Yargıtay 9. Hukuk Dairesinin 25/1/2018 tarihli ve E.2017/19017, K.2018/1205 sayılı kararının ilgili kısmı şöyledir:

"...Grev hakkı Anayasa'nın 54. maddesinde düzenlenmiştir. 7/5/2010 tarihli Anayasa değişikliği kapsamında 54. maddede bir takım değişiklikler gerçekleştirilmiştir. Bu kapsamda Anayasamızın 54/7. maddesinde yer alan 'Siyasi amaçlı grev ve lokavt, dayanışma grev ve lokavt, genel grev ve lokavt, işyeri işgali, işi yavaşlatma, verimi düşürme ve diğer direnişler yapılamaz.' hükmü kaldırılmıştır. Anayasanın 54. maddesinin değişiklik gerekçesinde: 'Maddeyle, tarafı olduğumuz uluslararası sözleşmeler ile çağdaş demokratik toplumlarda çalışma hayatını düzenleyen ve genel kabul gören evrensel ilkelerle bağdaşmayan, grev ve lokavt hakkına gereksiz sınırlamalar getiren, 54. maddenin üçüncü ve yedinci fıkraları yürürlükten kaldırılmaktadır. Söz konusu hükümlerin kaldırılmasıyla, sendikalar hakları ile grev ve lokavt hakkının kullanılabilmesi bakımından, ileri bir adım atılmış olmaktadır.' denilmiştir. Anayasanın 54. maddesinde anılan yasaklar kaldırılmasına rağmen 2822 sayılı Kanunda bu yönde bir değişiklik yapılmamış, ancak 6356 sayılı Kanunda ise bu yasaklara yer verilmemiştir.

Diğer taraftan Anayasanın 90. maddesi gereği usulüne göre yürürlüğe konulmuş temel hak ve özgürlüklere ilişkin uluslararası sözleşmeler ulusal hukuktan üstündür. Kanunlar bu sözleşmelere aykırı olamaz.

Genişletilmiş Avrupa Sosyal Şartı'nın 5. maddesine göre; 'Akit Taraflar, çalışanların ve çalıştıranların ekonomik ve sosyal çıkarlarını korumak için, yerel, ulusal ve uluslararası örgütler kurma ve bu örgütlere üye olma özgürlüğünü sağlamak veya geliştirmek amacıyla ulusal mevzuatın bu özgürlüğü zedelemesini veya zedeleyici biçimde uygulanmasını önlemeyi taahhüt ederler.'

Uluslararası Çalışma Örgütü'nün (ILO) 87 sayılı Sendika Özgürlüğüne ve Örgütlenme Hakkının Korunmasına İlişkin Sözleşme'nin 11. maddesinde de benzer düzenleme yapılmış ve örgütlenme hakkının korunacağı belirtilmiştir. Yine 98 sayılı Örgütlenme ve Toplu Pazarlık Sözleşmesi'nin 1. maddesine göre: 'İşçiler çalışma hususunda sendika hürriyetine halel getirmeye matuf her türlü fark gözetici harekete karşı tam bir himayeden faydalanacaktır. Böyle bir himaye bilhassa, bir işçinin çalıştırılmasını, bir sendikaya girmemesi veya bir sendikadan çıkması şartına tabi kılınmak; bir sendikaya üye olması yahut çalışma saatleri dışında veya işverenin muvafakatı ile çalışma saatlerinde sendika faaliyetlerine iştirak etmesinden dolayı bir işçiyi işinden çıkarmak veya başka suretle onu ızzar etmek; maksatları güden hareketlere mütaallik hususlarda uygulanacaktır'.

Anayasadaki yasakların kaldırılması ile bağlantılı olarak değerlendirilmesi gereken bir başka durum konuya ilişkin uluslararası düzenlemeler ve Anayasanın 90. maddesi hükmüdür. Gerek ILO gerekse Avrupa İnsan Hakları Sözleşmesi ve Mahkeme kararları ve yine Avrupa Sosyal Şartı kapsamında grevi de kapsayan toplu eylem hakkı bir insan hakkı olarak kabul edilmektedir. Bu bağlamda toplu eylem hakkı bir üst kavram olarak benimsenmiş olup, buna grev yanında grev benzeri protesto eylemleri, kıvılcık çarşması, işi yavaşlatma gibi eylemler de dahil edilmiştir. ILO denetim organları çeşitli tarihlere verdikleri kararlarda siyasi amaçlı grev, genel grev ve sempati grevlerinin yasaklanmasını Türkiye bakımından eleştirmiş ve sendika üyelerinin menfaatlerini etkileyen konularda eylem yapma imkanının tanınması ve desteklenen grevin yasal olması kaydıyla sempati eylemlerine izin verilmesi gerekliliğini belirtmiştir. ILO'nun denetim organlarına göre; grev hakkı yalnızca toplu iş sözleşmesinin imzalanması ile çözülebilecek endüstriyel uyuşmazlıklarla sınırlı değildir. İşçilerin grev hakkı vasıtasıyla korudukları mesleki ve ekonomik menfaatler sadece daha iyi çalışma koşulları veya mesleki nitelikteki toplu taleplere ilişkin değildir. Ayrıca işçileri doğrudan ilgilendiren ekonomik ve sosyal politika sorunları ve işletmenin karşılaştığı problemlere yönelik çözümleri de içerir. Hükümetin ekonomik politikasının sosyal ve istihdamla ilişkin sonuçlarını protesto eden ulusal grevin yasaklanmadığına ilişkin açıklama ve grevin yasaklanması, örgütlenme özgürlüğünün ciddi ihlali niteliğindedir.

