

İlgili Kanun / Madde
6356 S. STK/17,19,24,25

T.C
ANAYASA MAHKEMESİ KARARI

Başvuru No. 2019/19836

Tarihi: 28/3/2024

RG. Tarihi/S: 16/9/2024-32664

- SENDİKA HAKKININ DEVLETE YÜKLEDİĞİ POZİTİF EDİM YÜKÜMLÜĞÜ
- SENDİKA YÖNETİCİSİNİN GÜVENCESİ
- SENDİKA YÖNETİCİSİ GÜVENCESİNDEN YEDEK OLARAK SEÇİLMİŞ SENDİKA YÖNETİCİLERİNİN DE YARARLANMASININ GEREKTİĞİ
- YETKİLİ OLMAYAN SENDİKA YÖNETİCİSİNİN GÜVENCESİ
- SENDİKA YÖNETİCİSİ GÜVENCESİNDEN SADECE YETKİLİ OLMAYAN SENDİKA YÖNETİCİLERİNİN YARARLANIP YARALANMAYACAĞI KONUSUNDA İÇTİHAT GELİŞTİRİLMEMİŞ OLMASI
- SENDİKA HAKKININ İHLALİ

ÖZETİ Sendika hakkının devlete yüklediği pozitif yükümlülükler, devletin koruyucu ve düzeltici önlemler almasını gerektirebilir. Sendika hakkının korunması pozitif yükümlülüğü devlete, üçüncü kişilerin ve özellikle işverenin çalışanların sendikaya üye olma ve sendikal faaliyette bulunma haklarını kullanmayı engelleyici davranışlarından kaçınmasına yönelik ve sırf bu haklarından yararlandıkları gerekçesiyle yaptırma tabi tutulmalarını, ayrımcılığa maruz kalmalarını önleyici tedbirler alma ödevi yüklemektedir. Bu çerçevede alınacak tedbirler üçüncü kişilerin ve özellikle işverenin çalışanların sendika hakkına müdahalede bulunmaları bakımından caydırıcı nitelik taşımalıdır. Öte yandan üçüncü kişiler

tarafından sendika hakkına müdahale edilmesi durumunda müdahaleye karşı itirazların öne sürülebileceği ve müdahalenin sonuçlarının giderilmesi açısından gerçek ve etkili koruma temin edecek hukuksal mekanizmaların oluşturulması gerekiyorsa tazminat ve benzeri giderimler için dava açma imkânının getirilmesi devletin pozitif yükümlülüklerindedir (Barış Adıgüzel, § 30; Anıl Pınar ve Ömer Bilge, § 37).

Sendikal özgürlüklerin teminat altına alınması, 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).

Yukarıda yer verildiği üzere Yargıtay içtihatlarına göre sendika yöneticisinin asıl ya da yedek üye olması veya profesyonel yahut amatör sendika yöneticisi olması, 6356 sayılı Kanun'un 24. maddesinde düzenlenen güvenceden yararlanma konusunda bir farklılık oluşturmamaktadır. Bununla birlikte aynı güvenceden bütün sendika yöneticilerinin mi yoksa sadece işyerinde yetkili olan sendikanın yöneticilerinin mi yararlanabileceği konusu içtihatla netlik kazanmamıştır. Somut başvuruda ise derece mahkemeleri önüne taşınan dava tam da içtihatla netlik kazanamayan bu konuya ilişkindir.

Buna karşın eldeki başvuruda Bölge Adliye Mahkemesinin verdiği kararda, işyerinde yetkili olmayan sendikanın yöneticisinin anılan güvenceden faydalanıp faydalanmayacağı tam olarak ortaya konulmadan başvuruçunun hem sendika yöneticisi hem de sendika temsilcisi olduğu ancak işyerindeki yetkili sendikanın temsilcisi olmadığı şeklinde bir gerekçeyle hüküm kurulduğu görülmüştür (bkz. § 11) ancak açıklandığı üzere başvuruçusu işyeri sendika temsilcisi değil sendika yöneticisidir. Zira işyeri sendika temsilcileri 6356 sayılı Kanun'un 27. maddesine göre münhasıran yetkili sendikalar

tarafından atanabilmektedir. O hâlde Bölge Adliye Mahkemesinin başvuru işyeri sendika temsilcisi olduğu ancak yetkili sendikanın temsilcisi olmadığı şeklindeki değerlendirmesi somut olgulara uygun düşmeyen ilgisiz bir gerekçe olmuştur. Neticede başvuru, sendika temsilcisi olarak nitelendirilerek mensubu olduğu sendikanın yetkili olmaması nedeniyle 24. maddenin korumasından yararlandırılmamıştır. Buna karşın Bölge Adliye Mahkemesi tarafından işyerinde yetkili olmayan sendikanın yöneticisinin söz konusu özel güvenceden yararlanıp yararlanamayacağı konusunda ilgili bir gerekçeyle hüküm kurulmamış olması, sendika hakkının gerektirdiği etkili yargısal inceleme bağlamında devletin pozitif yükümlülükleriyle bağdaşmamaktadır. Açıklanan gerekçelerle Anayasa'nın 51. maddesinde güvence altına alınan sendika hakkının ihlal edildiğine karar verilmesi gerekir.

I. BAŞVURUNUN KONUSU

1. Başvuru, sendika yöneticisinin kanuna aykırı şekilde iş sözleşmesinin feshedilmesi nedeniyle sendika hakkının ihlal edildiği iddiasına ilişkindir.

II. BAŞVURU SÜRECİ

2. Komisyon, başvurunun kabul edilebilirlik incelemesinin Bölüm tarafından yapılmasına karar vermiştir.

3. Başvuru belgelerinin bir örneği bilgi için Adalet Bakanlığına (Bakanlık) gönderilmiştir.

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

III. OLAY VE OLGULAR

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

6. Davalı işyeri, internet sitesinde yer alan bilgilere göre 150'den fazla ülkede 2.750'den fazla servis merkezinden oluşan küresel ağa sahiptir. Davalı işyeri, benzinli-dizel yakıt sistemleri, bakım çözümleri, motor yönetimi ve araç elektroniği dâhil olmak üzere araçlara servis ve onarım hizmeti vermektedir.

