

İlgili Kanun / Madde
4857 S. İşK/18-21
6356 S. STK/25

İZMİR
BÖLGE ADLİYE MAHKEMESİ
9.HUKUK DAİRESİ

Esas No. 2026/1487

Karar No. 2026/1651

Tarihi: 13.07.2026

●SENDİKAL NEDENLERLE FESİH
●ANAYASA MAHKEMESİNİN HAK İHLALİ
KARARI VERMESİ
●İHLALİN GİDERİLMESİ İÇİN SENDİKAL
TAZMİNATA KARAR VERMEK GEREKTİĞİ

ÖZETİ Bu kere davacı vekilince hak ihlaline uğranıldığı iddiası ile bireysel olarak başvuruda bulunulduğu, Anayasa Mahkemesi'nin 2023/27290 başvuru numaralı 06/05/2026 tarihli kararı ile davacının Anayasa'nın 51. maddesi ile güvence altına alınan sendika hakkının ihlal edildiğine karar verilerek ihlal sonuçlarının ortadan kaldırılması için yeniden yargılama yapılmak üzere Dairemize gönderildiği, başvuruda tespit edilen hak ihlalinin sonuçlarının ortadan kaldırılması için yeniden yargılama yapılmasında hukuki yarar bulunduğu, bu kapsamda kararın gönderildiği yargı mercilerince yapılması gereken işin yeniden yargılama işlemlerini başlatmak ve Anayasa Mahkemesi'ni ihlal sonucuna ulaştıran nedenleri gideren, ihlal kararında belirtilen ilkelere uygun yeni bir karar vermek olduğundan Anayasa Mahkemesi'nin 6216 sayılı Kanun'un 50. maddesi uyarınca verdiği karar üzerine Dairemizin yeni esasına kaydı yapılarak yargılamanın yenilenerek duruşma açılmaksızın davanın kabulüne karar verilip feshin geçersizliğine, davacının işe iadesine karar verilerek feshin sendikal nedenlere dayalı olduğunun kabul edilmesi gerektiği anlaşılmıştır.

Ancak Anayasa Mahkemesi kararı sonrası verilen karar sadece hak ihlalinin giderilmesine yöneliktir. 6216 sayılı Kanun'un 50. maddesi "(1) Esas inceleme sonunda, başvurucunun hakkının ihlal edildiğine ya da edilmediğine karar verilir. İhlal kararı verilmesi hâlinde ihlalin ve sonuçlarının ortadan kaldırılması için yapılması gerekenlere hükmedilir. Ancak yerindelik denetimi yapılamaz, idari eylem ve işlem niteliğinde karar verilemez." şeklindedir. Anayasa Mahkemesi kararında "Kararın bir örneğinin sendika hakkının ihlalinin sonuçlarının ortadan kaldırılması için yeniden yargılama yapılmak üzere ... mahkemelere gönderilmesine" denildiği, dolayısıyla sadece sendika hakkın ihlalinin sonucu olan sendikal tazminata ilişkin karar verilmesi için dosyada yeniden yargılama kararı verildiği açıkça ifade edilmekle; 2023 yılındaki kesinleşmiş işe iade kararına dayalı olarak işçinin işe başlama başvurusunda bulunduğu, işverenin işçiye işe başlatmadığı ve boşa geçen süre ücretini ödediğinin davacı vekilince sunulan belgelerden anlaşıldığı, Anayasa Mahkemesi'nin yerindelik denetimi yapamayacağı da dikkate alındığında yeniden yargılama kararı sonrası İlk Derece Mahkemesi ile aynı şekilde verilen işe iade kararı açısından artık yeniden işe başlatma başvurusu ve işe davet prosedürünün işleyeceğinden bahsedilmemesi gerektiği, aksi halde; usuli kazanılmış hakkın ihlali söz konusu olacağından feshin geçersizliğinin tespiti ile davacının işe iadesine ve boşa geçen süre ücretine yeniden karar verilmemiş, sadece sendika hakkının ihlalinin sonuçlarının ortadan kaldırılması için yeniden yargılama yapılmakla feshin sendikal nedenle yapıldığından usuli kazanılmış haklar gözetilerek İlk Derece Mahkemesince belirlenip kesinleşen sendikal tazminata karar vermekle yetinilmiştir.