*ILO denetim organlarına göre dayanışma grevlerinin tümüyle yasaklanması kötüye kullanılmalara sebebiyet verebilecektir. Aynı değerlendirme sempati grevleri için de geçerli olup, bu tür eylemlerin meşruiyeti grevün yasal olması şartına bağlıdır. Aletlerin bırakılması, işi yavaşlatma, oturma, aşırı kurallı çalışma gibi eylemler barışçıl şekilde gerçekleştirildiği sürece korunmalıdır. Bu eylemler ancak barışçıl olma niteliğini kaybettiği takdirde kısıtlanabilir.*

*Grev hakkı bakımından önemli bir diğer düzenleme de Avrupa Sosyal Şartı ve denetim organı olan Avrupa Sosyal Haklar Komitesinin yorumudur. Avrupa Sosyal Şartının 6/4. maddesinde 'grev hakkı dahil toplu eylem hakkı' düzenlenmiştir. Avrupa Sosyal Haklar Komitesi maddeyi yorumunda: grev hakkının sadece toplu iş sözleşmesi prosedürü sırasında ve bu prosedürle bağlantılı olarak kullanılmayacağını kabul etmektedir. Komiteye göre: toplu iş sözleşmesi prosedürü dışında, işçilerin iş sözleşmelerinin feshinin bildirildiği dönemde bir grup işçinin bunu önleme veya işten çıkarılanların geri alınması için yaptıkları eylemler toplu eylem hakkı kapsamında yer alır. Belirtmek gerekir ki Türkiye, Avrupa Sosyal Şartı'nın 5. ve 6. maddelerini onaylamamıştır. Bununla birlikte, İnsan Hakları Avrupa Mahkemesi Türkiye'ye ilişkin kararlarında Şartın ilgili hükümlerini uygulamıştır.*

*AİHM, Türkiye aleyhinde verdiği kararda toplu iş sözleşmesi prosedürü ile bağlantılı olmayan 1 günlük genel grevin Hükümet tarafından yasaklanmasının ve çalışanlara disiplin cezası uygulanmasının AİHS ve Avrupa Sosyal Şartı ve ILO ile benimsenen kurallara aykırı olduğunu kabul etmiştir. Somuç olarak, uluslararası normlar uyarınca; işçilerin ekonomik ve sosyal durumlarını etkileyen veya işyerindeki uygulamalara yönelik olarak kısa süreli, demokratik bir haktan kullanımı niteliğindeki protesto eylemleri toplu eylem hakkına dahildir. Bu gibi eylemler salt politik nitelikte olmadıkça yasaklanamaz...*

*Nitekim 6356 sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanununda yasaların kaldırıldığı dikkate alındığında, temelde işçilerin işten çıkarılacağı yönündeki söylentilere karşı ve ekonomik sosyal durumlarını iyileştirmek bunu işverene iletmek amacıyla toplanmaları şeklindeki yaklaşık 10 saat süren somut uyuşmazlıktaki eylemin uluslararası normlar kapsamında toplu eylem hakkı çerçevesinde korunan bir eylem olarak değerlendirilmesi gerekirken eylemin yasadışı grev olarak değerlendirilip davanın kabulüne karar verilmesi hatalıdır."*

25. Yukarıda yer verilen içtihat Yargıtayın farklı dairelerince de benimsenmiştir (diğerleri arasından bkz. Yargıtay 7. Hukuk Dairesinin 23/3/2016 tarihli ve E.2015/6191, K.2016/6856 sayılı kararı).

