

## ANAYASA MAHKEMESİ KARARI

Anayasa Mahkemesi Başkanlığından:

**İKİNCİ BÖLÜM  
KARAR****AYDIN OKUTUCU VE DİĞERLERİ BAŞVURUSU**

**Başvuru Numarası** : 2020/11279  
**Karar Tarihi** : 24/5/2023  
**Başkan** : Kadir ÖZKAYA  
**Üyeler** : M. Emin KUZ  
Yıldız SEFERİNOĞLU  
Basri BAĞCI  
Kenan YAŞAR  
**Raportör** : Gülsüm Gizem GÜRSOY  
**Başvurucular** : 1. Aydın OKUTUCU  
2. Oğuzhan ÇELİK  
3. Serdar İNCİTOPU  
**Başvurucular Vekili** : Av. Halil AĞIRGÖL

**I. BAŞVURUNUN KONUSU**

1. Başvuru, başvurucuların iş sözleşmelerinin sendikal gerekçelerle feshedilmesi sonrasında işe iade taleplerinin reddedilmesinin sendika hakkını ihlal ettiği iddiasına ilişkindir.

**II. BAŞVURU SÜRECİ**

2. Konu yönünden hukuki irtibat bulunması nedeniyle aynı mahiyetteki dosyalar bu dosya üzerinde birleştirilmiştir.

3. Başvurular süresinde yapılmıştır.

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

5. Komisyonda başvurunun kabul edilebilirlik incelemesinin Bölüm tarafından yapılmasına karar verilmiştir.

6. Başvuru belgelerinin bir örneği bilgi için Adalet Bakanlığına (Bakanlık) gönderilmiştir. Bakanlık, görüşünü bildirmiştir. Başvurucular, Bakanlık görüşüne karşı beyanda bulunmamıştır.

**III. OLAY VE OLGULAR**

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

8. Başvurucuların üyesi olduğu sendika 1975 yılında Ambar İşçileri Sendikası olarak kurulmuş; 2002 yılında Türkiye Devrimci Kara, Hava, Demiryolu İşçileri Sendikası (Nakliyat-İş/Sendika) adını almıştır. Sendika, Türkiye Devrimci İşçi Sendikaları Konfederasyonuna bağlıdır.

9. Davalılardan TÜVTÜRK Türkiye'de periyodik araç muayenesinde yetkili ve görevli tek kuruluştur. Diğer davalı Reysaş Lojistik (R.L./işyeri/işveren) ise alt işletim sözleşmesi kapsamında Eskişehir, Sivrihisar, Kastamonu, Tosya, Karabük, Bartın, Zonguldak ve Ereğli'deki TÜVTÜRK araç muayene istasyonlarını işletmektedir.

10. Nakliyat-İş, davalı işyerinde toplu iş sözleşmesi (TİS) yapabilmek için 21/2/2018 tarihinde Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığına yetki tespiti başvurusunda bulunmuştur. Sendikanın yetkili sendika olabilmek için gerekli çoğunluğu sağladığı, 28/2/2018 tarihli anılan Bakanlık yazısıyla tespit edilmiştir. Davalı işyeri, Sendikaya karşı olumlu yetki tespitinin iptali davası açmıştır ve olayların geçtiği tarihte bu dava derdestir.

11. Başvurucuların iddiasına göre davalı işyeri yetki tespiti sürecinde işçileri baskı altına almaya çalışmış ve on dört sendikalı işçinin iş akdini feshetmiştir. Bunun üzerine işçiler ve Sendika 2/3/2018 tarihinde işveren hakkında 26/9/2004 tarihli ve 5237 sayılı Türk Ceza Kanunu'nun 117. maddesi kapsamında "iş ve çalışma hürriyetinin ihlali", 118. maddesi kapsamında "sendikal hakların kullanılmasının engellenmesi" suçlarını işlediğinden bahisle suç duyurusunda bulunmuştur.

12. Başvurucular işten çıkarılan işçilerin tekrar işe alınması koşuluyla işveren ile anlaşmalarını, anlaşma kapsamında işveren hakkındaki şikâyetlerinden vazgeçtiklerini, bunun sonucunda işçilerin tekrar işe alındığını ifade etmiştir.

13. Başvurucuların iddiasına göre işveren altı aylık suç duyurusunda bulunma süresinin geçmesi üzerine işyerinde sendikalı işçiler üzerindeki baskıyı tekrar artırmış, çalışma koşullarını kötüleştirmiştir. Başvurucular baskılar karşısında sendikalı beş işçinin Nakliyat-İş'ten istifa ettiğini ve sendikalı M.O. isimli işçinin de Eskişehir'den Sivrihisar ilçesine gönderilerek diğer sendikalı işçilere gözdağı verildiğini ileri sürmüşlerdir.

14. Başvurucuların da aralarında bulunduğu on beş işçi, işverenin sendikalı işçilere yönelik baskı kurduğu gerekçesiyle 14/11/2018-22/11/2018 tarihleri arasında iş yavaşlatma eylemi kararı almış ancak üç gün süreyle iş yavaşlatma eyleminde bulunmuştur. Bunun üzerine işveren 22/11/2018 tarihinde başvurucuların iş akdini feshetmiştir. Fesih gerekçesinde; başvurucuların 14/11/2018-22/11/2018 tarihleri arasında iş yavaşlatma eylemi organize ettiği, bu sebeple araç muayene randevularının sarkmasına, hizmetin aksamasına, araç muayenesine gelen vatandaşların mağdur olmasına, muayene edilen araçların sayısının %50 -%60 oranında düşmesine, istasyon performans göstergesi ortalamasının 8'den 4'e gerilemesine ve otuz günü aşan iş kaybı ile zarara sebebiyet verdikleri belirtilerek iş akitlerinin tazminatsız ve bildirimsiz olarak feshedildiği belirtilmiştir.