Anayasa Mahkemesi'nin 2023/27290 başvuru numaralı 06/05/2026 tarihli kararı Dairemize gönderilmekle dosya incelendi, yapılan müzakere sonunda gereği düşünüldü;

TARAFLARIN İDDİA VE SAVUNMALARININ ÖZETİ:

İDDİA: Davacı vekili dava dilekçesi ile; müvekkilinin davalıya ait iş yerinde işçi olarak çalıştığını, davacının Genel-İş Sendikası üyesi olduğunu, davacının Belediye'nin başka birimlerinde görevlendirilme imkanının olduğunu, bu yolun denenmediğini, feshin bu usullere uyulmadan yapıldığını, davacının DİSK Genel İş Sendikası üyesi olduğunu, Belediye seçimlerinden sonra Genel İş Sendikası işçilerine sendikadan istifa etmeleri için baskı yapıldığını, yetkili sendikanın Genel İş Sendikası olmasına rağmen Belediye İş Sendikası'nın da üyelerinin olduğunu, işten çıkarılan işçilerin sendikalı olduğunu iddia ederek öncelikle davalının iş akdini sendikal nedenle sona erdirdiğinin tespiti ile haksız feshin geçersizliğine, davacı işçinin işe iadesine karar verilmesini talep etmiştir.

SAVUNMA: Davalı vekili cevap dilekçesi ile; davacının iş akdinin haklı ve geçerli nedenlerle feshedildiğini, fesih işleminin yazılı olarak yapıldığını, davacının iddialarının asılsız olduğunu, davacının iş akdinin feshinin geçerli nedene dayandığını, somut olayda teknolojik gelişmeler nedeni ile insan gücüyle yapılan iş miktarının azalması, 6360 sayılı Kanun'dan sonra genişleyen hizmet bölgesi karşısında aynı Kanun'dan kaynaklı gelirlerindeki büyük oranda azalma ve endüstri bölgeleri uygulamaları kapsamında getirilen istisna ve muafiyetlerin ekonomik olarak feshi gerekli ve geçerli kıldığını, davacının dilekçesinde feshin kötü niyetli olduğu ve bu nedenlerle davacının kıdemi de gözetilerek 8 aylık ücreti tutarında tazminat belirlenmesini talep ettiğini, feshin ayrımcılığa dayalı ve kötü niyetli olduğunu ispatlama yükümlüğünün davacıya ait olduğunu, davacı lehine 8 aylık ücret tutarında tazminata hükmedilmesinin şartlarının gerçekleşmediğini savunarak davanın reddine karar verilmesini talep etmiştir.

İLK DERECE MAHKEMESİ KARARININ ÖZETİ: iş sözleşmesinin sendikal nedenle feshedildiğinin tespiti ile davacının işe iadesine, boşta geçen süre ücreti ile 6356 sayılı Kanun'un 25. maddesi gereğince davacı işçinin başvurusu, işverenin işe başlatması veya başlatmaması şartına bağlı olmaksızın sendikal tazminat miktarının belirlenmesine karar verilmiştir.

DAİREMİZ İSTİNAF KARARININ ÖZETİ: davalı vekilinin istinaf başvurusunun kısmen kabulü ile HMK 353/1-b-2 maddesi gereğince feshin geçersizliğinin tespiti ile davacı işçinin işe iadesine, feshin mali sonuçlarına, sendikal tazminat talebinin reddine karar verilmiştir.

ANAYASA MAHKEMESİ KARARININ ÖZETİ: davacı vekilinin sendikal hakların ihlal edildiği iddiasıyla yaptığı başvuru üzerine Anayasa Mahkemesi'nin 2023/27290 başvuru numaralı 06/05/2026 tarihli kararı ile;

"Sendika Hakkının İhlal Edildiğine İlişkin İddia

8. Başvurucular; iş sözleşmelerinin sendikal nedenlerle feshedildiğini, eksik inceleme sonucu verilen ret kararlarının sendika hakkını ihlal ettiğini ileri sürmüştür.