26. Yargıtay Hukuk Genel Kurulunun 15/5/2013 tarihli ve E.2012/22-1407, K.2013/708 sayılı kararının ilgili kısmı şöyledir:

*"... Feshin işletme, işyeri ve işin gerekleri nedenleri ile yapıldığı ileri sürüldüğünde, ... İşverenin bu kararı tutarlı şekilde uygulayıp uygulamadığı (tutarlılık denetimi), İşverenin feshine keyfi davranıp davranmadığı (keyfîlik denetimi) ve işletmesel karar sonucu feshin kaçınılmaz olup olmadığı (ölçülülük denetimi-feshin son çare olması ilkesi) açıkça kavuşturulmalıdır.*

*... İşveren işletme, işyeri ve işin gerekleri nedeni ile aldığı feshin kararında, ... feshin kaçınılmazlığını kanıtlamak zorundadır. İş sözleşmesinin feshiyle takip edilen amaca uygun daha hafif somut belrli tedbirlerin mevcut olup olmadığının değerlendirilmesi, İşverenin tekelinde değildir. Bir bakıma feshin kaçınılmaz olup olmadığı yönünde, işletmesel kararın gerekliliği de denetlenmelidir. Feshin kaçınılmazlığı ekonomik açıdan değil, teklîk denetim*

*kapsamında, bu kararın hukuka uygun olup olmadığı ve işçinin çalışma olanağını ortadan kaldırıp kaldırmadığı yönünde, kasaca feshin son çare olması ilkesi çerçevesinde yapılmalıdır”*

## B. Uluslararası Hukuk

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

28. AİHM sendika özgürlüğünün temel unsurlarını, geliştirilmeye açık bir liste hâlinde şu şekilde sıralamıştır: sendika kurma ve sendikaya üye olma hakkı, kapalı işyeri anlaşmalarının yasaklanması, bir sendikanın üyeleri adına işveren tarafından kendisini dinlemesini talep etme hakkı ve ilke olarak işveren tarafla toplu pazarlık hakkı (*Demir ve Baykara/Türkiye* § 145; *Pastorul Cel Bun Sendikası/Romanya* [BD], B. No: 2330/09, 9/7/2013, § 135; *Association of Civil Servants and Union for Collective Bargaining ve diğerleri/Almanya*, B. No: 815/18 vd., 5/7/2022, § 57). AİHM, toplu pazarlık hakkının temel ilkesi çerçevesinde, işveren tarafından tanınmayan bir sendikanın üyelerinin çıkarları için gerekli olduğunu düşündüğü konularda işvereni toplu pazarlığa girmeye ikna etmek için gerekirse toplu eylem de dâhil olmak üzere adımlar atmasının mümkün olması gerektiğinin altını çizmiştir (*Association of Civil Servants and Union for Collective Bargaining ve diğerleri/Almanya*, § 58). AİHM, toplu eylem hakkı sendika özgürlüğünün temel bir unsuru olarak görülmesi de grev hakkının sendikal faaliyetin bir parçası olarak 11. madde tarafından açıkça korunduğunu belirtmiştir. AİHM, sendika üyelerinin işverenine karşı grev eylemi de dâhil olmak üzere toplu pazarlık ve toplu eylem sürecinin -sendika ve üyeleri tarafından arzu edilen sonuca götürmesi dahi- 11. madde haklarının kullanılmasının işlevsel olmadığı anlamına gelmeyeceğini belirtmiştir. AİHM'e göre Sözleşme'nin gerektirdiği şey ulusal hukuk kapsamında, sendikaların 11. maddeye aykırı olmayan koşullarda, üyelerinin çıkarlarının korunması için çaba göstermelerinin sağlanmasıdır (*The National Union of Rail, Maritime and Transport Workers/Birleşik Krallık*, B. No: 31045/10, 8/9/2014, § 85).

## V. İNCELEME VE GEREKÇE

29. Anayasa Mahkemesinin 23/3/2023 tarihinde yapmış olduğu toplantıda başvuru incelenip gereği düşünüldü:

### A. Başvurucunun İddiaları ve Bakanlık Görüşü

30. Başvurucu; başvuruya konu olan barışçıl ve sendikal eylemlere tüm işçiler katılmasına rağmen yalnızca bir kısım işçinin iş akdine son verildiğini, bu durumun işverenin eşit işlem borcuna aykırılık teşkil ettiğini, eylemlerin sosyal ve ekonomik haklarını etkileyen demokratik bir hak olan toplu eylem hakkı niteliğinde olduğunu ileri sürmüştür. Başvurucu; yaptığı işin niteliği gereği üretimin son safhasında yer aldığını ve üretimi yavaşlatmasının teknik olarak mümkün olmadığını, nitekim işveren tarafından tutturulan noter üretim tespit tutanaklarında isminin bulunmadığını iddia etmiştir. Başvurucuya göre derece mahkemesinin kabul yönünde verdiği karar Yargıtay tarafından gerekçesiz bir şekilde ve feshin son çare

olması ilkesi gözlemlenmeden bozulmuştur, Yargıtay daireleri arasında uygulama birliği de bulunmamaktadır. Başvurucu, Anayasa'nın 10., 11., 13., 36., 49., 51. ve 53. maddelerinde yer alan haklarının ihlal edildiğinden yakınmıştır.