15. Bunun üzerine başvurucular, yapılan fesihlerin sendikal nedenle gerçekleştirilen haksız ve geçersiz fesih olduğunu ileri sürerek işe iade ve sendikal tazminat talepli dava açmıştır. Başvurucular dava dilekçelerinde; işyerinde yasal sendikal faaliyetlerde bulduklarını, buna karşın işverenin sendikal faaliyetleri engellemek amacıyla tazminatsız bir şekilde iş akitlerini sonlandırdığını ifade etmiştir.

16. Davalı işyeri; ilk derece mahkemesine sunduğu cevap dilekçesinde başvuruların da aralarında bulunduğu işçilerin haksız bir biçimde iş yavaşlatma eylem yaptıklarını, eylemin hem işyerine yönelik hem kamusal zarara neden olduğunu ileri sürmüştür. Davalıya göre başvuruların iş akitleri haklı nedenle feshedilmiştir.

17. Başvuruların açtıkları davalara ilişkin yargılamalar Eskişehir 2. İş Mahkemesinde görülmüştür. Yargılama safhasında Mahkemece bilirkişi marifetiyle işverenin ses kayıtlarının yer aldığı bir CD'nin çözümü yaptırılmıştır. İlgili konuşmada işverenin sendikalaşma ile ilgili yer alan ifadeleri özetle şöyledir:

*"...ben önce solcuydum... sonra kapitalist oldum... komünist oluyordum ama tutarsan kapitalist oluyorsun, biz boyayı tıttuk duvarlara yazı yazıyorduk şurası böyle olsun burası böyle olsun hala görüşümüzün içinde sosyalizm var, geçen sene benim muayene istasyonları sendikaya müracaat etmiş, aylarca uğraştım sendikayı iptal ettirmek için, len dedim ben yıllarca sendika gelsin diye duvara yazı yazmışım nasıl olacak insan hayatında değişik derken ...derken böyle bir dünya kuruldu..."*

18. Yargılamayı yapan Eskişehir 2. İş Mahkemesi açılan davaların kabulüne karar vermiştir. Gerekçeli kararın ilgili kısmı şöyledir:

*"...T.T istasyonlarının randevu sistemi ile çalıştığı işçilerin demokratik tepkilerini mevcut baskıya karşı ortaya koymak amacıyla mahkememiz değerlendirmesinde whatsapp görüşmelerine yansıdığı üzere 2-3 gün sürecek şekilde gerçekleştirdikleri ancak ilk günden sonra randevu sistemi ile geciken herhangi bir iş veya zararın mevcut olmadığı bu anlamda işi yavaşlatma neticesinde zarara uğrandığı iddiasının gerçekleştiği yansıtılmadığı, kaldı ki araç muayenelerinin gelen araç marka, yaş ve problemlerine göre değişebileceği ve bu anlamda fesih sebeplerinde geçerlilik bulunmadığı..."*

*Feshin sendikal sebeplerle olup olmadığı ve sendikal tazminata hak kazanılıp kazanılmadığı açısından mahkememizce yapılan değerlendirmede ise... çözümü yaptırılan cd çözümü ve tanık beyanları ile sabit olduğu üzere davalı işyerinde sendikal örgütlenmeye karşı tavır alındığı ilk olarak Nakliyat İş Sendikasına bağlı işçilerin 28/2/2018 tarihinde sendikanın yetki tespit yazısını alması üzerine ilk etapta 14 sendika işçisini işten çıkardıkları, daha sonra işçilerin yeniden işe alındığı, davalı tarafın işyerinde tanık beyanları ile sabit olduğu üzere sendikal örgütlenmeyi engellemek amacıyla görev yerini değiştirerek engellemeye çalıştığı, işçilerin demokratik ve yasal hak olan sendikal örgütlenmeyi devam ettirmeleri üzerine değişik tarihlerde ... 15 işçinin iş akdine son verildiği, tanık beyanları ve SGK dökümünden de anlaşılacağı üzere bu işçilerin sendikal faaliyetlerde buldukları ve sendikal örgütlenmede başat rolünde buldukları sendikali olmayan 5 işçinin sendikadan istifa ettirildikten sonra halen çalışmaya devam ettikleri gelen sendika yazısından da anlaşılacağı üzere Türkiye Genelinde Nakliyat İş Sendikasına üye olan R.L. A.Ş'deki işçilerin iş akitlerine son verildiği, tanık beyanlarından da anlaşılacağı üzere davalı işyerinde sendikali işçinin kalmadığı davacının iş akdinin davalı tarafından sendikal sebeplerle son verildiği anlaşılmıştır."*

19. Kararların istinaf yargı yoluna götürülmesi üzerine Ankara Bölge Adliye Mahkemesi 8. Hukuk Dairesi, derece mahkemesinin kararlarının esasatan kaldırılarak davanın reddine kesin olarak karar vermiştir. Gerekçeli kararın ilgili kısmı şöyledir:

*"...Davalı işveren, işyerindeki sendikal örgütlenme liderlerinden [M.O.]yu Sivrihisar istasyonunda görevlendirmek istemiş ancak bu işçi bunu kabul etmemiştir. Bunun üzerine*