7. Başvuru 5/5/2007-27/8/2017 tarihleri arasında davalı işyerinde operatör olarak çalışmıştır. Başvuru 2015 yılına kadar da işyerinde yetkili olan Türk Metal Sendikasına üyedir. Sonrasında bu Sendikadan ayrılarak 10/8/2015 tarihinde Tüm Otomotiv ve Metal İşçileri Sendikasına (TOMİS) üye olmuş ve 27/1/2016 tarihinde TOMİS Yönetim Kurulunun yedek üyeliğine seçilmiştir.

Başvurucu, iş sözleşmesinin sonlandırıldığı tarihte TOMİS Yönetim Kurulu yedek üyesidir.

8. Başvurucunun iş sözleşmesi 27/8/2017 tarihinde işveren tarafından 22/5/2003 tarihli ve 4857 sayılı İş Kanunu'nun 18. maddesi kapsamında geçerli nedenle feshedilmiştir. Fesih gerekçesinde; başvurucunun çalıştığı Bursa fabrikasında hizmet verilen müşterilerden gelen iş talep oranında düşüş yaşandığı, talep düşüşünün ciddi ve kalıcı olmasının başvurucunun iş ilişkisinin devamını mümkün kılmadığı, istihdamın korunmasına yönelik tüm tedbirlerin alınmasına rağmen fesihden başka çare kalmadığı belirtilmiştir.

9. Başvurucu, yapılan feshin sendikal nedenle yapıldığını, haksız ve geçersiz olduğunu ileri sürerek işe iade ve sendikal tazminat talebiyle dava açmıştır. Başvurucu ayrıca işyeri sendika yöneticisi olduğunu, 18/10/2012 tarihli ve 6356 sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu'nun 24. maddesi kapsamında iş sözleşmesinin geçerli nedenle feshedilemeyeceğini savunmuştur.

10. İlk derece mahkemesi 2/10/2018 tarihinde davanın kısmen kabulü ile başvurucunun işe iadesine, sendikal tazminat talebinin reddine ve başvurucunun sendika temsilcisi güvencesinden yararlandırılmasına karar vermiştir. İlk derece mahkemesinin gerekçeli kararının ilgili kısmı şöyledir:

"...davacıya farklı bir bölümde çalışması için teklif götürülmediği, fesihden sonra montaj operatörü olarak yeni işçi alımı yapıldığı, işletmesel kararın uygulanmasında işverenin, keyfi davranmama, ölçülülük ve feshin son çare olması ilkelerine uygun davranmadığı, balen davacının kademinden daha az kademli işçilerin çalışmaya devam ettiği anlaşıldığından, davacının iş ahdinin işveren tarafından haksız olarak feshedildiği kamsına varılmıştır.

Davacı taraf iş ahdinin sendikal nedenle feshedildiğini iddia etmişse de bu iddiayı destekler mahiyette işveren tarafından özellikle sendika üyesi işçilerin işten çıkartıldığına dair bir uygulamanın bulunduğuna ilişkin somut veriler elde edilememesi, sendikal olup balen çalışan işçilerin bulunması, davacının fesih tarihlerinde aktif bir sendikal faaliyetinin bulunmaması, tanık beyanlarında bahsi geçen olayların sendikalar arasındaki rekabettten kaynaklanan ve işverenle direkt bağlantı kurulamayan olaylar olması hususları dikkate alındığında davacının bu konudaki talebi yerinde görülmemeye sendikal tazminata hükmedilmemiştir..."

11. Kararın istinaf yargı yoluna götürülmesi üzerine Bursa Bölge Adliye Mahkemesi 9. Hukuk Dairesi 4/4/2019 tarihli kararıyla, başvurucunun işe iadesine, sendikal tazminat talebinin reddine ve sendika temsilcisi güvencesinden yararlandırılmayacağına karar vermiştir. Kararın ilgili kısmı şöyledir:

"...6356 sayılı Kanun'un 24. ve 27. maddeleri ve 135 sayılı ILO sözleşmesinin 1, 3 ve 4. maddeleri birlikte değerlendirildiğinde ulusal mevzuatımız 6356 sayılı Kanun, ILO sözleşmesinin 4. maddesinde yer alan düzenleme kapsamında korumadan yararlanacak temsilcileri yetkili sendika tarafından atanan işyeri temsilcileri olarak belirlemiş, 6356 sayılı Kanun 24. maddesinde korumadan temsilcilik süresince yararlanılacağı kabul edilmiştir.

Somut olayda davacının, fesih tarihinde TOMİS'in yönetim kurulu yedek üyesi ve işyeri sendika temsilcisi olduğu anlaşılmakta ise de, davalı işyerindeki yetkili sendika Türk Metal

Sendikası'dır. Davacı, 6356 sayılı Kanun'un 27. maddesi kapsamında işyerindeki yetkili sendikanın temsilcisi olmadığından 24. madde ile sağlanan güvenceden yararlanmaz..."

12. Nihai karar başvurusuna 14/5/2019 tarihinde tebliğ edilmiştir.

13. Başvurucu 31/5/2019 tarihinde bireysel başvuruda bulunmuştur.

IV. İLGİLİ HUKUK

A. Ulusal Hukuk

1. İlgili Mevzuat

14. 5/5/1983 tarihli ve 2821 sayılı mülga Sendikalar Kanunu'nun "*Ortak hükümler*" kenar başlıklı 9. maddesinin ilgili kısmı şöyledir:

"...

Bu Kanunun uygulamasında yönetim ve denetim kurulu üyeleri yönetici sıfatını taşırlar..."

15. 2821 sayılı mülga Kanun'un "*İşçi sendikası ve konfederasyonu yöneticiliğinin teminatı*" kenar başlıklı 29. maddesinin ilgili kısmı şöyledir:

"Sendika ve konfederasyonların yönetim kurullarında veya başkanlığında görev aldığı için kendi isteği ile çalıştığı işyerlerinden ayrılan işçiler, bu görevlerinin seçime girmemek, yeniden seçilmemek veya kendi istekleriyle çekilmek suretiyle son bulması halinde, ayrıldıkları işyerinde işe yeniden alınmalarını istedikleri takdirde, işveren, talep tarihinden itibaren en geç bir ay içinde bu işçileri o andaki şartlarla eski işlerine veya eski işlerine uygun bir diğer işe, diğer isteklilere nazaran öncelik vererek almak zorundadır..."