9. Açıkça dayanaktan yoksun olmadığı ve kabul edilemezliğine karar verilmesini gerektirecek başka bir neden de bulunmadığı anlaşılan başvurunun kabul edilebilir olduğuna karar verilmesi gerekir.

10. 18/10/2012 tarihli ve 6356 sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu'nun "Sendika özgürlüğünün güvencesi" kenar başlıklı 25. maddesinin ilgili kısmı 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 sözleşmesinin 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. ..."

11. Yargıtay Hukuk Genel Kurulunun sendikal fesih iddiasının değerlendirilmesi bakımından ortaya koyduğu kriterlerle ilgili 7/10/2009 tarihli ve E.2009/9-372, K.2009/416 sayılı kararının ilgili kısmı şöyledir:

"... fesih tarihine yakın tarihlerde işyerinde çalışan işçi sayısı, işyerinde çalışan sendikaya üye olan ve olmayan işçilerin sayısı, hangi tarihlerde üye oldukları,

üyelikten çekilen, çekilme sonrası çalışmaya devam eden işçilerin olup olmadığı, çıkarılan işçilerin kaçının sendikalı olduğu, yeni işçi alınıp alınmadığı ve alınmışsa yeni işçilerin sendikalı olup olmadığı, toplu iş sözleşmesi prosedürü uygulanmasının söz konusu olup olmadığı, işverence ekonomik veya teknolojik nedenlere dayalı bir feshin yoluna gidilmesi halinde teknik yönden bu hususların araştırılması, feshin son çare olarak kullanılıp kullanılmadığının değerlendirilmesi gereklidir"

12. Anayasa Mahkemesi, benzer başvurularda mahkemelerin sendikal nedenlerle iş sözleşmelerinin feshinin sendika hakkını ihlal ettiği iddialarını incelemiştir (bkz. Emine Yaşar Kaya ve Melike Gök, B. No: 2020/32802, 19/7/2013, Aydın Okutucu ve diğerleri, B. No: 2020/11279, 24/5/2023, Ayhan Akyüz ve diğerleri, B. No: 2018/6851, 10/5/2023; Refiye Şentürk Varlı, B. No: 2021/10518, 20/7/2023; Emrah Üzegül ve diğerleri, B. No: 2020/22386, 7/6/2023; Muharrem Çimen [GK], B. No: 2016/5002, 23/3/2023). Anayasa Mahkemesi, bu başvurularda bir iş sözleşmesinin salt sendikal nedenlerle feshedilip feshedilmediğinin tespit edilebilmesi için -Yargıtay ve AİHM içtihatlarında vurgulanan hususları da gözönüne alarak- bazı kriterler belirlemiştir. Bu kriterler, dava konusu olaylara göre genişletilmesi mümkün olmakla birlikte şöyle sıralanabilir;

i. Feshin tarihine yakın tarihlerde işyerinde çalışan işçi sayısı, işyerinde sendikaya üye olan ve olmayan işçilerin sayısı, hangi tarihlerde üye oldukları, üyelikten istifa eden/istifa sonrası çalışmaya devam eden işçilerin olup olmadığı, çıkarılan işçilerin kaçının sendikalı olduğu, yeni işçi alınıp alınmadığı ve alınmışsa yeni işçilerin sendikalı olup olmadığı,

ii. Sendikal neden kavramının, bir fiilin sendikal olarak değerlendirilebilmesi için sadece kurulu bir sendika tarafından yahut sendika üyeleri tarafından yapılmasının zorunlu olmadığının gözönüne alınması, sendika üyesi olmayan bir işçinin henüz kurulmamış bir sendikanın örgütlenmesi için veya kurulmuş bir sendikanın propagandasını yapmak üzere organizasyon düzenlenmesi ya da düzenlenen bir faaliyete katılması veya destekleyici eylemlerde bulunması (sendikaya üye toplama, sendikal konuşmalar yapma, broşür dağıtma vb.) gibi faaliyetlerin de sendikal faaliyet kapsamında değerlendirilmesi, bunun sonucunda anılan hususların iş sözleşmesinin feshinde etkili olup olmadığının belirlenmesi,