*işçiler oluşturdukları whatsapp grubu üzerinden anlaşarak 14-22 Kasım 2018 tarihleri arasında iş yavaşlatma eylemi yapmıştır. Özellikle 15-17 Kasım tarihleri arasında günlük muayene edilen araç sayısında ciddi düşüş meydana gelmiş ve işler saat 22.00 da bitmiştir. Bunun üzerine işveren 16/11/2018 tarihinde işçilerden yazılı savunma istemiş ve 22/11/2018 tarihinde 15 çalışanın iş sözleşmelerini İş Kanunu'nun 25/II-ı maddesi uyarınca feshetmiştir. İstanbul Anadolu 7. Asliye Ticaret Mahkemesine yazılan talimatla işverenin uğradığı zarar ile ilgili olarak alınan raporda işverenin bu üç günlük sürede uğradığı zarar 26.540,65 TL olarak tespit edilmiştir. İşverenin yeni aldığı işçilere verdiği eğitim gideri davacı ve arkadaşlarının yol açtığı zarar olarak görülemez. Uğranılan zarar 15'e bölündüğünde işçi başına düşen miktar (26540,65/15) 1.679,37 TL yapmakta olup bir aylık brüt ücretinin altında kalmaktadır. Ancak davalı işverenin yönetim hakkı kapsamında işverinde çalışan [M.O.]'yu geçici olarak Sivrihisar istasyonunda görevlendirmek istemesi üzerine tamamı sendikalı olan işçilerin üç gün üst üste iş yavaşlatma eylemi yapması sendikal hak arayışındaki ölçülülük ilkesine aykırılık teşkil etmekte olup işveren açısından haklı neden ağırlığında değil ise de iş sözleşmesini devam ettirmesi beklenemeyeceğinden işveren bakımından geçerli neden teşkil ettiğinden davalıların istinaf başvurusunun kabulü ile mahkeme kararının kaldırılarak davanın reddine karar verilmiştir..."*

20. Başvurucular, süresinde bireysel başvuruda bulunmuştur.

#### IV. İLGİLİ HUKUK

##### A. Ulusal Hukuk

##### 1. İlgili Mevzuat

21. 22/5/2003 tarihli ve 4857 sayılı İş Kanunu'nun "Feshin geçerli sebebe dayandırılması" kenar başlıklı 18. maddesinin birinci fıkrasının ilgili kısmı şöyledir:

*"Onuz veya daha fazla işçi çalıştıran işyerlerinde en az altı aylık kademi olan işçinin belirsiz süreli iş sözleşmesini fesheden işveren, işçinin yeterliliğinden veya davranışlarından ya da işletmenin, işyerinin veya işin gereklerinden kaynaklanan geçerli bir sebebe dayanmak zorundadır..."*

22. 4857 sayılı Kanun'un "Fesih bildirimine 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."*

23. 18/10/2012 tarihli ve 6356 sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu'nun "Sendika özgürlüğünün güvencesi" kenar başlıklı 25. maddesi şöyledir:

*"(1) İşçilerin işe alınmaları; belli bir sendikaya girmeleri veya girmemeleri, belli bir sendikadaki üyeliği sürdürmeleri veya üyelikten çekilmeleri veya herhangi bir sendikaya 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 olmamaları, 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 inci madde hükümlerine göre dava açma hakkına sahiptir. İş sözleşmesini sendikal nedenle feshedildiğinin tespit edilmesi hâlinde, 4857 sayılı Kanunun 21 inci 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 inci 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) Fesih 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."

## 2. Yargıtay İçtihadı

24. 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, ... işverenin bu kararı tutarlı şekilde uygulayıp uygulamadığı (tutarlılık denetimi), işverenin fesihle keyfi davranıp davranmadığı (keyfilik denetimi) ve işletmesel karar sonucu feshin kaçınılmaz olup olmadığı (ölçülülük denetimi-feshin son çare olması ilkesi) açıklığa kavuşturulmalıdır.

"... İşveren işletme, işyeri ve işin gerekleri nedeni ile aldığı fesih kararında, ... feshin kaçınılmazlığını kanıtlamak zorundadır. İş sözleşmesinin feshiyle takip edilen amaca uygun daha hafif somut belirli tedbirlerin mevcut olup olmadığının değerlendirilmesi, işverenin tekelinde değildir. Bir bakıma feshin kaçınılmaz olup olmadığı yönünde, işletmesel kararın gerekliliği de denetlenmelidir. Feshin kaçınılmazlığı ekonomik açıdan değil, teknik denetim kapsamında, bu kararın hukuka uygun olup olmadığı ve işçinin çalışma olanağını ortadan kaldırıp kaldırmadığı yönünde, kısaca feshin son çare olması ilkesi çerçevesinde yapılmalıdır"

## B. Uluslararası Hukuk

25. AİHM; Tek Gıda İş Sendikası/Türkiye (B. No: 35009/05, 4/4/2017) kararında, işverenin sendika üyeliğinden ayrılma tehdidinde boyun eğmeyerek sendika üyeliğini sürdüren



kırk işçinin iş akdinin ekonomik nedenler ve mesleki yetersizlikler gerekçe gösterilerek feshedilmiş olmasını sendika özgürlüğü yönünden incelemiştir:

i. Anılan karara konu olayda mahkemeler 2004 yılı Temmuz ile Aralık ayları arasında verdikleri kararlarda işçilerin sendika üyeliği sebebiyle işten çıkarıldığı sonucuna ulaşmış ve işçilerin işe iadelerine ya da bir yıllık brüt aylıklarına denk tazminatın işveren tarafından işçilere ödenmesince hükmetmiştir. İşveren, tazminat ödeme seçeneğini tercih ederek işçileri işe başlatmamış ve netice olarak davalı işverene ait işyerinde başvuru sendikasının üyesi hiçbir işçi kalmamıştır (*Tek Gıda İş Sendikası/Türkiye*, §§ 17-22).

