

İlgili Kanun / Madde
6356 S. STK/25,71

Başvuru No. 2022/27930

Karar No.

Tarihi: 8/1/2025

T.C
ANAYASA MAHKEMESİ

- BARIŞÇIL TOPLU EYLEM HAKKI
- YETKİ TESPİTİNE İTİRAZ DAVALARININ SENDİKA HAKKININ İHLALİ SONUCU DOĞURAN YAPISAL BİR SORUN HÂLINE GELDİĞİ
- İŞÇİLERİN EKONOMİK, SOSYAL VE ÇALIŞMA KOŞULLARINI ETKİLEYEN UYGULAMALARA YÖNELİK KISA SÜRELİ, BARIŞÇIL DEMOKRATİK BİR HAKKIN KULLANIMI NİTELİĞİNDEKİ PROTESTO EYLEMLERİNE TOLERANS GÖSTERİLMESİNİN GEREKTİĞİ

ÖZETİ: Eldeki başvuruda olayların işverenin işyerinde TİS bağtlama yetkisini elde eden sendikaya karşı yetki tespiti davası açarak TİS sürecini durdurması sonrasında başladığı ve sendikalı işçilerin işten çıkarılmasıyla devam ettiği anlaşılmaktadır. Bu noktada Anayasa Mahkemesinin Türkiye Devrimci Kara, Hava ve Demiryolu Taşımacılığı İşçileri Sendikası ([GK], B. No: 2020/34550, 15/2/2024) kararında yetki tespitine itiraz davalarının sendika hakkının ihlali sonucu doğuran yapısal bir sorun hâline geldiği sonucuna varıldığına altı çizilmelidir.

Buna göre esasen işçilerin eylemlerinin başlangıç noktasını Sendika ile işyeri arasında TİS akdedilemeyeceği endişesi oluşturmuştur. 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 taşıyan anayasal bir güvencedir. TİS akdetme yetkisi ile birlikte sendikalar örgütlü bir şekilde hareket etme ve taleplerini güçlü bir şekilde dile getirme imkânına sahip olur. Bu bağlamda 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).

Bu itibarla işçilerin ekonomik, sosyal ve çalışma koşullarını etkileyen uygulamalara yönelik kısa süreli, barışçıl demokratik bir hakkın kullanımını niteliğindeki protesto eylemlerine tolerans gösterilmelidir. Ancak hangi yöntem seçilirse seçilsin bu eylemler işverene zarar verme kastı içermemeli, seçilen yöntem dile getirilen problemlerin haklılığıyla orantılı olmalı ve izlenen amaçlara uygun şekilde ortaya konmalıdır (Ahmet Sefa Topuz ve diğerleri, § 64). Sürenin kısıllığı ise her olayın kendine özgü olan koşulları kapsamında değerlendirilebilecek bir kıstas olmakla birlikte, burada kastedilen süre, söz konusu eylemler kapsamında işçilerin seslerini işverene yeterince duyurmaları için gerekli olan makul bir zaman aralığından az olmamalıdır (Abdullah Çelik ve diğerleri, § 57).

İncelenen başvuruda işçilerin eylemlerinin TİS'e ilişkin yapısal sorun teşkil eden uyumsuzlukların dile getirilmesine ve sendikal arkadaşlarının işten çıkarılmasına ilişkin ve barışçıl olduğu anlaşılmaktadır. Zira işçilerin söz konusu eylemi gerçekleştirirken herhangi bir şiddet eylemine tevessül ettikleri yönünde bir bilgi veya belgeye yahut iddiaya veya bir yargısal tespite dosya kapsamında rastlanmış değildir. Dolayısıyla anılan eylemler sendika hakkı kapsamında değerlendirilmelidir (benzer değerlendirmeler için bkz. Muharrem Çimen, § 47).

Öte yandan başvuru konusu eylemlere işverenin ne derecede katlanması gerektiği de ele alınmalıdır. İşçiler mensubu oldukları ve TİS imzalama yetkisini elde etmiş Sendikanın işyerinde gücünün kırılmasını önlemek adına hareket ettiklerini ifade etmişlerdir.

İşverenin yetki tespitine itiraz davası açması ve sendika öncüsü E.E.yi işten çıkartması olguları dikkate alındığında işçilerde böyle bir endişenin yaşanması makul görünmektedir. Nitekim Kandıra 2.Asliye Ceza Mahkemesi yargılaması sonucunda işyeri yetkililerinin sendikal hakların kullanılmasının engellenmesi suçundan cezalandırılmaları ile işyerinde sendikal işçi kalmadığı tespiti gözönüne alındığında işçilerin duyduğu endişenin temelsiz olmadığı ortadadır.

Bu doğrultuda olayın gelişimine bakıldığında öncelikle 25/10/2016 tarihinde işçilerin işyerini terk etmeme eylemi yaptıklarında ihtilaf olmadığı görülmektedir. Bununla birlikte dört gün boyunca yaşanan gelişmeler konusunda mahkeme değerlendirmelerinin farklılaştığı görülmektedir. Kocaeli 4. İş Mahkemesinin değerlendirmesine göre (bkz.Ş12) başvuruculara usulüne göre iş verilmemiş; Kandıra 2.Asliye Ceza Mahkemesi değerlendirmesine göre ise işyeri yetkilileri işçilere özellikle iş vermediklerini belirtmişlerdir (bkz.Ş17). Buna karşın Kocaeli 6. İş Mahkemesi ve Bölge Adliye Mahkemelerine göre başvurucular tamamlanmayan ve tamamlanması gereken iş emirleri olmasına, dolayısıyla kendilerine iş verilmesine rağmen, sözlü ve yazılı uyarılara uymayarak 4 gün iş yapmama eylemine devam etmişler ve bu suretle kanunsuz grev yapmışlardır.