31. Bakanlık görüşünde; Bakanlar Kurulu tarafından *millî güvenlik* gerekçesiyle grev erteleme kararı verildiği, bu yönüyle hakkın sınırlandırılmasının anayasal gerekliliklere uygun olduğu, kanuni dayanağı olan ve meşru amaç taşıyan müdahalenin demokratik toplumda gereklilik ve ölçülülük koşullarını taşıyıp taşımadığının değerlendirilmesinde bu hususların gözlemlenmesi gerektiği belirtilmiştir.

32. Başvurucu, Bakanlık görüşüne karşı beyanında bireysel başvuru formunda ileri sürdüğü hususları tekrarlamıştır.

## B. Değerlendirme

33. Anayasa Mahkemesi, olayların başvuru tarafından yapılan hukuki nitelendirilmesi ile bağlı olmayıp olay ve olguların hukuki tavsifini kendisi takdir eder. Başvurucunun iddialarının özetinin iş akdinin sendikal nedenlerle feshedildiğine ilişkin olduğu anlaşıldığından ihlal iddialarının bir bütün olarak sendika hakkı kapsamında incelenmesi gerektiği değerlendirilmiştir. Anayasa'nın "*Sendika kurma hakkı*" kenar başlıklı 51. maddesinin (1) numaralı 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 üyeliğinden ayrılmaya zorlanamaz."*

34. Anayasa'nın "*Toplu iş sözleşmesi ve toplu sözleşme hakkı*" kenar başlıklı 53. maddesinin (1) numaralı fıkrası şöyledir:

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

35. Anayasa'nın "*Grev hakkı ve lokavt*" kenar başlıklı 54. maddesinin (1), (2) ve (4) numaralı fıkraları şöyledir:

*"Toplu iş sözleşmesinin yapılması sırasında, uyumsuzluk çıkması halinde işçiler grev hakkına sahiptirler. Bu hakkın kullanılmasının ve işverenin lokavta başvurusunun usul ve şartları ile kapsam ve istisnaları kanunla düzenlenir."*

*Grev hakkı ve lokavt tyi niyet kararlarına aykırı tarzda, toplum zararına ve millî serveti tahrip edecek şekilde kullanılamaz...*

*Grev ve lokavtın yasaklanabileceği veya ertelenebileceği haller ve işyerleri kanunla düzenlenir."*

### 1. Kabul Edilebilirlik Yönünden

36. Eldeki başvuruda ilk derece mahkemesi kararının davalı tarafından temyiz edilmesi üzerine Yargıtay, ilk derece mahkemesi kararının bozularak ortadan kaldırılmasına karar vererek yeniden bir hüküm kurmuş ve davanın reddine karar vermiştir. Bu karar üzerine başvuru bireysel başvuruda bulunmuştur. Dolayısıyla açıkça dayanakta 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

37. Somut olayda özel bir şirkette çalışan başvurusunun iş akdi sendika hakkı kapsamında görülebilecek iş yavaşlatma eylemine katıldığı gerekçe gösterilerek feshedilmiş, açılan davada verilen karar sonrası davalının temyizi üzerine Yargıtay Dairesince sonuç olarak feshin geçerli nedene dayandığı kabul edilmiştir. İş sözleşmesinin feshi işveren ile başvuru arasındaki bir uyumsuzluk olup bu duruma devletin herhangi bir müdahalesi söz konusu değildir. Dolayısıyla somut olaydaki başvurunun Anayasa'nın 51. maddesiyle devlete yüklenen pozitif yükümlülükler kapsamında incelenmesi gerekir (*Abbas Akçay ve diğerleri*, B. No: 2015/2790, 23/5/2018, § 32).

### a. Genel İlkeler

38. Anayasa'nın 51. maddesinde yer alan “*çalışanlar... üyelerinin menfaatlerini korumak için*” ibaresi üyelerin mesleki menfaatlerini korumak için gerçekleştirecekleri sendikal faaliyetlerinin Anayasa tarafından korunduğunu açıkça ortaya koymaktadır (*Kristal-İş Sendikası* [GK], B. No: 2014/12166, 2/7/2015, § 54). Dolayısıyla sendika hakkı, mensuplarının menfaatlerini korumak üzere yapılan sendikal faaliyetlere izin verilmesini de gerektirmektedir (*Tayfun Cengiz*, B. No: 2013/8463, 18/9/2014, § 31).