iii. İş sözleşmesi feshedilenlerin sendikal faaliyette öncü olup olmadıkları,

iv. Toplu iş sözleşmesi prosedürü uygulanmasının söz konusu olup olmadığı,

v. Özellikle sendika üyesi olan ve/veya sendikal faaliyet içerisinde bulunan işçilerin benzer gerekçelerle ve/veya yakın tarihlerde işten çıkarılıp çıkarılmadığı,

vi. İşyerinde başka sendikalara üye olan işçilerin olup olmadığı, mensubu olduğu sendikadan istifa edenlerin başka bir sendikaya üye olup olmadığı, tüm sendikalı işçilerin toplam işçi sayısına oranı (işyerinin varsa başka şubelerinde çalışan sayısının da dikkate alınarak bu oranın belirlenmesi), bu oranın dava konusu

fesih tarihinden önceki ve sonraki dönemlerde ne şekilde değiştiği (örneğin altışar aylık ya da birer yıllık önceki ve sonraki dilimlerin esas alınması),

vii. Hâlen sendikal çalışan varsa sayılarının sembolik olup olmadığı, bu kişilerin üye olduğu sendikaların işyerinde toplu iş sözleşmesi imzalayabilmek için yetkili sendika olma ihtimallerinin bulunup bulunmadığı,

viii. Sendikal fesih iddialarına ilişkin tanık dinlenip dinlenmediği, bilirkişi raporu alınıp alınmadığı; bu delillerin ne şekilde değerlendirildiği, anılan delillere itibar edilmemişse nedenlerinin ilgili ve yeterli gerekçe ile açıklanıp açıklanmadığı,

ix. Sendikalı olanların veya sendikal faaliyette bulunanların çalışma alanlarında baskıya uğrayıp uğramadığı (bilmedikleri işlerde çalıştırma, işveren tarafından bizzat yahut diğer çalışanlar aracılığıyla sözlü baskı yapılması, sosyal medya hesaplarının takip edilmesi, gerek olmadığı hâlde fazla iş yükleme/fazla mesaiye bırakma, düşük ücretle çalıştırma, özlük haklarından yararlandırmama veya az yararlandırma vb.),

x. Sendikal faaliyetlerin iş gücünü etkileyip etkilemediği ve bunun işverence ortaya konulup konulamadığı,

xi. İşletmesel nedenlerle işten çıkarmalarda öncelikle sendikal veya sendikal faaliyette bulunan işçilerin çıkarılıp çıkarılmadığı,

xii. Performans nedeniyle işten çıkarmalarda objektif kriterler belirlenip belirlenmediği, bu kriterlerin sendikal veya sendikal faaliyette bulunanlarla diğer işçilere aynı şekilde uygulanıp uygulanmadığı,

xiii. Aynı ya da benzer gerekçelerle işten çıkarılan işçilerin başka mahkemelerde görülen davalarının farklı sonuçlandığına ilişkin iddialar varsa bu iddiaların dikkate alınıp alınmadığı, varsa bu kararlardan neden ayrışıldığının izah edilip edilmediği kriterlerin mahkemelerce somut olaya uyduğu ölçüde uygulanması gerekir (Ahmet Yavuz, B. No: 2019/28133, 14/12/2023; § 28).