ii. AİHM; işçilerin ödenen tazminatın yeterliliğini, sendika hakkının kullanımına yönelik işveren tarafından yapılacak müdahalelerde caydırıcılık özelliği olup olmadığı bakımından incelemiştir. Söz konusu başvuruda başvuran sendika, tazminatın caydırıcı bir nitelik taşımaması nedeniyle işverenin işe iade yerine tazminat ödeme seçeneğini tercih ettiğinden, bunun sonucunda toplu görüşme ve toplu sözleşme yapma yetkisini elde edemediğinden şikâyet etmiştir (*Tek Gıda İş Sendikası/Türkiye*, § 48).

iii. AİHM, işverenin tazminat ödeme seçeneğini tercih etmesi nedeniyle sendikasızlaşma sürecinin yaşandığını ve sonuç olarak sendikanın o işyerinde üyesinin kalmadığını vurgulamıştır (*Tek Gıda İş Sendikası/Türkiye*, § 54).

iv. AİHM, bu kaybın sendika yönünden sendikal faaliyetlerin özünü zedeleyen bir sınırlama mahiyetinde olduğunu tespit etmiş ve ulusal mahkemelerin müdahalenin ölçülülüğüyle ilgili daha detaylı gerekçeler sunmaları gerektiğine işaret etmiştir. AİHM, somut olayda derece mahkemesinin haksız işten çıkarma için kanun tarafından müsaade edilen asgari tutarda tazminata hükmederken -örneğin işten çıkarılan işçinin aldığı ücretin düşüklüğünü ve işveren şirketin ekonomik gücünün büyüklüğünü dikkate almak suretiyle- tutarın önleyici etkisi üzerinde titiz bir inceleme yaptığını dair bir işaretin bulunmadığını belirtmiştir (*Tek Gıda İş Sendikası/Türkiye*, § 55).

v. AİHM, işverenin işten çıkarılan işçilerin işe iadelerini reddetmesinin ve işverenin çalışanları haksız yere işten çıkarmasının önlenmesi bakımından yetersiz miktarda tazminata hükmetmesinin derece mahkemelerince yorumlandığı biçimiyle kanuna aykırı olmadığını not etmiştir. AİHM, ilgili kanunun -derece mahkemesinin uyguladığı şekliyle- başvuru sendikasının çalışanları üyeliğe ikna etme hakkını toplu işten çıkarma yoluyla bertaraf eden işveren için caydırıcı etki doğuracak yeterlilikte bir ceza dayatmadığı sonucuna ulaşmıştır. AİHM'e göre sonuç olarak somut olayda ne yasama ne de mahkeme, başvuru sendikasının çalışanları sendikaya üye olmaya ikna etme ve bu suretle toplu görüşme imkânı elde etme hakkının kullanımının güvenceye bağlanması pozitif yükümlülüğünü ifa etmiştir. Bu nedenle başvuru sendika ile işverenin yarışan menfaatleri arasında makul denge kurulamamıştır (*Tek Gıda İş Sendikası/Türkiye*, § 56).

## V. İNCELEME VE GEREKÇE

26. Anayasa Mahkemesinin 24/5/2023 tarihinde yapmış olduğu toplantıda başvuru incelenip gereği düşünüldü:

## A. Başvurucuların İddiaları ve Bakanlık Görüşü

27. Başvurucular; katıldıkları eylemde demokratik bir şekilde sendikal haklarını kullandıklarını, ilk derece mahkemesinin de yapılan eylemleri sendikal eylem kapsamında değerlendirdiğini ancak istinaf merciinin hukuka aykırı biçimde davaları reddettiğini, bu nedenle sendika haklarının ihlal edildiğini ileri sürmüştür.

28. Bakanlık görüşünde; öncelikle başvuruculardan Aydın Okutucu ile Serdar İncitopu yönünden bireysel başvuru yapma süresi koşuluna uyulup uyulmadığı ile ilgili kabul edilebilirlik değerlendirmesinin dikkate alınması gerektiği belirtilmiştir. Esas yönünden ise başvurucuların sendika hakkının ihlal edildiğine yönelik şikâyetleri incelenirken yargılama makamları kararlarının yeterli gerekçeyi içerip içermediği, verilen kararlardaki tespit ve sonuçların yasanın uygulanması niteliğinde olup olmadığı, adaleti ve sağduyuyu hiçe sayan tarzda açık bir keyfîlik içerip içermediği hususlarının değerlendirilmesi gerektiği ifade edilmiştir.

## B. Değerlendirme

### 1. Kabul Edilebilirlik Yönünden

29. Her ne kadar Bakanlık görüşünde bir kısım başvuru yönünden süre aşımının söz konusu olabileceği belirtilmiş ise de yapılan incelemede tüm başvurucuların süresinde bireysel başvuruda bulunduğu anlaşılmıştır. Açıkça dayanaktan yoksun olmadığı ve kabul edilemezliğine karar verilmesini gerektirecek başka bir neden de bulunmadığı anlaşılan sendika hakkının ihlal edildiğine ilişkin iddiaların kabul edilebilir olduğuna karar verilmesi gerekir.