Kocaeli 6. İş Mahkemesi ve Bölge Adliye Mahkemesi kararlarında işçilerin kanunsuz grevde buldukları sonucuna varılmakla birlikte işçilerin bu eylemleri nedeniyle işyerindeki işlerin ne şekilde azaldığı, üretimde yaşanan kayıpların boyutu ve bunların telafi edilip edilemeyeceği gibi önemli olabilecek hususlar açıklanmamıştır. Bu bakımdan başvurucuların işverene yönelik hak arama amacının ötesine geçen eylemlerde buldukları gerekçeli kararlarda gösterilememiştir.

Son olarak başvurucular oldukça ağır bir sonuçla karşılaşmış ve işlerini kaybetmiştir. Türk iş hukukunda, doktrin ve Yargıtay uygulamaları ile

feshin son çare olması ilkesi benimsenmiştir. Karşılaşılan ağır sonuç nedeniyle feshin son çare olması prensibinin bu tür davalarda uygulanmasının temel hak ve özgürlüklerin korunması için hayati önemde olduğu açıktır. 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). 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 yargı mercilerince hiçbir şüpheye yer bırakmayacak şekilde ortaya konulmuş olması gerekir (Kardelen Yoğungan ve Sonay Tezcan, B. No: 2018/24097, 2/5/2023, § 63).

Buna karşın başvuruların iş akdinin sonlandırılmasında feshin son çare olması prensibinin de değerlendirilmediği görülmüştür. Her iki tarafın menfaatleri gözönüne alındığında 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).

Tüm bu açıklamalar karşısında eldeki başvuruda işveren tarafından başvuruların sendika hakkına yapılan müdahale onların ve başkalarının sendika

haklarını kullanmaları üzerinde caydırıcı bir etkiye yol açacaktır. Buna karşın başvuru Erdoğan Kaymaz yönünden Kocaeli 6. İş Mahkemesi ve tüm başvurular yönünden Bölge Adliye Mahkemelerinin sendika hakkının gerektirdiği biçimde tarafların menfaatlerini ilgili ve yeterli bir gerekçeyle adil bir şekilde dengelemediği, dolayısıyla devletin pozitif yükümlülüğünün gerektirdiği şekilde yargısal bir değerlendirme yapmadığı sonucuna ulaşılmıştır. Açıklanan gerekçelerle Anayasa'nın 51. maddesinde güvence altına alınan sendika hakkının ihlal edildiğine karar verilmesi gerekir.

I. BAŞVURUNUN KONUSU

1. Başvuru, iş sözleşmesi feshedilen başvuru sahiplerinin işe iade ve sendikal tazminat taleplerinin reddedilmesi nedeniyle sendika hakkının; yargılamanın uzun sürmesi nedeniyle de makul sürede yargılanma hakkının ihlal edildiği iddialarına ilişkindir.

II. BAŞVURU SÜRECİ

2. Konu yönünden hukuki irtibat bulunması nedeniyle 2022/27931, 2022/27932, 2022/27933, 2022/27934, 2022/27935, 2022/27938, 2022/29634, 2022/29690, 2022/30697, 2022/35328, 2022/49529 başvuru numaralı dosyalar 2022/27930 başvuru numaralı dosya üzerinde birleştirilmiştir.

3. Başvurular süresinde yapılmıştır.

4. Başvuru, başvuru formu ve eklerinin idari yönden yapılan ön incelemesinden sonra Komisyona sunulmuştur. Komisyon, başvurunun kabul edilebilirlik incelemesinin Bölüm tarafından yapılmasına karar vermiştir. Bölüm Başkanı tarafından başvurunun kabul edilebilirlik ve esas incelemesinin birlikte yapılmasına karar verilmiştir.

5. Başvuru belgelerinin bir örneği bilgi için Adalet Bakanlığına (Bakanlık) gönderilmiştir. Bakanlık görüşünü bildirmiştir. Başvurular, Bakanlığın görüşüne karşı süresinde beyanda bulunmuştur.

III. OLAY VE OLGULAR

1. Başvuruya Konu Süreç

6. Başvuru sahiplerinin üyesi olduğu sendika, 1947 yılında kurulan Türkiye Maden-İş Sendikası ile 1963 yılında kurulan Otomobil-İş Sendikasının 1993 yılında birleşmesiyle oluşmuş ve Birleşik Metal İş Sendikası (Sendika) adını almıştır.

7. Sendika, davalı işyerinde 2016 yılı Eylül ayından itibaren örgütlenmeye başlamıştır. Davalı işyerinde çalışan 56 işçi Sendika üyesi olmuştur. Sendika 11/3/2016 tarihinde Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığına yetkili sendika olduğunun tespiti talebiyle başvurmuş ve sendikanın 26/9/2016 tarihinde yetkili

sendika olduğu tespit edilmiştir. Davalı işveren, bu tespite karşı 12/10/2016 tarihinde yetki itirazı davası açmıştır; açılan dava olayların meydana geldiği tarihte derdestir.