16. 6356 sayılı Kanun'un "*Tanımlar*" kenar başlıklı 2. maddesinin (i) bendi şöyledir:

"(i) Yönetici: Kuruluşun ve şubesinin yönetim kurulu üyelerini, ifade eder."

17. 6356 sayılı Kanun'un "*İşçi kuruluşu yöneticiliğinin güvencesi*" kenar başlıklı 23. maddesi şöyledir:

"(1) İşçi kuruluşunda yönetici olduğu için çalıştığı işyerinden ayrılan işçinin iş sözleşmesi askıda kalır. Yönetici dilerse işten ayrıldığı tarihte iş sözleşmesini bildirim süresine uymaksızın veya sözleşme süresinin bitimini beklemezsiz fesheder ve kıdem tazminatına hak kazanır. Yönetici, yöneticilik süresi içerisinde iş sözleşmesini feshederse kıdem tazminatı fesih tarihindeki emsal ücret üzerinden hesaplanır.

(2) İş sözleşmesi askıya alınan yönetici; sendikanın tüzel kişiliğinin sona ermesi, seçime girmemek, yeniden seçilmemek veya kendi isteği ile çekilmek suretiyle görevinin sona ermesi hâlinde, sona erme tarihinden itibaren bir ay içinde ayrıldığı işyerinde işe başlatılmak üzere işverene başvurabilir. İşveren, talep tarihinden itibaren bir ay içinde bu kişileri o andaki şartlarla eski işlerine veya eski işlerine uygun bir diğer işe başlatmak zorundadır. Bu kişiler süresi içinde işe başlatılmadığı takdirde, iş sözleşmeleri işverence feshedilmiş sayılır.

(3) Yukarıda sayılan nedenler dışında yöneticilik görevi sona eren sendika yöneticisine ise başvuruları hâlinde işveren tarafından kıdem tazminatı ödenir. Ödenecek tazminatın hesabında, işyerinde çalışılmış süreler göz önünde bulundurulur ve fesih anında emsalleri için geçerli olan ücret ve diğer hakları esas alınır. İşçinin iş kanunlarından doğan hakları saklıdır."

18. 6356 sayılı Kanun'un 23. maddesinin gerekçesi şöyledir:

"Maddede sendika yöneticiliği güvencesi düzenlenmiştir. İşçi kuruluşu yöneticiliğine seçildiği için çalıştığı işyerinden ayrılan işçinin iş sözleşmesinin askıya alınarak iş ilişkisinin devamı sağlanmıştır. Yönetici seçilen işçiye dilerse iş sözleşmesinin derhal sona erdirmeye imkânı getirilerek kadem tazminatına hak kazanması öngörülmüştür."

19. 6356 sayılı Kanun'un "İşyeri sendika temsilciliğinin güvencesi" kenar başlıklı 24. maddesinin ilgili kısmı şöyledir:

"(1) İşveren, işyeri sendika temsilcilerinin iş sözleşmelerini haklı bir neden olmadıkça ve nedenini yazılı olarak açık ve kesin şekilde belirtmedikçe feshedemez

...

(3) Temsilcinin işe iadesine karar verilirse fesih geçersiz sayılarak temsilcilik süresini aşmamak kaydıyla fesih tarihi ile kararın kesinleşme tarihi arasındaki ücret ve diğer hakları ödenir. Kararın kesinleşmesinden itibaren altı iş günü içinde temsilcinin işe başurması şartıyla, altı iş günü içinde işe başlatılmaması hâlinde, iş ilişkisinin devam ettiği kabul edilerek ücreti ve diğer hakları temsilcilik süresince ödenmeye devam edilir. Bu hüküm yeniden temsilciliğe atanma hâlinde de uygulanır.

...

(5) Bu madde hükümleri işyerinde çalışmaya devam eden yöneticiler hakkında da uygulanır."

20. 6356 sayılı Kanun'un "İşyeri sendika temsilcisinin atanması ve görevleri" kenar başlıklı 27. maddesi şöyledir:

"(1) Toplu iş sözleşmesi yapmak üzere yetkisi kesinleşen sendika; iş yerinde işçi sayısı elliye kadar ise bir, elli bir ile yüz arasında ise en çok iki, yüz bir ile beş yüz arasında ise en çok üç, beş yüz bir ile bin arasında ise en çok dört, bin bir ile iki bin arasında ise en çok altı, iki binden fazla ise en çok sekiz işyeri sendika temsilcisini iş yerinde çalışan üyeleri arasından atayarak on beş gün içinde kimliklerini işverene bildirir. Bunlardan biri baş temsilci olarak görevlendirilebilir. Temsilcilerin görevi, sendikanın yetkisi süresince devam eder.

(2) Sendika tüzüğünde işyeri sendika temsilcisinin seçimle belirlenmesine ilişkin hüküm bulunması hâlinde, seçilen üye temsilci olarak atanır.

(3) İşyeri sendika temsilcileri ve baş temsilcisi; işyeri ile sınırlı olmak kaydı ile işçilerin dileklerini dinlemek ve şikâyetlerini çözümlenmek, işçi ve işveren arasındaki iş birliğini, çalışma barışını ve uyumunu sağlamak, işçilerin hak ve çıkarlarını gözetmek ve iş kanunları ile toplu iş sözleşmelerinde öngörülen çalışma şartlarının uygulanmasına yardımcı olmakla görevlidir.

(4) İşyeri sendika temsilcileri, işyerindeki işlerini aksatmamak ve iş disiplinine aykırı olmamak şartı ile görevlerini yerine getirir. İşyerlerinde, sendika temsilcilerine görevlerini hızlı ve etkili biçimde yapmalarına imkân verecek kolaylıklar sağlanır."