### 2. Esas Yönünden

#### a. Uygulanabilirlik

30. İncelenen olayda başvurucular, üç gün süren iş yavaşlatma eylemi yapmıştır. Başvurucular, işverenin işyerindeki sendikal örgütlenmeyi engellemeye çalıştığı, bu kapsamda bir iş arkadaşlarının sendika üyesi olması nedeniyle sürgün edildiği ve diğer sendikal işçiler üzerinde baskı kurulduğu gerekçesiyle eyleme başladıklarını belirtmiştir. Derece mahkemesi, başvurucuların eylemini demokratik hak kullanımı kapsamında kabul etmiş ve iş akitlerinin sonlandırılmasının sendikal nedenlerle olduğunu değerlendirmiştir. Ancak istinaf mercii başvurucuların üç gün süren eylemini ölçsüz bulmuş ve işverenin buna katlanmasının beklenemez olduğunu ifade etmiştir.

31. Bu noktada işçilerin ekonomik, sosyal ve çalışma koşullarını etkileyen uygulamalara yönelik kısa süreli, demokratik bir hakkın kullanımı niteliğindeki protesto eylemlerinin sendika hakkı içinde yer aldığı vurgulanması gerekir (benzer değerlendirmeler için bkz. *Muharrem Çimen* [GK], B. No: 2016/5002, 23/3/2023, § 47). Bundan başka sendikal özgürlüklerin teminat altına alınması, bireylerin sendikal haklarını kullanırken iş sözleşmelerinin de güvencede olması ile sağlanabilir. Sendikal faaliyetlerde bulunma nedeniyle iş sözleşmelerinin feshedilmesi hâlinde feshin sendikal nedenlerle yapıldığından bahsedilebilir ( *Ahmet Sefa Topuz ve diğerleri*, B. No: 2016/16056, 21/4/2021, § 55).

32. Eldeki başvuruda, bir yanda başvuruçuların işverenin işyerindeki sendikalaşma nedeniyle sendikalı işçilere uyguladığı baskıyı engellemek için başlattıkları iş yavaşlatma eylemi ile elde etmek istedikleri menfaat, diğer yanda ise işverenin uğradığı zarar bulunmaktadır. Olayların bütünü ve derece mahkemelerinin kabulü birlikte değerlendirildiğinde somut başvuruda esas meselenin devletin bireylerin ve sendikaların haklarını işverenlere karşı güvence altına alma pozitif yükümlülüğü yerine getirip getirmediği olduğu görülmüştür. Dolayısıyla başvurunun Anayasa'nın sendika hakkını koruma altına alan 51. maddesiyle devlete yüklenen pozitif yükümlülükler kapsamında incelenmesi gerektiği sonucuna ulaşılmıştır (benzer değerlendirmeler için bkz. *Abbas Akçay ve diğerleri*, B. No: 2015/2790, 23/5/2018, § 32).

33. 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 üyelikten ayrılmaya zorlanamaz."*

#### **b. Somut Olayın Değerlendirilmesi**

34. 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, 02/07/2015, § 54). Bu bağlamda sendika hakkı, mensuplarının menfaatlerini korumak üzere yapılan sendikal faaliyetlere izin verilmesini de gerektirmektedir (*Tayfun Cengiz*, B. No: 2013/8463, 18/9/2014, § 31).

35. Anayasa'nın 51. maddesinde temel bir hak olarak güvence altına alınmış olan sendika hakkının gerçekten ve etkili bir şekilde korunabilmesi yalnızca devletin müdahaleden kaçınmasına bağlı değildir. Sendika hakkı, bu hakka yönelik kamu gücü tarafından gerçekleştirilen müdahalelerin yanı sıra üyesi oldukları sendikalarca veya kimi durumlarda özel hukuk kişilerince yapılan müdahalelere karşı da anayasal koruma sağlamaktadır. Dolayısıyla sendika hakkı devlete, müdahalede bulunmama biçimindeki negatif yükümlülüğün yanı sıra üçüncü kişilerden gelebilecek müdahalelere karşı ilgiliye koruma sağlama şeklindeki birtakım pozitif yükümlülükler de yüklemektedir (*Barış Adıgüzel*, B. No: 2016/15802, 8/9/2021, § 29; *Ahmet Sefa Topuz ve diğerleri*, § 52; *Anıl Pınar ve Ömer Bilge*, B. No: 2014/15627, 5/10/2017, § 36).

36. Devletin sendika hakkının korunmasına ilişkin pozitif yükümlülükleri kaynağını Anayasa'nın 5. ve 51. maddelerinden almaktadır. Bu yükümlülük devlete, üçüncü kişilerin ve özellikle işverenin, çalışanların sendikaya üye olma ve sendikal faaliyette bulunma haklarını kullanmayı engelleyici davranışlarından kaçınmasına yönelik ve sırf bu haklarından yararlandıkları gerekçesiyle yaptırıma tabi tutulmalarını, ayrımcılığa maruz kalmalarını önleyici tedbirler alma ödevi yüklemektedir. Bu çerçevede alınacak 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, savunma ve iddialarını yetkili makamlar önünde ortaya koyabilme olanağının tanınması, gerekiyorsa tazminat ve benzeri giderimler için dava açma imkânının getirilmesi devletin pozitif yükümlülüklerindedir (benzer yöndeki değerlendirmeler için bkz. *Muharrem Çimen*, §§ 39,40; *Barış Adıgüzel*, § 30; *Anıl Pınar ve Ömer Bilge*, § 37; *Bekir Yazıcı* [GK], B. No: 2013/3044, 17/12/2015, § 71; *Kemal Kılıç* [GK], B. No: 2019/16400, 28/7/2022, § 59). Devletin söz konusu yükümlülüklerini yerince getirip getirmediğinin denetimi ise yürütülen sürecin bütününe bakılarak yapılmalıdır.