39. Anayasa'nın 51. maddesinde düzenlenen sendika hakkı, bu hakka yönelik kamu gücü tarafından gerçekleştirilen müdahalelerin yanı sıra üyesi oldukları sendikalarca veya kimi durumlarda özel hukuk kişilerin tarafından müdahalelere karşı da anayasal koruma sağlamaktadır. Dolayısıyla sendika hakkı devlete, müdahalede bulunmama biçimindeki negatif yükümlülüğün yanı sıra üçüncü kişilerden gelebilecek müdahalelere karşı ilgiliye koruma sağlama şeklindeki birtakım pozitif yükümlülükler de yüklemektedir (*Anıl Pınar ve Ömer Bilge*, B. No: 2014/15627, 5/10/2017, § 36; *Ahmet Sefa Topuz ve diğerleri*, B. No: 2016/16056, 21/4/2021, § 52; *Barış Adıgüzel*, B. No: 2016/15802, 8/9/2021, § 29).

40. Sendika hakkının devlete yüklediği pozitif yükümlülükler, devletin koruyucu ve düzenleyici önlemler almasını gerektirebilmektedir. Sendika hakkının korunması pozitif yükümlülüğü devlete, üçüncü kişilerin ve özellikle işverenin çalışanların sendikaya üye olma ve sendikal faaliyette bulunma haklarını kullanmayı engelleyici davranışlarından kaçınmasına yönelik ve sırf bu haklarından yararlandıkları gerekçesiyle 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 nitelik taşıması 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 gerekiyorsa tazminat ve benzeri giderimler için dava açma imkânının getirilmesi devletin pozitif yükümlülüklerindedir (*Barış Adıgüzel*, § 30; *Anıl Pınar ve Ömer Bilge*, § 37).

41. Bireylerin sendikal haklarını kullanırken iş sözleşmelerinin de güvencede olması ile sağlanabilir. Sendikaya üye olma, olmama veya sendikal faaliyetlerde bulunma nedenleriyle iş sözleşmelerinin feshedilmesi hâlinde feshin sendikal nedenlerle yapıldığından bahsedilebilir (*Ahmet Sefa Topuz ve diğerleri*, § 55).

42. Mevzuatın gerektirdiği hususların ve ispat koşullarının gerçekleşip gerçekleşmediğini değerlendirmek öncelikle derece mahkemelerinin görevidir. Derece mahkemelerinin olayın koşullarını değerlendirmek açısından daha avantajlı konumda bulunduğu tartışmasızdır. Anayasa Mahkemesinin rolü ise bu kuralların yorumunun Anayasa'ya uygun olup olmadığını belirlemekle sınırlıdır. Bu nedenle Anayasa Mahkemesi, derece mahkemeleri tarafından izlenen usulü denetlemek ve özellikle mahkemelerin Anayasa'nın 51. maddesindeki güvenceleri gözetip gözetmediğini belirlemekle yetinmektedir. Dolayısıyla Anayasa Mahkemesi, derece mahkemelerinin yerini almamakta; kamusal makamların süreç içindeki tutumlarını sendika hakkı bağlamındaki usule ilişkin güvenceler açısından değerlendirmektedir (benzer değerlendirmeler için bkz. *Türkiye Gıda ve Şeker Sanayi İşçileri Sendikası*, B. No: 2016/13328, 19/11/2020, § 40; *Türkiye Petrol, Kimya ve Lastik Sanayi İşçileri Sendikası*, B. No: 2016/13351, 15/12/2020, § 40; *Almet Sefa Topuz ve diğeri*, § 57).

#### b. İlkelerin Olaya Uygulanması

43. Başvuruya konu olayda başvurucunun mensubu olduğu Sendika ile davalı işyeri arasındaki TİS görüşmelerinde uzlaşmaya varılamaması sonucunda Sendika, grev kararı almıştır. Alınan grev kararı Bakanlar Kurulunca *millî güvenlik* nedeniyle ertelenmiştir. Başvurucu ve diğer işçiler grev erteleme kararı sonrasında iş yavaşlatma eylemi yapmış ve bunun sonucunda iş akitleri feshedilmiştir. İlk derece mahkemesince anılan feshin haklı nedene dayanmadığı ancak sendikal fesih kapsamında değerlendirilemeyeceği belirtilerek davanın kabulüne ve başvurucunun işe iadesine karar verilmiştir. Derece mahkemesinin hükmü, Yargıtay tarafından başvurucunun "*grev erteleme kararı bulunmasına karşın eylemlerde bulunduğu*" gerekçesiyle bozularak ortadan kaldırılmış ve dava kesin olarak reddedilmiştir.