13. Bu kapsamda eldeki başvuruda olduğu gibi sendikal nedenlerle bir iş sözleşmesinin sonlandırıldığı iddia edildiğinde mevzuatın gerektirdiği hususların ve ispat şartlarının gerçekleşip gerçekleşmediğini değerlendirmek öncelikle derece mahkemelerinin görevidir. Derece mahkemelerinin olayın şartlarını değerlendirmek açısından daha avantajlı konumda bulunduğu açıktır. Anayasa Mahkemesinin rolü ise bu kuralların yorumunun Anayasa'ya uygun olup olmadığını belirlemekle sınırlıdır. Önemle değinmek gerekir ki derece mahkemeleri önündeki uyumsuzluk 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, 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 yöndeki 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; Ahmet Sefa Topuz ve diğerleri, B. No: 2016/16056, 21/4/2021, §57; Muharrem Çimen, § 42; Aydın Okutucu ve diğerleri, B. No: 2020/11279, 24/5/2023, § 39). Bu noktada Anayasa Mahkemesinin yapacağı inceleme, başvurucların sendikal nedenlerle işten çıkarıldıkları gerekçesiyle açtıkları davalarda devletin pozitif yükümlülüğünün gerektirdiği şekilde yargısal bir değerlendirme yapıp yapılmadığına, özellikle derece mahkemelerinin kararlarının konuyla ilgili ve yeterli gerekçe içerip içermediğine ilişkindir.

14. Sendikal tazminat talebinin kabulü yönünde değerlendirmede bulunulan ilk derece mahkemesi kararlarında; başvurucların Genel-İş Sendikası üyesi oldukları, işyerinde Genel-İş Sendikasının yetkili olduğu, işten çıkarmalar sonrasında işyerinde Genel-İş Sendikası üyesi kalmadığı belirtilmiştir. Gerekçeli kararlarda; dinlenen tanık beyanlarından diğer sendika üyelerinin başvuruclarla sendika değiştirme konusunda konuştukları, feshe dayanak olarak gösterilen mali daralma iddiasının gerçek olmadığının tespit edildiği, teknolojik gelişmeler nedeniyle insan gücüne dayalı ihtiyacın azaldığı iddiasının da ispatlanamadığı, başvurucların çalıştırılabileceği pozisyona daha sonra işçi alımının gerçekleştiği ifade edilmiştir. Kararlarda; başvuruclar işten çıkarıldıktan sonra Genel-İş sendikası üyesi işçi işe alınmadığı, işyerinde çalışan Genel-İş sendikalı işçi kalmaması ve diğer sendika işçileri bakımından bir azalma görülmemesi hususları bir arada değerlendirildiğinde fesihlerin sendikal nedenlerle gerçekleştiği sonucuna ulaşılmıştır.

15. Buna karşın sendikal tazminat talebinin reddine karar verilen ilk derece mahkemesi ve Bölge Adliye Mahkemesi kararlarında; başvurucların hangi sendikal faaliyetlere katıldıklarını somut olarak ortaya koymadıkları, her ne kadar davalı işyerinde Genel-İş sendika üyesi işçi kalmamış ise de işten çıkarmaların yoğun olduğu dönemde B. Sendikasına üye işçi sayısının yalnızca üç olduğu, bu işçilerin çıkarılmamasının işten çıkarmaların sendika Genel-İş Sendikası üyeliği nedeniyle olduğu yönünde yorumlanamayacağı, işe alınan işçiler arasında Genel-İş Sendikası üyesi işçilerin de bulunduğu, işten çıkarılan işçilerin sayısının her iki sendika üye sayısı ile orantılı olduğu, işverence iş sözleşmelerinin münhasıran sendikal sebebe dayalı olarak feshedildiğinin ve başvurucların sendikal hak ve özgürlüklerden yararlanmasını engellemek amacı ile hareket ettiğinin ispatlanamadığı belirtilmiştir.

16. Anayasa Mahkemesi Beytullah Uslu ve diğerleri ([1. B.], B. No: 2023/29866, 7/1/2025) kararında; başvurucların şikâyetleri ile birebir aynı olan dosyaları inceleyerek; sendikal tazminat taleplerinin reddi yönünde verilen kararlarda Anayasa Mahkemesinin yukarıda ortaya koyduğu kriterlerin (bkz. § 12) uygulanmadığı sonucuna ulaşmıştır (anılan kararda bkz. § 16).