37. Kamu gücü kullanan makamların her türlü iş ve işlemlerinde öncelikle Anayasa hükümlerinin gözetmeleri zorunludur. Nitekim Anayasa'nın 11. maddesinde Anayasa hükümlerinin yasama, yürütme ve yargı organlarını, idare makamlarını, diğer kuruluş ve kişileri bağlayan temel hukuk kuralları olduğu ifade edilmiştir. Diğer taraftan Anayasa'nın 138. maddesine göre hâkimler Anayasa'ya, kanuna ve hukuka uygun olarak vicdani kanaatlerine göre hüküm verir. Görüldüğü üzere yargı organlarının uyuşmazlıkları öncelikle Anayasa hükümlerini dikkate alarak çözüme kavuşturmaları anayasal bir zorunluluktur. Bu bağlamda bireysel başvurunun ikincilliği ilkesi, Anayasa Mahkemesinin ilk elden yani doğrudan inceleme yapmamasını ifade ettiği gibi esas itibarıyla idari ve yargısal makamların önlendirmesi meseleleri ve uyuşmazlıkları öncelikle Anayasa'ya uygun biçimde sonuca bağlamaları yönünden birincil derecede sorumlu olduklarını göstermektedir. Özellikle temel kanunlarda öngörülen dürüstlük ve iyi niyet kuralları, hakkın kötüye kullanılması yasağı gibi genel ilkeler ile bazı hâllerde olayın özelliklerine ve durumun gereklerine göre hâkime takdir yetkisi tanınması uyuşmazlıkların çözümünde Anayasa'ya uygun yorum imkânı tanıyan söz konusu etkili hukuksal korumaların bir gereği olarak görülmelidir. Dolayısıyla ister özel kişiler arası isterse de taraflardan birinin kamu gücü olduğu uyuşmazlıklar olsun her durumda hâkimin hukuk kurallarını Anayasa'ya uygun bir biçimde yorumlaması ve yargı yetkisinin kullanımı çerçevesinde özellikle Anayasa ile güvence altına alınan temel hak ve hürriyetlerin korunmasını gözetmesi beklenmektedir (bazı değişikliklerle birlikte bkz. *Mehmet Apaydın*, B. No: 2015/13099, 8/1/2020, § 46,47).

38. Diğer bir ifadeyle Anayasa'ya uygun yorum ilkesi hâkimin hukuk kurallarını yorumlama serbestisinin sınırını oluşturmaktadır. Dolayısıyla hâkimin bir hukuk kuralının anlam ve kapsamını tespit ederken Anayasa'yı ve anayasal ilkeleri hesaba katmaması Anayasa'nın normlar hiyerarşisinin tepesinde yer almasını anlamsız hâle getirir. Bu bağlamda Anayasa kâğıt üzerinde kalan bir metin değil yaşayan, hukuk sistemini yönlendiren, her türlü kamusal tasarrufla gözetilmesi gereken hukuki bir belgedir (*Mehmet Fatih Bulucu* [GK], B. No: 2019/26274, 27/10/2022, § 76). Anayasa hükümlerinin bağlayıcılığının gereği olarak hâkimin maddi hukuk hükümlerini uygularken temel hak ve hürriyetlere ilişkin sınırlama ölçütlerini ve güvenceleri öncelikle dikkate alması anayasal bir gerekliliktir.

39. Bu kapsamda eldeki başvuruda olduğu gibi sendikal nedenlerle bir iş sözleşmesinin sonlandırıldığı iddia edildiğinde mevzuatın gerektirdiği hususların ve ispat koşullarının gerçekleşip gerçekleşmediğini değerlendirmek öncelikle derece mahkemelerinin görevidir. Derece mahkemelerinin olayın koşullarını değerlendirmek açısından daha avantajlı konumda olduğu açıktır. Anayasa Mahkemesinin rolü ise bu kuralların yorumunun Anayasa'ya uygun olup olmadığını belirlemekle sınırlıdır. Önemle değinmek gerekir ki derece mahkemeleri önündeki uyuşmazlık ne kadar Anayasa'da yer alan temel hak ve hürriyetleri ilgilendirirse Anayasa Mahkemesinin bireysel başvuru kapsamında bu hak veya hürriyetle ilişkin sınırlama ölçütlerini ve güvencelerini denetleme yetkisi o kadar artar. Anayasa Mahkemesinin temel görevi Anayasa'da yer alan hükümlerin yeknesak ve doğru bir biçimde uygulanmasını sağlamaktır. Bu nedenle Anayasa Mahkemesi, derece mahkemeleri

tarafından izlenen usulü denetlemek ve özellikle mahkemelerin Anayasa'nın 51. maddesindeki güvenceleri gözetip gözetmediğini belirlemekle yetinmektedir. Dolayısıyla yapılan incelemede, derece mahkemelerinin yeri alınmamakta; kamusal makamların süreç içindeki tutumları sendika hakkı bağlamındaki usule ilişkin güvenceler açısından değerlendirilmektedir (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; *Ahmet Sefa Topuz ve diğerleri*, § 57; *Muharrem Çimen*, § 42).