44. Sendikanın birden çok işyerinde aldığı grev kararının Bakanlar Kurulu tarafından *millî güvenlik* gerekçesiyle ertelenmesinin sendika hakkını ihlal ettiği iddiası daha önce Anayasa Mahkemesi tarafından incelenmiştir. Anayasa Mahkemesinin *Kristal İş ve Birleşik Metal İşçileri Sendikası* başvurularında Danıştay Onuncu Dairesinin 2003 yılında verdiği bir kararında *millî güvenlik* sınırlama sebebine ilişkin olarak geliştirdiği ölçütin benimsendiği ve benzer başvurularda bu ölçütin uygulanacağı ifade edilmiştir (*Kristal-İş Sendikası*, § 79; *Birleşik Metal İşçileri Sendikası*, § 48). Anayasa Mahkemesinin *Birleşik Metal İşçileri Sendikası* başvurusunda yaptığı değerlendirmeler şöyledir:

"49. Somut olaya konu Bakanlar Kurulu kararında yalnızca grevin ertelenme sebebi zikredilmiş, bunun dışında bir açıklamaya yer verilmemiştir. İlk derece mahkemesi olan Danıştay Onuncu Dairesi, ilgili kamu kurumlarının başvuru konusu grevin millî güvenliği bozucu etkisinin olduğu yönünde "somut verilere dayalı görüş bildirdiğini" ifade etmiş ise de zikri geçen ifadeden başka somut verilerin neler olduğuna ve varsa bu somut verilerin millî güvenlik ile ilişkisine dair bir açıklama yapmamıştır. Oysa derece mahkemelerinin kararlarında grevin uygulandığı işyerilerindeki üretimin bir süre durmasının millî güvenliği nasıl ve ne şekilde bozduğunun açıkça ortaya konulması gerekir.

...

51... 6356 sayılı Kanun'un 63. maddesine göre yalnızca millî güvenlik ve genel sağlık sebepleriyle grev ertelenmesi kararı verilebilmesi mümkün olup ... Anılan Kanun maddesinde yer alan terimlerin anlamlarının ikna edici bir gerekçe olmaksızın çok geniş bir şekilde

yorulanması, ekonomik bazı sonuçları olacak olan bütün grevlerin milli güvenliği bazılabileceği sonucuna ulaştırılabilecek ve Anayasal haklara demokratik toplumdaki gerekli olmayan ve ölçsüz müdahalelere yol açabilecektir.

52. Somut olayda önce Bakanlar Kurulunun grev erteleme kararında ve daha sonra da derece mahkemelerinin uyuşmazlığa ilişkin kararlarında ülke ve devletin güvenliğine ilişkin özel tedbirlerin alınmasını gerektiren ciddi tehlikelerin varlığının ve bu tehlikenin somut grevin ertelenmesi için demokratik toplumdaki zorlayıcı bir toplumsal ihtiyaca karşılık geldiğinin gösterilmesi gerekir. Söz konusu gereklilik sendika hakkının kullanılmasına kamu makamlarının keyfi müdahalelerine karşı bireyin menfaatlerini korumak amacıyla bir sonucudur.

53. Grev hakkına getirilen yasal kısıtlamaların kısıtlamaya konu işyerlerini mümkün olduğunca açık, sınırlayıcı ve itina edici bir biçimde tanımlaması gerektiği açıktır. Somut olayda ise idare, MESS ile yürütülen toplu iş sözleşmesi görüşmelerinde başvurucu Sendikayı temsil ettiği otuz sekiz işyerinin tamamı için grev erteleme kararı almış; söz konusu karar için itina edici bir açıklama getirmemiştir.

54. İlave olarak söz konusu grev erteleme kararı tam da toplu iş sözleşmesi sürecine ilişkin yasal takvimin işlediği sırada alınmış ve başvurucu Sendikaya YHK'ya başvurmadan başka seçenek bırakılmamıştır. Söz konusu erteleme kararı ile anayasal bir hak olan grev ve toplu sözleşme hakkının kullanılması fiilen anlamsız hâle gelmiştir. Açıkta ki işçiler grev yaparak işverenleri daha avantajlı bir toplu iş sözleşmesi yapmaya zorlama fırsatını kullanamamışlardır. İşçilerin daha dezavantajlı bir konuma düşürülmesine ilişkin haklı gerekçeler derece mahkemelerinin kararlarında gösterilmemiştir.

55. İdare ve derece mahkemeleri bireylerin sendika hakkı ile bir bütün olarak toplumun menfaatleri arasında bir çatışma bulunduğunu göstermemiş, böyle bir çatışma varsa çatışan menfaatler arasında adil bir denge kurulmasına çalışmamıştır.

56. Dolayısıyla derece mahkemelerinin kararlarında sendika hakkına yapılan müdahalenin "toplumsal bir ihtiyaç baskısı"na tekbül ettiğinin ve bu sebeple de demokratik toplum düzeninin sürekliliği için gerekli olduğunun ilgili ve yeterli bir gerekçe ile gösterildiği söylenemez. Söz konusu kararlarda, yalnız başına grevin milli güvenlik sebebiyle ertelenmesine karar verildiğinin söylenmiş olması grev erteleme kararının zorlayıcı bir toplumsal ihtiyaca dayandığını ve demokratik toplumdaki gerekli olduğunun gösterildiği şeklinde değerlendirilemez."