17. Eldeki dosyada da davaların kabulüne karar veren ilk derece mahkemelerinin detaylı değerlendirmeleri sonucunda sendikal fesih olgusunun gerçekleştiğine kanaat getirildiği, reddine karar veren ilk derece mahkemeleri ve Bölge Adliye Mahkemesinin bu değerlendirmeleri dikkate almaksızın sendikal feshin gerçekleşmediği sonucuna vardığı anlaşılmaktadır. Dolayısıyla ret kararlarında Anayasa Mahkemesinin yukarıda ortaya koyduğu kriterlerin (bkz. § 12) uygulanmadığı görülmüştür.

18. O hâlde somut olayda Beytullah Uslu ve diğerleri kararında ulaşılan sonuçtan ayrılmayı gerektirir bir yön görülmediği ve neticede başvuruya konu davalarda, gerek ilk derece gerek Bölge Adliye Mahkemelerinin ulusal ve uluslararası hukuk çerçevesinde Anayasa Mahkemesince geliştirilen ve benimsenen kriterleri dikkate almadığı anlaşılmıştır. Bu bağlamda sendika hakkının gerektirdiği düzeyde yeterli bir yargısal inceleme yapıldığı, gerekçelerinin ilgili ve yeterli olduğu söylenemez. Anlatılan nedenlerle devletin pozitif yükümlülüklerini yerine getiremediği sonucuna ulaşılmıştır.

19. Açıklanan gerekçelerle Anayasa'nın 51. maddesinde güvence altına alınan sendika hakkının ihlal edildiğine karar verilmesi gerekir." şeklinde karar verilmiştir.

DELİLLERİN DEĞERLENDİRİLMESİ ve HUKUKİ SEBEPLER:

Dava, iş sözleşmesi feshinin sendikal nedenle gerçekleştirildiği iddiasıyla geçersizliğinin tespiti ile işe iade talebine ilişkindir.

İlk Derece Mahkemesince iş sözleşmesinin sendikal nedenle feshedildiğinin tespiti ile davacının işe iadesine, boşa geçen süre ücreti ile 6356 sayılı Kanun'un 25. maddesi gereğince davacı işçinin başvurusu, işverenin işe başlatması veya başlatmaması şartına bağlı olmaksızın sendikal tazminat miktarının belirlenmesine karar verilmiştir.

Dairemizce davalı vekilinin istinaf başvurusunun kısmen kabulü ile HMK 353/1-b-2 maddesi gereğince feshin geçersizliğinin tespiti ile davacı işçinin işe iadesine, feshin mali sonuçlarına, sendikal tazminat talebinin reddine karar verilmiştir.

Bu kere davacı vekilince hak ihlaline uğranıldığı iddiası ile bireysel olarak başvuruda bulunulduğu, Anayasa Mahkemesi'nin 2023/27290 başvuru numaralı 06/05/2026 tarihli kararı ile davacının Anayasa'nın 51. maddesi ile güvence altına alınan sendika hakkının ihlal edildiğine karar verilerek ihlal sonuçlarının ortadan kaldırılması için yeniden yargılama yapılmak üzere Dairemize gönderildiği, başvuruda tespit edilen hak ihlalinin sonuçlarının ortadan kaldırılması için yeniden yargılama yapılmasında hukuki yarar bulunduğu, bu kapsamda kararın gönderildiği yargı mercilerince yapılması gereken işin yeniden yargılama işlemlerini başlatmak ve Anayasa Mahkemesi'ni ihlal sonucuna ulaştıran nedenleri gideren, ihlal kararında belirtilen ilkelere uygun yeni bir karar vermek olduğundan Anayasa Mahkemesi'nin 6216 sayılı Kanun'un 50. maddesi uyarınca verdiği karar üzerine Dairemizin yeni esasına kaydı yapılarak yargılamanın yenilenecek duruşma açılmaksızın davanın

kabulüne karar verilip feshin geçersizliğine, davacının işe iadesine karar verilerek feshin sendikal nedenlere dayalı olduğunun kabul edilmesi gerektiği anlaşılmıştır.