2. Yargıtay İçtihadı

21. Yargıtay 22. Hukuk Dairesinin amatör sendika yöneticilerinin işyeri sendika temsilcisinin güvencelerinden faydalanması konusundaki 9/9/2014 tarihli ve E.2014/18644, K.2014/23273 sayılı kararının ilgili kısmı şöyledir:

"...6356 sayılı Kanun'un 'İşyeri sendika temsilciliğinin güvencesi' başlıklı 24. maddesinin 5. bendinde, bu madde hükümlerinin işyerinde çalışmaya devam eden yöneticiler

bakında da uygulanacağı belirtilmiştir. Kanun koyucu, sendika yöneticilerini profesyonel ve amatör yöneticiler olarak ikiye ayırmış ve yöneticilik güvencesi bakımından ayrı ayrı değerlendirmiştir. Profesyonel yönetici, sendikadaki yöneticilik görevi sebebiyle işyerinden ayrılan yöneticiyi; amatör yönetici ise sendikadaki yöneticilik görevini işyerinden ayrılmadan, başka bir anlatımla, işyerinde çalışmaya devam ederek yerine getiren yöneticiyi ifade etmektedir. Kanun koyucu, profesyonel sendika yöneticilerinin güvencesini 6356 sayılı Kanun'un 23. maddesinde; amatör sendika yöneticilerinin güvencesini ise, aynı kanunun 24. maddesinde düzenlemiştir. Hal böyle olunca, amatör sendika yöneticilerine işyeri sendika temsilcisinin güvencesine ilişkin hükümler uygulanacaktır..."

22. Yargıtay 7. Hukuk Dairesinin sendika yönetim kurulu yedek üyesinin işyeri sendika temsilcisinin güvencelerinden faydalanması konusundaki 14/12/2022 tarihli ve E.2016/6678, K.2022/16835 sayılı kararının ilgili kısmı şöyledir:

"... Mahkemece davacının yedek üye olması ve fülen yöneticilik yaptığını ispatlayamaması nedeniyle talebin reddine karar verilmiş ise de, 6356 sayılı Yasa'nın 'Tanımlar' başlıklı 2. maddesinin i bendinde, Yasadaki 'yönetici' tabiri ile ifade edilmek istenilenin 'kuruluşun ve şubesinin yönetim kurulu üyeleri' olduğu belirtilmiş olup, tanımda asil-yedek üye ayrımı da yapılmadığı dikkate alındığında fesih tarihinde işyeri sendika yönetim kurulu yedek üyesi olduğunu ispatlayacak davacının 6356 sayılı Yasa'nın 24. maddesinden yararlanmasına engel bir durum bulunmamaktadır.

...davacının sendika yönetim kurulu yedek üyesi olup olmadığı ve yedek üye olduğu tarih aralığı sorularak açıklığa kavuşturulmalı davacının sendika yönetim kurulu yedek üyesi olduğunun tespiti halinde 6356 sayılı Yasa'nın 24. maddesine göre hüküm kurulmalıdır."

23. Yukarıda yer verilen içtihat, Yargıtayın farklı dairelerince de benimsenmiştir (diğerleri arasından bkz. Yargıtay 9. Hukuk Dairesinin 14/12/2022 tarihli ve E.2022/15701, K.2022/16835 sayılı kararı).

24. Bununla birlikte yukarıda yer verilen kararlarında Yargıtayın yetkili olmayan sendika yöneticileri yönünden konuyu açıkça tartışmadığı görülmektedir. Yargıtayın yetkili sendika ve yetkili olmayan sendika yöneticisi ayrımı yaparak söz konusu güvencelerden kimlerin yararlanıp yararlanamayacağını açıkça değerlendirdiği Yargıtay 9. Hukuk Dairesinin 21/11/2018 tarihli ve E.2018/8455, K.2018/21083 sayılı kararının ilgili kısmı ise şöyledir:

"... Davacı vekili ise, müvekkilinin Otomotiv ve Metal İşçileri Sendikası Genel Merkez Yönetim Kurulu asil üyesi olduğunu, işe iade ile birlikte sendikal tazminata da hükmedildiğini ancak 6356 Sayılı Kanunun 24. maddesinin 5. fıkrasına ilişkin olarak karar verilmediğini, ... talep ederek istinaf kanun yoluna başvurmuş, Bölge Adliye Mahkemesi 24. Hukuk Dairesi davacının sendika işyeri temsilcisi olduğu gerekçesiyle ilk derece mahkemesi kararını ortadan kaldırarak 6356 sayılı Kanun'un 24. maddesi uyarınca hüküm kurulmuştur.

Davacının, 07.06.2015 tarihinde Türk Metal Sendikası'nda istifa ederek 06.08.2015 tarihinde Tüm Otomobil Metal İşçileri Sendikası'na üye olduğu, aynı zamanda bu Sendika'nın kurucu üyesi ve yönetim kurulu asil üyesi olduğu, davalı işyerindeki yetkili Türk Metal

Sendikası ile imzalanan toplu iş sözleşmesinden ise dayanışma aidatı ödeyerek yararlandığı anlaşılmaktadır.

Uyuşmazlık davalı işyerinde yetkili olmayan bir sendikanın kurucu üyesi ve yönetim kurulu üyesi olan davacının, 6356 sayılı Kanun kapsamında işyeri sendika temsilciliğinin güvencesinden yararlanıp yararlanmayacağı noktasındadır.

6356 sayılı Kanun'un 24. maddesinde;

...

(5) Bu madde hükümleri işyerinde çalışmaya devam eden yöneticiler hakkında da uygulanır.' hükmü,

Aynı Kanun'un 'İşyeri sendika temsilcisinin atanması ve görevleri' başlıklı 27. maddesinin birinci fıkrasında da, 'Toplu iş sözleşmesi yapmak üzere yetkisi kesinleşen sendika; işyerinde işçi sayısı elliyeye kadar ise bir, elli bir ile yüz arasında ise en çok iki, yüz bir ile beş yüz arasında ise en çok üç, beş yüz bir ile bin arasında ise en çok dört, bin bir ile iki bin arasında ise en çok altı, iki binden fazla ise en çok sekiz işyeri sendika temsilcisini işyerinde çalışan üyeleri arasından atayarak on beş gün içinde kimliklerini işverene bildirir. Bunlardan biri baş temsilci olarak görevlendirilebilir. Temsilcilerin görevi, sendikanın yetkisi süresince devam eder.' hükmü yer almaktadır.