45. Başvurucu ile birlikte işyerinde çalışan tüm işçiler Bakanlar Kurulunun -Anayasa Mahkemesi tarafından sendika hakkının ihlali niteliği taşıdığı değerlendirilen- grev erteleme kararı sonrasında iş yavaşlatma eylemi yapmıştır. Bu eylemlerin odak noktası Sendika ile işyeri arasında TİS akdedilememiş olmasıdır. TİS, işçi sendikası ile işveren sendikası veya sendika üyesi olmayan işveren arasında akdedilen bir iş sözleşmesidir. TİS, sendikalar için üyelerinin hak ve çıkarlarını koruma ve geliştirmelerinde yadsınamaz bir önem taşımaktadır. TİS akdetme yetkisi ile birlikte sendikalar örgütlü bir şekilde hareket etme ve taleplerini güçlü bir şekilde dile getirme imkânına sahip olur. Dolayısıyla TİS ve sendikal faaliyet özgürlüğü sıkı sıkıya bağlı iki kavram olarak karşımıza çıkmaktadır (benzer değerlendirmeler için bkz. *Türkiye Gıda ve Şeker Sanayi İşçileri Sendikası*, § 35; *Türkiye Petrol, Kimya ve Lastik Sanayi İşçileri Sendikası*, § 35).

46. Anayasa'nın 54. maddesinin birinci fıkrasına göre TİS görüşmeleri sırasında uyuşmazlık çıkması hâlinde işçiler grev hakkına sahiptir. Dolayısıyla grev hakkı, işçilerin ekonomik ve sosyal taleplerini dile getirmelerini sağlayan en güçlü iş mücadelesi araçlarından biridir. Bu bağlamda Anayasa'nın 54. maddesinin dördüncü fıkrasında grevin

ertelenebileceği hâller ve işyerlerinin kanunla düzenleneceği belirtilmiştir. Anayasal güvence altına alınan grev hakkının taşıdığı önem dikkate alındığında -Anayasa Mahkemesinin *Birleşik Metal İşçileri Sendikası* kararında da vurguladığı üzere (bkz. § 44)- hakkı sınırlayıcı zorlayıcı nedenin inandırıcı biçimde ve açıklıkla ortaya konması gerekmektedir. Aksi hâlde anayasal bir hak olan grev ve toplu sözleşme hakkının kullanılması fiilen anlamsız hâle gelmektedir.

47. Bu itibarla işçilerin ekonomik, sosyal ve çalışma koşullarını etkileyen uygulamalara yönelik kısa süreli, demokratik bir hakkın kullanımı niteliğindeki protesto eylemlerine tolerans gösterilmelidir. İncelenen başvuruda Yargıtay, yalnızca grev erteleme kararının varlığı nedeniyle başvurunun kanunsuz eylemde bulunduğu ve iş akdinin geçerli nedenle feshedildiğini belirtmiş; daha ileri bir değerlendirmede bulunmamıştır. Anayasa Mahkemesinin başvuruya konu grev erteleme kararına ilişkin sendika hakkının ihlal edildiği sonucuna varması (*Birleşik Metal İşçileri Sendikası*, §§ 55-57) ve başvurunun katıldığı eylemin de TİS'e ilişkin uyumsuzlukların dile getirilmesi amacıyla yönelik, kısa süreli ve barışçıl olduğu gözönünde bulundurulduğunda anılan eylem sendika hakkı kapsamında değerlendirilmelidir.

48. Bunun yanı sıra başvuru konusu eylemlere işverenin ne derecede katlanması gerektiği ele alınmalıdır. İlk derece mahkemesinin tespitine göre işyerindeki tüm işçiler on bir gün süreyle 20-25 dakika süren iş yavaşlatma eylemleri yapmış, söz konusu eylemler telafisi imkânsız zararlara yol açmamıştır. İşveren üretim kaybı yaşadığı gerekçesiyle otuz işçinin işine son vermiştir. Ancak hem ilk derece mahkemesinin hem de Yargıtayın vurguladığı üzere işveren işten çıkardığı otuz işçiyi neye göre belirlediğine dair bir açıklamada bulunmamıştır. Dolayısıyla işverenin keyfi davrandığına ilişkin itirazlar mahkemeler tarafından karşılanmamıştır. Dahası başvurunun işyerindeki görevi, iş yavaşlatma eylemlerine katılmasının nedeni, işverene külfeti, diğer işçiler üzerinde bir etkisinin olup olmadığı gibi hususlar da açıklığa kavuşturulmamıştır. Bu kapsamda başvurunun eylemlerinin işverene yönelik demokratik hak arama amacının ötesine geçtiği gösterilememiştir.