8. Başvurucuların iddiasına göre davalı, yetki tespitine itiraz sonrası iş sözleşmelerini sendikal nedenlerle sonlandırmıştır. Başvurucular, bu kapsamda işe iade ve sendikal tazminat talepli dava açmıştır. Başvurucular dava dilekçelerinde mensubu oldukları Birleşik Metal İş Sendikasının işyerinde yetkili olduğunun tespit edilmesi üzerine, işverenin yetki tespitine itiraz davası açtığını ve işçilerin sendikadan istifa etmesi için baskı uygulamaya başladığını ileri sürmüşlerdir. Başvurucular; E.E. isimli sendikal arkadaşlarını sözcü seçtiklerini ve E.E.nin kendileri adına işverenle görüşme yaptığını, bunun üzerine E.E.nin iş sözleşmesinin 25/10/2016 tarihinde sonlandırıldığını, sonrasında kendilerinin ve diğer sendikal işçi arkadaşlarının işe geri alınmasını sağlamak ve işyerindeki sendikanın gücünün kırılmasını önlemek adına 25/10/2016 tarihinde işyerinde beklediklerini ifade etmiştir. Başvurucular, bunun üzerine işyerinin bulunduğu yerin belediye başkanının ve kaymakamının fabrikaya gelerek E.E.nin işe geri alınacağı sözü verdiğini ve eylemi bıraktıklarını ancak sonrasında E.E.nin işe alınmadığını, sonraki günlerde işyerine gitmelerine karşın kendilerine iş verilmediğini ve sonuçta toplam 56 sendikal işçinin işine son verildiğini belirtmiştir.

9. Açılan davalarda davalı; başvurucuların mensubu olduğu Birleşik Metal İş Sendikasının yetkili sendika olarak tespit edilmesi üzerine yetki itirazı davası açtığını; bundan sonra E.E. isimli çalışanın işyeri üretim müdürünün odasına giderek "*bundan sonra hiçbir işçinin mesaiye kalmayacağını, bir kişi dahi işten çıkartılırsa bütün işçilerin işi bırakacağını*" söylediğini, 25/10/2016 tarihinde E.E.nin iş sözleşmesinin haklı nedenle feshedildiğini ileri sürmüştür. Davalı; E.E.nin iş akdinin feshedilmesi üzerine başvurucuların da aralarında bulunduğu 56 işçinin 25/10/2016 tarihinde işyerini işgal ettiğini, E.E.nin geri işe alınmasını istediklerini, işgal üzerine işyerine kolluk kuvvetlerinin geldiğini, Kandıra Cumhuriyet Başsavcılığına şikâyetle bulunulduğunu belirtmiştir. Davalı, bundan sonra 26/10/2016 - 27/10/2016 - 28/10/2016 ve 31/10/ 2016 tarihlerinde işçilerin işyerine gelerek iş yapmaksızın boş şekilde beklediğini, iş akitlerinin feshedilmemesi için her yolun denendiğini, telefonlarına mesajların gönderildiğini, duyuru yazıları asıldığını, işçilerin iş ve iş emri verildiği hâlde iş yapmadıklarını, bu nedenle iş sözleşmelerinin haklı nedenle feshedildiğini ifade etmiştir.

10. Başvurucu Erdoğan Kaymaz dışındaki başvurucular bakımından yargılamanın görüldüğü Kocaeli 4. İş Mahkemesi, 2017 yılının Aralık ayında verdiği kararlarda davaların kabulüne ve başvurucular lehine sendikal tazminata hükmetmiştir. Mahkeme kararlarında, başvurucuların üye olduğu sendikanın yetkisinin Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığınca tespiti sonrasında işçiler ile işveren arasında gelişen olaylar olduğu, davalının yetki tespitine itiraz ettiği, içlerinde E.E. isimli işçinin de olduğu sözcülerin davalı yetkililerle görüştüğü, aynı zamanda sendikal faaliyet yönünden aktif olduğu anlaşılan E.E.nin iş akdinin

feshedildiği belirtilmiştir. Gerekçeli kararlarda; E.E.nin sözleşmesinin feshinden sonra olayların geliştiği, iş çıkış saatinde işyerinin terk edilmediği, belediye başkanı, kaymakam ve emniyet müdürünün işyerine geldiği, işçilerle aynı gün görüştüğü belirtilmiştir. Bu aşamadan sonra davalının işçilerle muhatap olmadığı, belediye başkanının E.E.nin tekrar işe alınacağı sözünü davalının sahiplenmediği ve E.E.yi işe başlatmadığı, diğer işçilerin kendilerine öncülük eden E.E.nin iş akdinin feshi üzerine dayanışma içine girdikleri, eylemlerin barışçıl ve ölçülü olduğu ifade edilmiştir. Ayrıca başvuruçuların kendilerini söz ve davranış ile ifade etmelerinin kanunsuz grev olarak değerlendirilemeyeceği, her ne kadar verilen görevi yapmadıkları ileri sürülmüş ise de barışçıl ve ölçülülüğü aşmayan iş bırakmaların maksadının görevi yapmama olmayıp iş akdi feshedilen E.E.nin işe başlatılması olduğu, iş akitleri feshedilen her bir işçi yönünden görevlerinin hatırlatıldığını ve yapmamakta ısrar ettiğini gösterir kayıt ve belge olmadığı, haklarında uzun yıllardır görevi yapmama gibi bir iddia olmayan işçilerin topluca görev yapmama iradelerinin bulunduğu iddiasının olağan hayatın akışına uygun olmadığı, davalının oluşan durumu sebep göstererek sendikali işçilerin tamamını işten çıkarmayı tercih etmesinin fesihlerin sendikal nedenle yapıldığı kanaatini oluşturduğu belirtilmiştir.