2 Haziran 1971 tarihinde ILO tarafından kabul edilen 135 sayılı İşçi Temsilcileri Sözleşmesi ülkemizde 25.11.1992 tarihinde kanunlaşmış 11.12.1992 tarih 21432 Mükerrer sayılı Resmî Gazetede yayımlanarak yürürlüğe girmiştir.

1982 Anayasasının 90. maddesinin son fıkrasında 'Usulüne göre yürürlüğe konulmuş milletlerarası andlaşmalar kanun hükmündedir. Bunlar hakkında Anayasaya aykırılık iddiası ile Anayasa Mahkemesine başvurulamaz. (Ek: 7.5.2004-5170/7 md.) Usulüne göre yürürlüğe konulmuş temel hak ve özgürlüklere ilişkin milletlerarası andlaşmalarla kanunların aynı konuda farklı hükümler içermesi nedeniyle çıkabilecek uyuşmazlıklarda milletlerarası andlaşma hükümleri esas alınır.' düzenlemesi de yer almaktadır.

135 sayılı ILO sözleşmesinin 1. maddesinde 'İşletmelerdeki işçi temsilcileri, kanunlara toplu sözleşmelere veya yürürlükteki sözleşmelere dayalı diğer düzenlemelere uygun hareket etmeleri koşulu ile işten çıkarma dahil kendilerine zarar verebilecek ve işçi temsilcisi sıfatını taşımalarından veya bu sıfatla faaliyetlerde bulunmalarından, sendika üyesi olmalarından veya sendika faaliyetlerine katılmalarından ileri gelecek her nevi işleme karşı etkili bir korumadan yararlanırlar.'

3. maddesinde 'Bu sözleşmenin uygulanmasında 'işçi temsilcileri' deyimi ulusal mevzuat ve uygulama ışığında; Ya sendika temsilcileri, şöyle ki; sendikalarca veya bu tür kuruluşların üyelerince seçilen veya atanan temsilciler; Ya da seçimle gelen temsilciler, şöyle ki; ulusal mevzuat veya toplu sözleşme hükümlerine göre işletmenin işçileri tarafından serbestçe seçilen ve ilgili ülkede, sendikalara tanınan özel ayrıcalıklı faaliyetleri içermeyen görevlere sahip temsilciler, anlamına gelir.' düzenlemeleri yer almaktadır.

Aynı sözleşmenin 4. maddesinde ise 'Ulusal mevzuat, toplu sözleşme, hakem kararları veya mahkeme kararları, bu Sözleşmede sözü edilen kolaylıkları ve korunmaya hak kazanacak işçi temsilcileri tipini veya tiplerini belirleyebilir.' düzenlemesi yer almaktadır.

6356 sayılı Kanun'un 24. ve 27. maddeleri ve 135 sayılı ILO sözleşmesinin 1, 3 ve 4. maddeleri değerlendirildiğinde ulusal mevzuatımız 6356 sayılı Kanun, ILO sözleşmesinin 4. maddesinde yer alan düzenleme kapsamında korumadan yararlanacak temsilcileri yetkili sendika tarafından atanan işyeri temsilcileri olarak belirlemiş, 6356 sayılı Kanun 24. maddesinde korumadan temsilcilik süresince yararlanılacağı kabul edilmiştir.

Davacı ise, Tüm Otomobil Metal İşçileri Sendika'nın kurucu üyesi ve yönetim kurulu asil üyesi olup, davalı işyerindeki yetkili sendika ise Türk Metal Sendikasıdır. Davacı 6356 sayılı Kanun'un 27. maddesi kapsamında işyerindeki yetkili sendikasının temsilcisi olarak atanmamıştır. Başka bir deyişle davacı 6356 sayılı Kanun kapsamında sendika temsilcisi olmadığından anılan Kanun'un 24. maddesi ile sağlanan güvenceden yararlanmak için gerekli koşula sahip değildir."

25. Öte yandan Yargıtayın, davalılar tarafından yetkili olmayan sendika yöneticilerinin Kanun'un 24. maddesindeki güvencelerden yararlandırılmaması gerektiği yönündeki savunmalarının bulunduğu bazı davalarda, konuya ilişkin ayrıca bir açıklama yapmadan sendika yöneticilerinin söz konusu güvencelerden yararlandırılması gerektiğine dair kararları da bulunmaktadır. Bu kapsamda Yargıtay 22. Hukuk Dairesinin 6/2/2017 tarihli ve E.2016/33409, K.2017/1107 sayılı kararının ilgili kısmı şöyledir:

...
Temyiz:

Karar davacı vekili tarafından 6356 sayılı Kanun kapsamında yöneticilik tazminatının belirlenmediğini, hükmünde boşa geçen süre ücretine karar verilmediği gibi işe başlatmama tazminatının ise kademe göre eksik belirlendiğini sendikal tazminat talebinin yöneticilik teminatı olduğunu belirterek kararı temyiz ederken, davalı vekili ise cevap nedenlerini [Davalının cevap nedenleri şöyledir: 'Davalı işveren vekili, işyerinde yetkili bir sendika bulunmadığını, davacının sendika işyeri temsilcisi olmadığını, davacının diğer işçilerden bir farkının olmadığını, emekliliğini hak etmiş olan davacı işçinin istihdam fazlası olması nedeniyle iş sözleşmesinin feshedildiğini, fesih işlemlerinin sendikal veya kişisel nedenlere dayanmadığını, davanın reddi gerektiğini savunmuştur.']

Gereke:

Uyuşmazlık davalı işyerinde amatör sendika yöneticisi olarak çalışan davacının, işletme gerekleri ile feshedilen iş sözleşmesinin geçersizliği, işe iadesi ile boşa geçen süre ücreti ve işe başlatmama tazminatına hak kazanıp kazanmadığı, bu haklarının 6356 sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi mi yoksa 4857 sayılı İş Kanunu kapsamında mı değerlendirileceği noktasında toplanmaktadır.

Mahkemeye feshin geçersizliği ve işe iade değerlendirilirken, geçersizliğin sonucuna bağlı boşa geçen süre ücreti ve işe başlatmama tazminatı 4857 sayılı Kanun'un 21. maddesi uyarınca tespit edilmiştir.