40. Bununla birlikte sendika hakkının gerektirdiği pozitif yükümlülüklerin yerine getirilmediğinden söz edilebilmesi için her iki tarafın menfaatlerinin de mümkün olduğunca dengelenmesi ve taraflardan biri alçyhine ölçsüz bir sonuca yol açılmaması gerekir. Menfaatler dengesinin kurulmasında taraflardan biri aleyhine bireysel olarak aşırı ve olağan dışı bir külfetin yüklenmesi, pozitif yükümlülüklerin ihlali sonucunu doğurabilir. Olayın bütün koşulları ve taraflara tanınan tüm imkânlar ile tarafların tutum ve davranışları gözönünde bulundurularak menfaatlerin adil bir şekilde dengelenip dengelenmediği değerlendirilmelidir (*Faik Tari ve Sultan Tari*, B. No: 2014/12321, 20/7/2017, § 52; *Kemal Kılıç*, § 61). Bu noktada Anayasa Mahkemesinin yapacağı inceleme, başvurucuların sendikal nedenlerle işten çıkarıldıkları gerekçesiyle açtıkları davalarda devletin pozitif yükümlülüğünün gerektirdiği şekilde yargısal bir değerlendirme yapıp yapılmadığı ve özellikle derece mahkemelerinin kararlarının konuyla ilgili ve yeterli gerekçe içerip içermediğine ilişkindir.

41. Öncelikle başvuruya konu olayların meydana geldiği tarihten önce başvurucuların mensubu olduğu sendikanın işyerinde TİS yapma yetkisini elde ettiğinin altı çizilmelidir. Bundan sonra işveren yetki tespitine itiraz davası açmış ve dava sürecinde Nakliyat-İş'e üye on dört işçiyi işten çıkarmıştır. Sonrasında işçiler ve Sendika, işveren hakkında sendikal haklarının engellendiğinden bahisle suç duyurusunda bulunmuş ve işçilerin tekrar işe alınması koşuluyla şikâyetlerinden vazgeçmiştir. Ancak bir süre sonra başvurucuların beyanına göre işyerinde sendikal işçiler üzerinde baskı kurulmuş, çalışma koşulları kötüleştirilmiş ve beş sendika işçisi sendikadan istifa etmiş, istifa ettikten sonra davalı işyerinde çalışmaya devam etmiştir. Bunun yanı sıra yine başvuruculara göre kalan sendikal işçilere gözdağı vermek için Nakliyat-İş üyesi olan M.O. uzak bir ilçede görevlendirilmiştir. Daha sonra başvurucular ile birlikte on beş işçi üç gün süreyle iş yavaşlatmıştır. Olaylara bir bütün olarak bakıldığında işçiler mensubu oldukları ve TİS imzalama yetkisini elde etmiş Sendikanın işyerinde gücünün kırılmasını önlemek adına hareket etmiştir. İşverenin sendikal on dört işçiyi işten çıkarması, beş sendikal işçinin istifası ve sendikal bir işçinin başka yerde görevlendirilmesi işçilerde böyle bir endişenin yaşanmasına neden olmuştur. Nitekim dava sürecinde derece mahkemelerinin tespitine göre işyerinde sendikal işçi kalmamıştır ve dosyada yer alan bilgilere göre işverenin sendikalılığının önüne geçmek istediği açıktır. Bu tespitler karşısında işçilerin duyduğu endişenin temelsiz olmadığı, işverenin kendi uygulamaları neticesinde bu eylemlerin ortaya çıktığı görülmüştür.

42. İlk derece mahkemesi, başvurucuların eylemlerini sendika hakkı kapsamında kabul ederek iş akitlerinin sendikal nedenlerle feshedildiği sonucuna ulaşmıştır. İstinaf incelemesi sonucunda Bölge Adliye Mahkemesi, işçilerin işveren nezdinde bir aylık brüt ücret tutarından daha az bir zarara neden olduklarını tespit etmiştir. Ancak Bölge Adliye Mahkemesine göre işverenin sendikal M.O.yu Sivrihisar istasyonunda görevlendirmek istemesi üzerine tamamı sendikal olan işçilerin üç gün üst üste iş yavaşlatma eylemi yapması

sendikal hak arayışındaki ölçülülük ilkesine aykırıdır. Mahkeme bu nedenle başvurucuların iş sözleşmelerinin feshini, geçerli nedenle fesih kapsamında kabul etmiştir. Açıkça ki Bölge Adliye Mahkemesi de başvurucuların eylemini sendikal hak kapsamında değerlendirmiş, işverenin uğradığı maddi zararın telafi edilemeyecek bir miktar olmadığını altını çizmiş ancak başvurucuların üç gün süreyle gerçekleştirdiği eylemin ölçüsüz olduğu sonucuna ulaşmıştır.

43. Dolayısıyla eldeki başvuruda değerlendirilmesi gereken husus başvurucuların sendikal haklarını savunmak ve korumak adına toplu bir biçimde iş yavaşlatarak demokratik bir tepki ortaya koymalarına, işverenin ne derecede katlanması gerektiğidir. Başvurucularla birlikte on beş işçi üç gün süreyle iş yavaşlatma eyleminde bulunmuştur. İstinaf merciinin tespitine göre bu eylemler düşük bir maddi zarara neden olmuştur. İşveren; anılan eylem nedeniyle vatandaşların hizmet almasında %50-60 oranında kayıp yaşandığını belirterek eylemlerin hem kamusal hem işyerinde zarara neden olduğu gerekçesiyle başvurucuların işine son vermiştir. Bu bakımdan barışçıl olduğu konusunda ihtilaf bulunmayan ve maddi anlamda da telafi edilebilecek düzeyde olduğu anlaşılan eylemlerin sırf üç gün sürmesi nedeniyle işverene yönelik hak arama amacının ötesine geçtiği gösterilememiştir. Başvurucuların da aralarında bulunduğu işçilerin sendikal hak taleplerini dile getirmek adına gerçekleştirdikleri eylemin ulusal hukuk kapsamında ve Anayasa'nın 51. maddesine aykırı olmayan koşullarda, sendikal haklarının korunması için gösterdikleri çabanın bir parçası olarak yorumlanmaması için bir sebep bulunmadığı değerlendirilmiştir. Bu nedenle Anayasa Mahkemesinin kanaatine göre Anayasa ile güvence altına alınan sendika hakkının korunması için başvurucuların anılan eylemine daha fazla tahammül gösterilmemesi için elde herhangi bir neden bulunmamaktadır (benzer değerlendirmeler için bkz. *Muharrem Çimen*, § 49).