11. Kararların istinaf yargı yoluna götürülmesi üzerine İstanbul Bölge Adliye Mahkemesi 32. Hukuk Dairesi 2019 yılının Mayıs ayında verdiği kararlarda; feshe konu yapılan 26/10/2016 - 27/10/2016 - 28/10/2016 ve 31/10/ 2016 tarihlerinde işveren tarafından işçilere iş verilip verilmediğinin veya önceki günlerde verilmekle bu günlere sarkan bitmeyen iş emirlerinin olup olmadığının, iş emirlerinin sunulması durumunda iş emirlerinin yerine getirilip getirilmediğinin tespit edilmesi gerektiği gerekçesiyle dosyaların mahkemesine gönderilmesine karar vermiştir.

12. Kocaeli 4. İş Mahkemesi 2020 yılının Kasım ayında verdiği kararlarda davaların kabulüne ve başvuruçular lehine sendikal tazminata hükmetmiştir. Gerekçeli kararlarda; dört günlük üretim formlarının bulunmadığını, son sunulan üretim formunun 25/10/2016 tarihine ait olduğunu, iş emirlerinin işçilere değil ustabaşılara verildiğini, üretimde işçilerin ustabaşılar tarafından yönlendirildiğini, işçilere emir ve talimatların ustabaşılar tarafından verildiğini, önceki iş emirlerinden sarkan işler olsa dahi iş emirlerinin takibinin ustabaşılardan sorumluluğunda olduğunu, ustabaşı tarafından verilen emir ve talimatlara rağmen işçi işini yerine getiriyor ise ustabaşı tarafından işçinin yapmakla ödevli olduğu görevin işçiye hatırlatılmasının gerektiğini belirtmiştir. Kararlarda; işverence işçilerin usulüne uygun şekilde uyarılmadıkları, bu konuda tutanak tutulmadığı ayrıca işveren tarafından yemekhanede duyuru yapılması, SMS gönderilmesi gibi uygulamanın yasanın aradığı hatırlatma unsuru mahiyetinde bulunmadığı, işçilere genel olarak değil her bir işçiye somut olarak hangi görevin yapılmadığı, yapılması gereken görevin hangi sürede tamamlanması gerektiği hususunda açık hatırlatma bulunmadığına dikkat çekmiştir. Ayrıca; fesih döneminde davalı işyerinde sendikal örgütlenme çalışmalarının olduğu, sendikanın davalı işyerinde çoğunluğu sağlaması

ve yetki alması üzerine davalının sendika üyelerinin tamamının iş akitlerini feshetmek suretiyle işten çıkarttığı, dava tarihinde davalı işyerinde çalışan sendika üyesinin bulunmadığının altını çizmiştir.

13. Kararlar, istinaf edilmiştir. İstanbul Bölge Adliye Mahkemesi 32. Hukuk Dairesi 26/10/2016, 27/10/2016, 28/10/2016 ve 31/10/2016 tarihlerinde başvurucuların tamamlanmayan ve tamamlanması gereken iş emirleri olmasına, dolayısıyla kendilerine iş verilmesine rağmen, sözlü ve yazılı uyarılara uymayarak 4 gün iş yapmama eylemine devam ettiklerini ve bu eylemin kanunsuz grev olduğunu değerlendiren davalının reddine kesin olarak karar vermiştir.

14. Başvurucu Erdoğan Kaymaz yönünden Kocaeli 6. İş Mahkemesinin 22/5/2018 tarihinde verdiği kararda; başvurucu ve diğer işçilerin henüz yetkisi kesinleşmemiş bir sendika ile işvereni anlaşmaya zorladıkları ve dört gün süreyle kanunsuz grev yaptıkları gerekçesiyle yapılan feshin haklı olduğu sonucuna ulaşılmış ve davanın reddine karar verilmiştir. Anılan karar İstanbul Bölge Adliye Mahkemesi 47. Hukuk Dairesinin 3/2/2022 tarihli istinaf başvurusunun esastan ret kararıyla kesinleşmiştir.

15. Nihai kararların tebliği üzerine başvurucular, süresinde bireysel başvuruda bulunmuştur.

2. Başvuru Konusu Olmayan Süreç

16. Davalı, başvurucuların da aralarında bulunduğu işçiler hakkında 26/10/2016 tarihinde işyerini terk etmedikleri gerekçesiyle suç duyurusunda bulunmuştur. Buna karşılık işçiler de davalı hakkında sendikal hakların kullanılmasının engellenmesi suçundan şikâyetçi olmuştur. Kandıra Cumhuriyet Başsavcılığı 9/1/2019 tarihinde başvurucular ve diğer işçiler hakkında kovuşturmaya yer olmadığına dair karar vermiş, anılan karar 8/5/2019 tarihinde kesinleşmiştir. Kararda, işçilerin eylemlerinin kanun dışı grev kapsamında değerlendirilebileceği mümkün ise de bu eylemlerin suç teşkil etmediğini belirtilmiştir.