Kanuni düzenlemeye göre 07.11.2012 tarihinde yürürlüğe giren 6356 sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanun'un 24. maddesi ile sendika temsilcileri için özel bir düzenleme

getirmiş ve anılan maddenin son fıkrasında ise 'madde hükümlerinin işyerinde çalışmaya devam eden yöneticiler hakkında da uygulanacağı' belirtilmiştir.

...
Somut uyuşmazlıkta amatör sendika yöneticisi olan davacının iş sözleşmesi haklı neden olmadan feshedildiğinden, mahkemece feshin geçersizliğine ve davacının işe iadesine karar verilmesi, 6356 sayılı Kanun'un 24. maddesi uyarınca da isabetlidir. Ancak boşta geçen süre ücret ve işe başlatmama tazminatı yönünden anılan madde hükümleri yerine, 4857 sayılı Kanun'un 21. madde hükümlerinin dikkate alınarak hüküm kurulması hatalıdır."

26. Yukarıdaki kararlardan anlaşılacağı üzere Yargıtayın konuya ilişkin yerleşik bir içtihadı bulunmamaktadır. Yargıtayın yetkili sendika olup olmadığına bakılmaksızın tüm sendika yöneticilerinin Kanun'un 24. maddesindeki güvencelerden yararlandırılması gerektiği anlamına gelen kararları bulunmakla birlikte bu güvencelerden sadece işyerindeki yetkili sendikanın yöneticilerinin yararlandırılması gerektiği anlamına gelen kararları da vardır.

B. Uluslararası Hukuk

1. Uluslararası Sözleşmeler

27. 25/11/1992 tarihli ve 3847 sayılı Sendika Özgürlüğüne ve Örgütlenme Hakkına İlişkin 87 Sayılı Sözleşmenin Onaylanmasının Uygun Bulduğuna Dair Kanun ile onaylanarak 12/7/1993 tarihinde yürürlüğe giren Uluslararası Çalışma Örgütü (ILO) 87 No.lu Sendika Özgürlüğü ve Sendikalaşma Hakkının Korunması Sözleşmesi'nin ilgili kısmı şöyledir:

"Madde 2:

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

Madde 3:

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

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

...

Madde 11:

Hakkında bu sözleşmenin yürürlükte bulunduğu Uluslararası Çalışma Örgütü'nün her üyesi, çalışanların ve işverenlerin örgütlenme hakkını serbestçe kullanmalarını sağlamak amacıyla gerekli ve uygun bütün önlemleri almakla yükümlüdür.

28. 25/11/1992 tarihli ve 3845 sayılı İşletmelerde İşçi Temsilcilerinin Korunması ve Onlara Sağlanacak Kolaylıklar Hakkında 135 Sayılı Sözleşmenin Onaylanmasının Uygun Bulduğuna Dair Kanun ile onaylanarak 12/7/1993 tarihinde yürürlüğe giren ILO 135 No.lu İşçi Temsilcileri Sözleşmesi'nin ilgili kısmı şöyledir:

"Madde 1: İşletmelerdeki işçi temsilcileri, kanunlara toplu sözleşmelere veya yürürlükteki sözleşmelere dayalı diğer düzenlemelere uygun hareket etmeleri koşulu ile işten çıkarma dahil kendilerine zarar verebilecek ve işçi temsilcisi sıfatını taşımalarından veya bu sıfatla faaliyetlerde bulunmalarından, sendika üyesi olmalarından veya sendika faaliyetlerine katılmalarından ileri gelecek her nevi işleme karşı etkili bir korumadan yararlanırlar.

...
Madde 3: Bu sözleşmenin uygulanmasında "işçi temsilcileri" deyimini ulusal mevzuat ve uygulama ışığında;

Ya sendika temsilcileri, şöyle ki; sendikalarca veya bu tür kuruluşların üyelerince seçilen veya atanan temsilciler;

Yada seçimle gelen temsilciler, şöyle ki; ulusal mevzuat veya toplu sözleşme hükümlerine göre işletmenin işçileri tarafından serbestçe seçilen ve ilgili ülkede, sendikalara tanınan özel ayrıcalıklı faaliyetleri içermeyen görevlere sahip temsilciler, anlamına gelir.

...
Madde 5: Aynı işletmede hem sendika temsilcilerinin ve hem'de seçilmiş temsilcilerin bulunduğu hallerde, eğer gerekiyorsa, seçilmiş temsilcilerin bulunmasının ilgili sendikaların veya temsilcilerinin durumunu zayıflatacak şekilde kullanılmaması ve ilgili bütün konularda seçilmiş temsilcilerle, ilgili sendikalar ve onların temsilcileri arasında işbirliğini teşvik için önlemler alınacaktır..."

29. 25/11/1992 tarihli ve 3848 sayılı Kamu Hizmetinde Örgütlenme Hakkının Korunmasına ve İstihdam Koşullarının Belirlenmesi Yöntemlerine İlişkin 151 Sayılı Sözleşmenin Onaylanmasının Uygun Bulduğuna Dair Kanun ile onaylanarak 12/7/1993 tarihinde yürürlüğe giren ILO 151 No.lu Çalışma İlişkileri (Kamu Hizmeti) Sözleşmesi'nin ilgili kısmı şöyledir:

"Madde 1:

Bu Sözleşme, diğer uluslararası çalışma sözleşmelerinde bu kesime uygulanabilecek daha elverişli hükümler bulunmadığı durumlarda kamu makamlarınca çalıştırılan herkese uygulanır.

Bu Sözleşmede öngörülen güvencelerin, görevleri izlenecek politikaları belirleme ve yönetim işleri kabul edilen üst düzey görevlilere veya çok gizli nitelikte görevler ifa edenlere hangi ölçüde uygulanacağı ulusal yasalarla belirlenecektir.

Bu Sözleşme öngörülen güvencelerin silahlı kuvvetlere ve polise ne ölçüde uygulanacağı ulusal yasalarla belirlenecektir.

...

Madde 4:

Kamu görevlileri, çalıştırılmaları konusunda sendikalaşma özgürlüğüne hâlel getirecek her türlü ayrımcılığa karşı yeterli korumadan yararlanacaklardır.