44. Türk iş hukukunda, doktrin ve Yargıtay uygulamaları ile *feshin son çare olması* ilkesi benimsenmiştir. Buna göre işveren tarafından sözleşmenin feshine son çare olarak başvurulmalı, daha hafif tedbirlerle ya da yöntemlerle iş ilişkisinin sürdürülmesinin mümkün olmaması durumunda ancak fesih düşünülmelidir (bkz. § 24; Yargıtay 9. Hukuk Dairesi, 22/3/2007, E.2006/36997, K.2007/8174; Yargıtay 9. Hukuk Dairesi, 24/2/2016, E.2015/26193, K.2016/3803; Yargıtay 7. Hukuk Dairesi, 17/3/2016, E.2015/39141, K.2016/6555; Yargıtay 9. Hukuk Dairesi, 12/6/2007, E.2007/8740, K.2007/18743; Yargıtay 9. Hukuk Dairesi, 14/12/2009, E.2009/11733, K.2009/34774). *Feshin son çare olması ilkesi*, işin doğası gereği 4857 sayılı Kanun'un 18. maddesinde öngörülen geçerli sebeple fesih hâllerinde gündeme gelmekle birlikte haklı sebeple derhâl fesih kurumunun temelinde de mündemiçtir (sendika hakkı bağlamında feshin son çare olması ilkesine ilişkin açıklamalar için bkz. *Muharrem Çimen*, § 26, 50).

45. Başvurucular sendika hakkı çerçevesinde gerçekleştirdikleri eylem nedeniyle oldukça ağır bir sonuçla karşılaşmış ve işlerini kaybetmiştir. Karşılaşılan ağır sonuç nedeniyle *feshin son çare olması prensibinin* bu tür davalarda uygulanmasının temel hak ve özgürlüklerin korunması için hayati önemde olduğu açıktır. Zira son çare olduğu gösterilmeden temel hak ve özgürlüklerini kullanan işçilerin iş sözleşmelerinin feshedilmesi söz konusu işçiler ve diğerleri üzerinde temel hak ve özgürlüklerini kullanmaları sırasında caydırıcı bir etkiye neden olacaktır. O hâlde bir iş sözleşmesinin feshinin temel hak ve özgürlüklerin ihlaline neden olmaması için iş ilişkisinin devam ettirilmesini imkânsız kıldığı değerlendirilen ve doğrudan en ağır yaptırıma bağlanmış olan bu sebeplerin işverence ve daha sonra denetleme yapan derece mahkemelerince hiçbir şüpheye yer bırakmayacak şekilde ortaya konulmuş olması gerekir (*Kardelen Yoğungan ve Sonay Tezcan*, B. No: 2018/24097, 2/5/2023, § 63).

46. Buna karşın başvurucuların iş akdinin sonlandırılmasında *feshin son çare olması prensibinin* de değerlendirilmediği görülmüştür. Her iki tarafın menfaatleri gözönüne alındığında -başvurucuların neden oldukları zararın kişi başı aylık brüt ücretin altında olduğunun tespiti ile birlikte değerlendirildiğinde- iş sözleşmelerinin sonlandırılmış olmasının başvuruculara aşırı ve olağan dışı bir külfet yüklediği ve iş akitlerinin feshedilmesinin kaçınılmaz olduğunun gösterilemediği değerlendirilmiştir (benzer değerlendirmeler için bkz. *Muharrem Çimen*, § 50).

47. Tüm bu açıklamalar karşısında eldeki başvuruda işveren tarafından başvurucuların sendika hakkına yapılan müdahale onların ve başkalarının sendika haklarını kullanmaları üzerinde caydırıcı bir etkiye yol açacaktır. Buna karşın Bölge Adliye Mahkemesinin sendika hakkının gerektirdiği biçimde tarafların menfaatlerini ilgili ve yerli bir gerekçeyle adil bir şekilde dengelemediği, dolayısıyla devletin pozitif yükümlülüğünün gerektirdiği şekilde yargısal bir değerlendirme yapmadığı sonucuna ulaşılmıştır.

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

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

49. Başvurucular, ihlalin tespiti ile yeniden yargılama talebinde bulunmuştur.

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

## 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 üzere Ankara Bölge Adliye Mahkemesi 8. Hukuk Dairesine (E.2019/4297, K.2019/3464; E.2019/4299, K.2019/3466; E.2019/4300, K.2019/3467) iletilmek üzere Eskişehir 2. İş Mahkemesine (E.2018/905, K.2019/774; E.2018/909, K.2019/776, E.2018/911, K.2019/775) GÖNDERİLMESİNE,

D. 1.340,70 TL harç ve 9.900 TL vekâlet ücretinden oluşan toplam 11.240,70 TL yargılama giderinin başvuruculara MÜŞTEREKEN ÖDENMESİNE,

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

F. Kararın bir örneğinin Adalet Bakanlığına GÖNDERİLMESİNE, 24/5/2023 tarihinde OYBİRLİĞİYLE karar verildi.