17. Davalı işyeri yöneticileri K.Y ve Ş.Ö. hakkında ise Kandıra 2. Asliye Ceza Mahkemesinin 28/10/2020 tarihli kararıyla sendikal hakların kullanılmasının engellenmesi suçundan hapis cezası ile cezalandırılmalarına ve hükmün açıklanmasının geri bırakılmasına karar verilmiş, karar 18/6/2021 tarihinde kesinleşmiştir. Gerekçeli kararda; Kocaeli 4. İş Mahkemesinin sendikal feshin gerçekleştiği tespitlerinin yanı sıra; K.Y.nin "*10 trilyon para harcarım, bir kuruluş size vermem. Gerekirse 30-40 kürt bulurum, onları çalıştırırım, sizi çalıştırmam*" dediği, Ş.Ö.nün ise "*Arkadaşımızı işten çıkardık, zaten üretim yapmayacağız, işlerimiz kötü durumda, siparişleri iptal ettik, hep beraber boş oturacağız, sabah gelip akşam gideceğiz, Birleşik Metal İş Sendikasına üye olmuşsunuz, o yüzden arkadaşımızı işten çıkardık, başka kişileri de işten çıkaracaktık ama işe yeni girdikleri için işten çıkarmadık*" şeklinde sözler söylediği bu şekilde atılı suçu işledikleri belirtilmiştir.

IV. İLGİLİ HUKUK

18. Mevcut başvuruya ilişkin ulusal ve uluslararası hukuk kaynaklarının derli toplu verildiği karar için bkz. *Abdullah Çelik ve diğerleri*, B. No: 2022/14506, 18/9/2024, §§ 19-35.

V. İNCELEME VE GEREKÇE

19. Anayasa Mahkemesinin 8/1/2025 tarihinde yapmış olduğu toplantıda başvuru incelenip gereği düşünüldü:

A. Makul Sürede Yargılanma Hakkının İhlal Edildiğine İlişkin İddia

20. Başvurucular, makul sürede yargılanma hakkının ihlal edildiğini ileri sürmüştür. Anayasa Mahkemesi, olay ve olguları somut başvuru ile benzer nitelikte olan *Veyisi Ado* ([GK] B. No: 2022/100837, 27/4/2023) kararında uygulanacak anayasal ilkeleri belirlemiştir. Bu çerçevede Anayasa Mahkemesi 9/1/2013 tarihli ve 6384 sayılı Avrupa İnsan Hakları Mahkemesine Yapılmış Bazı Başvuruların Tazminat Ödenmek Suretiyle Çözümüne Dair Kanun'un geçici 2. maddesinde 28/3/2023 tarihli ve 7445 sayılı Kanun'un 40. maddesi ile yapılan değişikliğe göre 9/3/2023 tarihi (bu tarih dâhil) itibarıyla derdest olan, yargılamaların makul sürede sonuçlandırılmadığı iddialarıyla yapılan başvurulara ilişkin olarak Tazminat Komisyonuna başvuru yolu tüketilmeden yapılan başvurunun incelenmesinin bireysel başvurunun ikincil niteliği ile bağdaşmayacağı neticesine varmıştır. Somut başvuruda, anılan kararda açıklanan ilkelerden ve ulaşılan sonuçtan ayrılmayı gerektiren bir durum bulunmamaktadır.

21. Açıklanan gerekçelerle başvurunun bu kısmının *başvuru yollarının tüketilmemesi* nedeniyle kabul edilemez olduğuna karar verilmesi gerekir.

B. Sendika Hakkının İhlal Edildiğine İlişkin İddia

1. Başvurucuların İddiaları ve Bakanlık Görüşü

22. Başvurucular; işverenin sendikalaşmayı önlemek adına kendilerini işten çıkardığını ve bu kapsamda sendika hakkının ihlal edildiğini ileri sürmüşlerdir.

23. Bakanlık görüşünde; 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 ve açık bir keyfilik içerip içermediği ve bu bağlamda sendika hakkının ihlal edilip edilmediği konusunda Anayasa ve mevzuat hükümleri doğrultusunda somut olayın kendine özgü koşullarının gözönüne alınması gerektiği belirtilmiştir.

2. Değerlendirme

24. Başvurucuların şikâyetlerinin özü sendikal nedenlerle işten çıkarılmalarına karşın işe iade ve sendikal tazminat taleplerinin reddedilmesidir. Bu nedenle başvuru sendika hakkı kapsamında incelenmiştir.

a. Kabul Edilebilirlik Yönünden

25. 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.

b. Esas Yönünden

i. Genel İlkeler

26. 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).

27. 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 ilgiye koruma sağlama şeklindeki birtakım pozitif yükümlülükler de yüklemektedir (*Barış Adıgüzel*, B. No: 2016/15802, 8/9/2021, § 29; *Abmet Sefa Topuz ve diğ.leri*, § 52; *Anıl Pınar ve Ömer Bilge*, B. No: 2014/15627, 5/10/2017, § 36).