Böyle bir koruma, özellikle aşağıdaki amaçlara yönelik tasarruflara karşı uygulanacaktır:

Kamu görevlilerinin çalıştırılmalarını, bir kamu görevlileri örgütüne katılmama veya üyelikten ayrılma koşuluna bağlamak,

Bir kamu görevlisini, bir kamu görevlileri örgütüne üyeliği veya böyle bir örgütün normal faaliyetlerine katılması nedenleriyle işten çıkarmak veya ona zarar vermek.

Madde 5:

Kamu görevlileri örgütleri, kamu makamlarından tamamen bağımsız olacaklardır.

Kamu görevlileri örgütleri kuruluş, işleyiş veya yönetimlerinde kamu makamlarının her türlü müdahalesine karşı yeterli korumadan yararlanacaklardır.

Bir kamu makamının tabakkümü altında kamu görevlileri örgütlerinin kuruluşunu geliştirmeye veya kamu görevlileri örgütlerini bir kamu makamının kontrolü altında tutmak amacıyla mali veya diğer biçimlerde desteklemeye yönelik önlemler bu madde bakımından müdahaleci faaliyetler olarak kabul edilecektir."

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

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

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

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

...

Madde 28: Çalışanların temsilcilerinin işletmede korunma ve kolaylıklardan yararlanma hakkı:

Âkit Taraflar, çalışanların temsilcilerinin görevlerini yerine getirme haklarını etkili bir biçimde kullanmalarını sağlamak amacıyla işletmede;

a- işletmedeki çalışanların temsilcisi olarak etkinlikleri ya da statüleri nedeniyle kovulmalarını da içermek üzere kendilerine yönelik zarar verici eylemlere karşı etkili bir korumadan yararlanmalarını,

b- ilgili işletmenin gereksinimleri, büyüklüğü ve kapasitesi ve ülkenin endüstriyel ilişkiler sistemi göz önünde tutularak, görevlerini derhal ve etkili bir biçimde yerine getirmelerini mümkün kılmak için uygun olabilecek olanaklar tanınmasını taahhüt ederler.

Madde 29: Çalışanların toplu işten çıkarma sürecinde bilgilendirilme ve danışılma hakkı:

Âkit Taraflar, çalışanların toplu işten çıkarma sürecinde bilgilendirilme ve danışılma hakkını etkili bir biçimde kullanabilmelerini sağlamak amacıyla ... çalışanların temsilcilerine zamanında danışmasını ve bilgi vermesini sağlamayı ... taahhüt ederler.

Değiştirilmiş Avrupa Sosyal Şartı'nın Eki

Madde 21 ve 22:

1- Bu maddelerin uygulanmasında, "çalışanların temsilcileri" terimi, ulusal mevzuat ya da uygulama tarafından böyle nitelendirilen kişiler anlamına gelir.

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

...

Madde 28 ve 29:

Bu maddelerin uygulanmasında, “çalışanların temsilcileri” terimi, ulusal mevzuat ya da uygulama tarafından böyle nitelendirilen kişiler anlamına gelir.”

2. Avrupa İnsan Hakları Mahkemesi İçtihadı

31. Avrupa İnsan Hakları Mahkemesi (AİHM) sendika temsilcisinin şikâyetini incelediği bir başvuruda Avrupa Sosyal Şartı'nın 28. maddesini de gözönünde bulundurarak işçi temsilcilerinin kural olarak ve belirli sınırlar içinde, sendikal işlevlerini hızlı ve etkili bir şekilde yerine getirebilmeleri için uygun kolaylıklardan yararlanmaları gerektiğini belirtmiştir (*Sanchez Navajas/İspanya* (k.k.), B. No: 57442/00, 2001-VI). AİHM ayrıca anlamlı ve etkili sendika haklarını güvence altına almak için ulusal makamların orantısız cezalar yoluyla sendika temsilcilerinin sendika üyelerinin çıkarlarını ifade etmekten ve savunmaya çalışmaktan vazgeçirilmemelerini güvence altına alması gerektiğini vurgulamıştır (*Trade Union of the Police in the Slovak Republic ve diğerleri/ Slovakya*, B. No: 11828/08, 25/9/2012, § 55).

V. İNCELEME VE GEREKÇE

32. Anayasa Mahkemesinin 28/3/2024 tarihinde yapmış olduğu toplantıda başvuru incelenip gereği düşünüldü:

A. Başvurucunun İddiaları

33. Başvurucu; iş sözleşmesi sonlandırıldığı sırada mensubu olduğu Sendikanın Yönetim Kurulu yedek üyesi olduğunu ve bu nedenle 6356 sayılı Kanun'un 24. maddesinin son fıkrası kapsamındaki korumadan yararlandırılması gerektiğini ileri sürmüştür. Ayrıca Kanun'un sağladığı korumadan yararlanmak için yetkili sendikanın yöneticisi olma şartının bulunmadığını ve bu durumun Yargıtay kararlarında da defaatle vurgulandığını belirtmiş, kanun hükümleri gözönüne alınmaksızın iş sözleşmesinin sonlandırılması nedeniyle sendika hakkının, eşitlik ilkesinin ve adil yargılanma hakkının ihlal edildiğinden yakınmıştır.

B. Değerlendirme

34. Anayasa Mahkemesi, olayların başvuru tarafından yapılan hukuki nitelendirmesi ile bağlı olmayıp olay ve olguların hukuki tavsifini kendisi takdir eder. Başvurucunun iddialarının özünün iş akdinin sendika hakkı kapsamında geçerli nedenle sonlandırılmayacağına 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, işyerinin 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.”

1. Kabul Edilebilirlik Yönünden

35. Açıkça dayanaktan yoksun olmadığı ve kabul edilemezliğine karar verilmesini gerektirecek başka bir neden de bulunmadığı anlaşılan sendika hakkının ihlal edildiğine ilişkin iddianın kabul edilebilir olduğuna karar verilmesi gerekir.

2. Esas Yönünden

36. Somut olayda özel bir şirkette çalışan başvuru, iş sözleşmesinin sendika hakkı gözetilmeksizin feshedildiğini ileri sürmüştür. İş sözleşmesinin feshi işveren ile başvuru arasındaki bir uyuşmazlık olup bu duruma devletin herhangi bir müdahalesi söz konusu değildir. Dolayısıyla somut olaydaki başvurunun Anayasa'nın 51. maddesiyle devlete yüklenen pozitif yükümlülükler kapsamında incelenmesi gerekir (*Abbas Akçay ve diğerleri*, B. No: 2015/2790, 23/5/2018, § 32).

a. Genel İlkeler

37. 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 gerektirir (*Tayfun Cengiz*, B. No: 2013/8463, 18/9/2014, § 31).