49. Somut olayda başvurunun da aralarında bulunduğu işçilerin grev erteleme kararı sonrasında sendikal hak taleplerini dile getirmek adına gerçekleştirdikleri iş yavaşlatma eyleminin -grev haklarının Anayasa'ya aykırı olarak ellerinden alındığına Anayasa Mahkemesince karar verildiği de gözetildiğinde- ulusal hukuk kapsamında ve Anayasa'nın 51. maddesine aykırı olmayan koşullarda, sendikal haklarının korunması için gösterdikleri çabamın bir parçası olarak görülebileceği değerlendirilmiştir. Bu sebeple Anayasa Mahkemesinin kanaatine göre başvurunun anılan eylemine daha fazla tahammül gösterilmemesi için herhangi bir neden bulunmamaktadır.

50. Başvurucu, sendika hakkı çerçevesinde gerçekleştirdiği eylemi nedeniyle oldukça ağır bir sonuçla karşılaşmış ve işini kaybetmiştir. Bu kapsamda Yargıtayın iş akdinin feshi davaları için geliştirdiği *feshin son çare olması prensibinin* bu tür davalarda uygulanmasının temel hak ve özgürlüklerin korunması için hayati önem taşıdığı açıktır. Ancak somut olayda başvurunun iş akdinin sonlandırılmasında -Yargıtayın geliştirdiği ölçütler çerçevesinde- *feshin son çare olması prensibinin* (bkz. § 26) değerlendirilmediği görülmektedir. Anayasa Mahkemesi -ilk derece mahkemesinin başvuruya konu eylemin işveren nezdinde telafisi imkânsız bir zarara yol açmadığı tespiti ile birlikte değerlendirildiğinde- başvurunun ücretinde kesintiye gidilmesi, ek mesai yaptırılması gibi daha hafif giderim yolları izlenmeksizin doğrudan iş akdinin feshedilmesinin kaçınılmaz olduğunun gösterilemediğini değerlendirmiştir.

51. Tüm bu açıklamalar kapsamında somut başvuruda işveren tarafından başvuru sendika hakkına yapılan müdahalenin onun ve başkalarının sendika haklarını kullanmaları üzerinde caydırıcı bir etkiye neden olacağı, buna karşın derece mahkemelerince söz konusu anayasal hakkın gerektirdiği etkili bir yargısal inceleme yapılmaması nedeniyle devletin pozitif yükümlülüklerini yerine getiremediği kanaatine ulaşılmıştır. Açıklanan gerekçeyle Anayasa'nın 51. maddesinde güvence altına alınan sendika hakkının ihlal edildiğine karar verilmesi gerekir.

### 3. 6216 Sayılı Kanun'un 50. Maddesi Yönünden

52. Başvurucu, ihlalin tespiti ile yeniden yargılama ve tazminat talebinde bulunmuştur.

53. Başvuruda tespit edilen hak ihlalinin sonuçlarının ortadan kaldırılması için yeniden yargılama yapılmasında hukuki yarar bulunmaktadır. Bu kapsamda kararın gönderildiği yargı mercilerince yapılması gereken iş, yeniden yargılama işlemlerini başlatmak ve Anayasa Mahkemesini ihlal sonucuna ulaştıran nedenleri gideren, ihlal kararında belirtilen ilkelere uygun yeni bir karar vermektir (30/3/2011 tarihli ve 6216 sayılı Anayasa Mahkemesinin Kuruluşu ve Yargılama Usulleri Hakkında Kanun'un 50. maddesinin (2) numaralı fıkrasında düzenlenen bireysel başvuruya özgü yeniden yargılama kurumunun özelliklerine ilişkin kapsamlı açıklamalar için bkz. *Mehmet Doğan* [GK], B. No: 2014/8875, 7/6/2018, §§ 54-60; *Aliğül Alkaya ve diğ. (2)*, B. No: 2016/12506, 7/11/2019, §§ 53-60, 66; *Kadri Enis Berberoğlu (3)* [GK], B. No: 2020/32949, 21/1/2021, §§ 93-100).

54. Öte yandan sendika hakkının ihlal edilmesi nedeniyle yalnızca yeniden yargılamaya karar verilmesiyle giderilemeyecek olan manevi zararları karşılığında başvurucuya net 18.000 TL manevi tazminat 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. Kararın bir örneğinin sendika hakkının ihlalinin sonuçlarının ortadan kaldırılması için yeniden yargılama yapılmak amacıyla Yargıtay 22. Hukuk Dairesine (E.2015/33593 K.2015/35551) iletilmek üzere Eskişehir 1. İş Mahkemesine (E.2015/323 K.2015/527) GÖNDERİLMESİNE,

D. Başvurucuya net 18.000 TL manevi tazminat ÖDENMESİNE,

E. 239,50 TL harç ve 9.900 TL vekâlet ücretinden oluşan toplam 10.139,50 TL yargılama giderinin başvuru ÖDENMESİNE,

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

G. Kararın bir örneğinin Adalet Bakanlığına GÖNDERİLMESİNE 23/3/2023 tarihinde OYBİRLİĞİYLE karar verildi.