28. 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 veya olmama ile 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. *Mubarrem 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 yerine getirip getirmediğinin denetimi ise yürütülen sürecin bütününe bakılarak yapılmalıdır.

29. Kamu gücü kullanan makamların her türlü iş ve işlemlerinde öncelikle Anayasa hükümlerini 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 önlerindeki 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 yasası 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 korumanın 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).

30. 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 tasarrufta 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.

31. Bu kapsamda eldeki başvuruda olduğu gibi sendikâl nedenlerle bir iş sözleşmesinin sonlandırıldığı iddia edildiğinde mevzuatın gerektirdiği hususların ve ispat koşullarının gerçekleşip gerçekleşmediğini değerlendirmek öncelikle yargı mercilerinin görevidir. Yargı mercilerinin 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 yargı mercileri önündeki uyuşmazlık ne kadar Anayasa'da yer alan temel hak ve hürriyetleri ilgilendirirse Anayasa Mahkemesinin bireysel başvuru kapsamında bu hak veya hürriyete 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, yargı mercileri tarafından izlenen usulü denetlemek ve özellikle mahkemelerin Anayasa’nın 51. maddesindeki güvenceleri gözetip gözetmediğini belirlemekle yetinmektedir. Dolayısıyla yapılan incelemede, yargı mercilerinin 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: 2016/13531, 15/12/2020, § 40; *Abmet Sefa Topuz ve diğeri*, § 57; *Muharrem Çimen*, § 42).

32. Bununla birlikte sendika hakkının gerektirdiği pozitif yükümlülüklerin yerine getirildiğinden söz edilebilmesi için her iki tarafın menfaatlerinin de mümkün olduğunca dengelenmesi ve taraflardan biri aleyhine 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, başvuru sahiplerinin sendikale nedenlerle işten çıkarıldıkları gerekçesiyle açtıkları davalarda devletin pozitif yükümlülüğünün gerektirdiği şekilde yargısal bir değerlendirme yapıp yapılmadığı ve özellikle yargı mercilerinin kararlarının konuyla ilgili ve yeterli gerekçe içerip içermediğine ilişkindir.

ii. Somut Olayın Değerlendirilmesi

33. Öncelikle başvuruya konu olayların meydana geldiği tarihte işyerinde başvuru sahiplerinin mensubu olduğu sendikanın yetkili sendika olarak tespit edildiğinin ancak işverenin bu yetkiye itiraz ettiğinin ve yetki itirazına ilişkin dava sürecinin devam ettiğinin altı çizilmelidir. 18/10/2012 tarihli ve 6356 sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu'nun 41. maddesinde sendikaların toplu iş sözleşmesi(TİS) sürecinde ne şekilde yetkili olabilecekleri düzenlenmiştir. Anılan maddeye göre bir işçi sendikası kurulu bulunduğu iş kolunda çalışan işçilerin en az yüzde birinin üyesi bulunması ve TİS'in kapsamına girecek işyerinde başvuru tarihinde çalışan işçilerin yarısından fazlasının, işletmede ise yüzde kırkının kendi üyesi bulunması hâlinde TİS yapmaya yetkili olacaktır. Sendika da bu şartları sağlayarak davalı işyerinde yetkili sendika olmuştur. Ancak işveren yetki tespitine itiraz davası açmış, 6356 sayılı Kanun'un 43. maddesinin son fıkrası gereğince yetki işlemleri durmuştur.

34. Başvuru sahiplerinin iddiasına göre, sendikanın yetki tespitine itiraz davası açılması sonrasında işveren, sendikali işçiler üzerine baskı kurmuş ve 25/10/2016

tarihinde sendika öncüsü olarak hareket eden E.E.nin işine son vermiştir. Bunun üzerine işçilerin beyanına göre; arkadaşları E.E.nin tekrar işe alınmasını sağlamak ve sendikal faaliyetlerin engellenmesini önlemek adına 25/10/2016 tarihinde işyerinde bekleme eyleminde bulunmuşlar; belediye başkanının E.E.nin geri işe alınacağı sözü vermesi üzerine eylemlerini sonlandırmışlardır. Başvurucular sonraki günlerde E.E.nin işe alınmadığını ve kendileri de işyerine gittikleri hâlde iş verilmediğini ileri sürmüşlerdir.

35. İşveren ise E.E.nin işyeri yetkililerini tehdit etmesi nedeniyle iş sözleşmesinin 25/10/2016 tarihinde haklı nedenle sonlandırıldığını, buna karşın başvurucuların E.E.nin işten çıkartılmasını bahane ederek aynı gün işyerini işgal ettiklerini öne sürerek haklarında suç duyurusunda bulunmuştur. İşverenin beyanına göre sonraki dört günlük süreçte işçiler işyerine gelmiş ancak kendilerine verilen işleri yapmayarak boş bir şekilde beklemişler, bunun üzerine başvurucuların da aralarında bulunduğu 56 işçinin iş sözleşmesi haklı nedenle sona erdirilmiştir.