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

39. Sendika hakkının devlete yüklediği pozitif yükümlülükler, devletin koruyucu ve düzeltici önlemler almasını gerektirebilir. Sendika hakkının korunması pozitif yükümlülüğü devlete, üçüncü kişilerin ve özellikle işverenin çalışanların sendikaya üye olma ve sendikal faaliyette bulunma haklarını kullanmayı engelleyici davranışlarından kaçınmasına yönelik ve sırf bu haklarından yararlandıkları gerekçesiyle yaptırma tabi tutulmalarını, ayrımcılığa maruz kalmalarını önleyici tedbirler alma ödevi yüklemektedir. Bu çerçevede alınacak tedbirler üçüncü kişilerin ve özellikle işverenin çalışanların sendika hakkına müdahalede bulunmaları bakımından caydırıcı nitelik taşımaktadır. 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).

40. Sendikal özgürlüklerin teminat altına alınması, 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 diğeri*, § 55).

41. Mevzuatın gerektirdiği hususların ve ispat şartlarının gerçekleşip gerçekleşmediğini değerlendirmek öncelikle derece mahkemelerinin görevidir. Derece mahkemelerinin olayın şartlarını 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; *Ahmet Sefa Topuz ve diğeri*, § 57).

b. Somut Olayın Değerlendirilmesi

42. Yukarıda yer verildiği üzere Yargıtay içtihatlarına göre sendika yöneticisinin asıl ya da yedek üye olması veya profesyonel yahut amatör sendika yöneticisi olması, 6356 sayılı Kanun'un 24. maddesinde düzenlenen güvenceden yararlanma konusunda bir farklılık oluşturmamaktadır. Bununla birlikte aynı güvenceden bütün sendika yöneticilerinin mi yoksa sadece işyerinde yetkili olan sendikanın yöneticilerinin mi yararlanabileceği konusu içtihatla netlik kazanmamıştır. Somut başvuruda ise derece mahkemeleri önüne taşınan dava tam da içtihatla netlik kazanamayan bu konuya ilişkindir.

43. Buna karşın eldeki başvuruda Bölge Adliye Mahkemesinin verdiği kararda, işyerinde yetkili olmayan sendikanın yöneticisinin anılan güvenceden faydalanıp faydalanmayacağı tam olarak ortaya konulmadan başvuruçunun hem sendika yöneticisi hem de sendika temsilcisi olduğu ancak işyerindeki yetkili sendikanın temsilcisi olmadığı şeklinde bir gerekçeyle hüküm kurulduğu görülmüştür (bkz. § 11) ancak açıklandığı üzere başvuruçuyu işyeri sendika temsilcisi değil sendika yöneticisidir. Zira işyeri sendika temsilcileri 6356 sayılı Kanun'un 27. maddesine göre münhasıran yetkili sendikalar tarafından atanabilmektedir. O hâlde Bölge Adliye Mahkemesinin başvuruçunun işyeri sendika temsilcisi olduğu ancak yetkili sendikanın temsilcisi olmadığı şeklindeki değerlendirmesi somut olgulara uygun düşmeyen *ilgisiz* bir gerekçe olmuştur.

44. Neticede başvuru, sendika temsilcisi olarak nitelendirilerek mensubu olduğu sendikanın yetkili olmaması nedeniyle 24. maddenin korumasından yararlandırılmamıştır. Buna karşın Bölge Adliye Mahkemesi tarafından işyerinde yetkili olmayan sendikanın yöneticisinin söz konusu özel güvenceden yararlanıp yararlanamayacağı konusunda ilgili bir gerekçeyle hüküm kurulmamış olması, sendika hakkının gerektirdiği etkili yargısal inceleme bağlamında devletin pozitif yükümlülükleriyle bağdaşmamaktadır. Açıklanan gerekçelerle Anayasa'nın 51. maddesinde güvence altına alınan sendika hakkının ihlal edildiğine karar verilmesi gerekir.

VI. GİDERİM

45. Başvurucu; ihlalin tespiti, yeniden yargılama ile maddi ve manevi tazminat talebinde bulunmuştur.

46. 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; *Alişül Alkaya ve diğ.leri (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).

47. Öte yandan sendika hakkının ihlal edilmesi nedeniyle yalnızca yeniden yargılamaya karar verilmesiyle giderilemeyecek olan manevi zararları karşılığında başvurucuya net 30.000 TL manevi tazminat ödenmesine karar verilmesi gerekir. Başvurucunun uğradığını iddia ettiği maddi zarar ile tespit edilen ihlal arasında illiyet bağı bulunmayıp başvuru da yeterli bilgi ve belge sunmadığından maddi tazminat talebinin reddine karar verilmesi gerekir.

VII. HÜKÜM

Açıklanan gerekçelerle;

A. Sendika hakkının ihlal edildiğine ilişkin iddianın KABUL EDİLEBİLİR OLDUĞUNA,

B. Anayasa'nın 51. maddesinde güvence altına alınan sendika hakkının İHLAL EDİLDİĞİNE,

C. Kararın bir örneğinin sendika hakkının ihlalinin sonuçlarının ortadan kaldırılması için yeniden yargılama yapılmak amacıyla Bursa Bölge Adliye Mahkemesi 9. Hukuk Dairesine (E.2018/3561, K.2019/808) iletmek üzere Bursa 10. İş Mahkemesine (E.2017/468, K.2018/395) GÖNDERİLMESİNE,

D. Başvurucuya net 30.000 TL manevi tazminat ÖDENMESİNE, diğer tazminat taleplerinin REDDİNE,

E. 364,60 TL harç ve 18.800 TL vekâlet ücretinden oluşan toplam 19.164,60 TL yargılama giderinin başvurucuya ÖDENMESİNE,

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

G. Kararın bir örneğinin Adalet Bakanlığına GÖNDERİLMESİNE
28/3/2024 tarihinde OYBİRLİĞİYLE karar verildi.