36. Eldeki başvuruda olayların işverenin işyerinde TİS bağitleme yetkisini elde eden sendikaya karşı yetki tespiti davası açarak TİS sürecini durdurması sonrasında başladığı ve sendikal işçilerin işten çıkarılmasıyla devam ettiği anlaşılmaktadır. Bu noktada Anayasa Mahkemesinin *Türkiye Devrimci Kara, Hana ve Demiryolu Taşımacılığı İşçileri Sendikası* ([GK], B. No: 2020/34550, 15/2/2024) kararında yetki tespitine itiraz davalarının sendika hakkının ihlali sonucu doğuran yapısal bir sorun hâline geldiği sonucuna varıldığının altı çizilmelidir.

37. Buna göre esasen işçilerin eylemlerinin başlangıç noktasını Sendika ile işyeri arasında TİS akdedilemeyeceği endişesi oluşturmuştur. 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 taşıyan anayasal bir güvencedir. TİS akdetme yetkisi ile birlikte sendikalar örgütlü bir şekilde hareket etme ve taleplerini güçlü bir şekilde dile getirme imkânına sahip olur. Bu bağlamda 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).

38. Bu itibarla işçilerin ekonomik, sosyal ve çalışma koşullarını etkileyen uygulamalara yönelik kısa süreli, barışçıl demokratik bir hakkın kullanımı niteliğindeki protesto eylemlerine tolerans gösterilmelidir. Ancak hangi yöntem seçilirse seçilsin bu eylemler işverene zarar verme kastı içermemeli, seçilen yöntem dile getirilen problemlerin haklılığıyla orantılı olmalı ve izlenen amaçlara uygun şekilde ortaya konmalıdır (*Abmet Sefa Topuz ve diğerleri*,§ 64). Sürenin kısalığı ise her olayın kendine özgü olan koşulları kapsamında değerlendirilebilecek bir kıstas olmakla birlikte, burada kastedilen süre, söz konusu eylemler kapsamında işçilerin seslerini işverene yeterince duyurmaları için gerekli olan makul bir zaman aralığından az olmamalıdır (*Abdullah Çelik ve diğerleri*,§ 57).

39. İncelenen başvuruda işçilerin eylemlerinin TİS'e ilişkin yapısal sorun teşkil eden uyumsuzlukların dile getirilmesine ve sendikalı arkadaşlarının işten çıkarılmasına ilişkin ve barışçıl olduğu anlaşılmaktadır. Zira işçilerin söz konusu eylemi gerçekleştirirken herhangi bir şiddet eylemine tevessül ettikleri yönünde bir bilgi veya belgeye yahut iddiaya veya bir yargısal tespite dosya kapsamında rastlanmamıştır. Dolayısıyla anılan eylemler sendika hakkı kapsamında değerlendirilmelidir (benzer değerlendirmeler için bkz. *Muharrem Çimen*, § 47).

40. Öte yandan başvuru konusu eylemlere işverenin ne derecede katlanması gerektiği de ele alınmalıdır. İşçiler mensubu oldukları ve TİS imzalama yetkisini elde etmiş Sendikanın işyerinde gücünün kınılmasını önlemek adına hareket ettiklerini ifade etmişlerdir. İşverenin yetki tespitine itiraz davası açması ve sendika öncüsü E.E.yi işten çıkartması olguları dikkate alındığında işçilerde böyle bir endişenin yaşanması makul görünmektedir. Nitekim Kandıra 2.Asliye Ceza Mahkemesi yargılaması sonucunda işyeri yetkililerinin sendikal hakların kullanılmasının engellenmesi suçundan cezalandırılmaları ile işyerinde sendikalı işçi kalmadığı tespiti gözönüne alındığında işçilerin duyduğu endişenin temelsiz olmadığı ortadadır.

41. Bu doğrultuda olayın gelişimine bakıldığında öncelikle 25/10/2016 tarihinde işçilerin işyerini terk etmeme eylemi yaptıklarında ihtilaf olmadığı görülmektedir. Bununla birlikte dört gün boyunca yaşanan gelişmeler konusunda mahkeme değerlendirmelerinin farklılaştığı görülmektedir. Kocaeli 4. İş Mahkemesinin değerlendirmesine göre (bkz.§12) başvuruculara usulüne göre iş verilmemiş; Kandıra 2.Asliye Ceza Mahkemesi değerlendirmesine göre ise işyeri yetkilileri işçilere özellikle iş vermediklerini belirtmişlerdir (bkz.§17). Buna karşın Kocaeli 6. İş Mahkemesi ve Bölge Adliye Mahkemelerine göre başvurucular tamamlanmayan ve tamamlanması gereken iş emirleri olmasına, dolayısıyla kendilerine iş verilmesine rağmen, sözlü ve yazılı uyarılara uymayarak 4 gün iş yapmama eylemine devam etmişler ve bu suretle kanunsuz grev yapmışlardır.

42. Bu aşamada bir kez daha önemle belirtilmelidir ki olayın koşullarını değerlendirmek bakımından yargı mercilerine göre dezavantajlı konumda olan Anayasa Mahkemesinin görevi, davaya ilişkin yapılan yargısal değerlendirmelerden birine üstünlük tanımak ya da bunlardan birini tercih etmek değildir. Bununla birlikte Anayasa Mahkemesi, başvurucuların sendikal haklarına yapılan müdahalenin Anayasa'ya uygun olup olmadığı denetimini, başvuruya konu nihai yargısal kararda ilgili ve yeterli gerekçenin bulunup bulunmadığı üzerinden yapacaktır.

43. Kocaeli 6. İş Mahkemesi ve Bölge Adliye Mahkemesi kararlarında işçilerin kanunsuz grevde buldukları sonucuna varılmakla birlikte işçilerin bu eylemleri nedeniyle işyerindeki işlerin ne şekilde azaldığı, üretimde yaşanan kayıpların boyutu ve bunların telafi edilip edilemeyeceği gibi önemli olabilecek hususlar açıklanmamıştır. Bu bakımdan başvurucuların işverene yönelik hak arama

amacının ötesine geçen eylemlerde buldukları gerekçeli kararlarda gösterilememiştir.

44. Son olarak başvurucular oldukça ağır bir sonuçla karşılaşmış ve işlerini kaybetmiştir. Türk iş hukukunda, doktrin ve Yargıtay uygulamaları ile *feshin son çare olması* ilkesi benimsenmiştir. Karşılaşılan ağır sonuç nedeniyle *feshin son çare olması prensibinin* bu tür davalarda uygulanmasının temel hak ve özgürlüklerin korunması için hayati önemde olduğu açıktır. 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). 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 yargı mercilerince hiçbir şüpheye yer bırakmayacak şekilde ortaya konulmuş olması gerekir (*Kardelen Yoğungan ve Sonay Tezcan*, B. No: 2018/24097, 2/5/2023, § 63).

45. Buna karşın başvurucuların iş akdinin sonlandırılmasında *feshin son çare olması prensibinin* de değerlendirilmediği görülmüştür. Her iki tarafın menfaatleri gözönüne alındığında iş sözleşmelerinin sonlandırılmış olmasının başvuruculara aşırı ve olağan dışı bir külfet yüklediği ve iş akitlerinin feshedilmesinin kaçınılmaz olduğunun gösterilemediği değerlendirilmiştir (benzer değerlendirmeler için bkz. *Mubarrem Çimen*, § 50).

46. 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 başvurucu Erdoğan Kaymaz yönünden Kocaeli 6. İş Mahkemesi ve tüm başvurucular yönünden Bölge Adliye Mahkemelerinin sendika hakkının gerektirdiği biçimde tarafların menfaatlerini ilgili ve yeterli bir gerekçeyle adil bir şekilde dengelemediği, dolayısıyla devletin pozitif yükümlülüğünün gerektirdiği şekilde yargısal bir değerlendirme yapmadığı sonucuna ulaşılmıştır.

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

VI. GİDERİM

48. Başvurucular ihlalin tespiti ve yeniden yargılama talebi ile ayrı ayrı 50.000 TL manevi, 150.000 TL maddi tazminat ödenmesi talebinde bulunmuştur.

49. 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.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).

50. Öte yandan sendika hakkının ihlal edilmesi nedeniyle yalnızca yeniden yargılamaya karar verilmesiyle giderilemeyecek olan manevi zararları karşılığında başvuruculara ayrı ayrı net 34.000 TL manevi tazminat ödenmesine karar verilmesi gerekir. Başvurucuların uğradıklarını iddia ettikleri maddi zarar talebi yeniden yargılama kapsamında giderilebileceğinden maddi tazminat taleplerinin reddine karar verilmesi gerekir.

VII. HÜKÜM

A. 1. Makul sürede yargılanma hakkının ihlal edildiğine ilişkin iddianın *başvuru yollarının tüketilmemesi* nedeniyle KABUL EDİLEMEZ OLDUĞUNA,

2. 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 İstanbul Bölge Adliye Mahkemesi 32. Hukuk Dairesine (E.2021/1168, K.2022/2206; E.2021/1172,K.2021/221; E.2021/1171, K.2021/2209; E.2021/1170, K.2021/2210; E.2021/1169, K.2021/2207; E.2021/1167, K.2021/2208; E.2021/1166, K.2021/2200; E.2021/1165, K.2021/2205; E.2021/1164, K.2021/2204; E.2021/1163, K.2021/2203; E.2021/1162, K.2021/2202) iletmek üzere Kocaeli 4. İş Mahkemesine (E.2019/554, K.2020/890; E.2019/552,K.2020/888; E.2019/582,K.2020/891; E.2019/550, K.2020/889; E.2019/544, K.2020/886; E.2019/532, K.2020/881; E.2019/520, K.2020/880; E.2019/534, K.2020/882; E.2019/540, K.2020/884; E.2019/538, K.2020/883; E.2019/542, K.2020/885) ve Kocaeli 6. İş Mahkemesine(E.2016/1564, K.2018/511) GÖNDERİLMESİNE,

D. Başvuruculara ayrı ayrı net 34.000 TL manevi tazminat ÖDENMESİNE,

tazminata ilişkin diğer taleplerin REDDİNE,

E. 7.969,20 TL harç ve 30.000 TL vekâlet ücretinden oluşan toplam 37.969,20 TL yargılama giderinin başvuruculara MÜŞTEREKEN ÖDENMESİNE,

F. Ödemelerin 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,

G. Kararın bir örneğinin Adalet Bakanlığına GÖNDERİLMESİNE
8/1/2025 tarihinde OYBİRLİĞİYLE karar verildi.