Ancak Anayasa Mahkemesi kararı sonrası verilen karar sadece hak ihlalinin giderilmesine yöneliktir. 6216 sayılı Kanun'un 50. maddesi "(1) Esas inceleme sonunda, başvurusunun hakkının ihlal edildiğine ya da edilmediğine karar verilir. İhlal kararı verilmesi hâlinde ihlalin ve sonuçlarının ortadan kaldırılması için yapılması gerekenlere hükmedilir. Ancak yerindelik denetimi yapılamaz, idari eylem ve işlem niteliğinde karar verilemez." şeklindedir. Anayasa Mahkemesi kararında "Kararın bir örneğinin sendika hakkının ihlalinin sonuçlarının ortadan kaldırılması için yeniden yargılama yapılmak üzere ... mahkemelere gönderilmesine" denildiği, dolayısıyla sadece sendika hakkın ihlalinin sonucu olan sendikal tazminata ilişkin karar verilmesi için dosyada yeniden yargılama kararı verildiği açıkça ifade edilmekle; 2023 yılındaki kesinleşmiş işe iade kararına dayalı olarak işçinin işe başlama başvurusunda bulunduğu, işverenin işçiye işe başlatmadığı ve boşta geçen süre ücretini ödediğinin davacı vekilince sunulan belgelerden anlaşıldığı, Anayasa Mahkemesi'nin yerindelik denetimi yapamayacağı da dikkate alındığında yeniden yargılama kararı sonrası İlk Derece Mahkemesi ile aynı şekilde verilen işe iade kararı açısından artık yeniden işe başlatma başvurusu ve işe davet prosedürünün işleyeceğinden bahsedilmemesi gerektiği, aksi halde; usuli kazanılmış hakkın ihlali söz konusu olduğundan feshin geçersizliğinin tespiti ile davacının işe iadesine ve boşta geçen süre ücretine yeniden karar verilmemiş, sadece sendika hakkının ihlalinin sonuçlarının ortadan kaldırılması için yeniden yargılama yapılmakla feshin sendikal nedenle yapıldığından usuli kazanılmış haklar gözetilerek İlk Derece Mahkemesince belirlenip kesinleşen sendikal tazminata karar vermekle yetinilmiştir.

Dosya kapsamındaki delillere göre; davacının sendikal fesih iddiası yönünden feshin sendikal nedenlerle yapıldığının tespitine ilişkin Anayasa Mahkemesi'nin 2023/27290 başvuru numaralı 06/05/2026 tarihli kararı da gözetilerek feshin sendikal nedenle yapıldığı kabul edilerek karar verilmesi gerekmiştir.

HÜKÜM: Gerekçesi yukarıda açıklandığı üzere;

1- Davacının davasının kabulüne, davalı işverence yapılan feshin geçersizliğinin tespiti ile davacının işine iadesine ve boşta geçen süre ücretine dair karar kesinleşmekle;

a) Davacı işçinin başvurusu, işverenin işe başlatması veya başlatmaması şartına bağlı olmaksızın ödenmesi gereken tazminat miktarının 6356 sayılı Sendikalar Kanunu'nun 25. maddesi gereğince 1 yıl 2 aylık ücreti olan brüt 97.146 TL olarak belirlenmesine,

b) Davacı işçinin varsa ödenen işe başlatmama tazminatının sendikal tazminattan mahsubuna,

2- Harçlar Kanunu uyarınca alınması gereken 732 TL harçtan peşin yatırılan 44,40 TL harcın mahsubu ile bakiye 687,60 TL harcın davalıdan tahsili ile Hazine'ye irat kaydına,

3- Davacı taraf kendisini vekille temsil ettirdiğinden karar tarihinde yürürlükte bulunan Avukatlık Asgari Ücret Tarifesine göre hesaplanan 45.000 TL vekalet ücretinden daha önce kesinleşen hükümle alınan 9.200 TL'nin mahsubu ile bakiye 35.800 TL'nin davalıdan alınarak davacıya verilmesine,

4- Yargılama giderleri konusunda daha önce görülüp kesinleşen hak ihlaline konu davada giderler davalı tarafa yüklendiğinden bu konuda karar verilmesine yer olmadığına, HMK 333. maddesi uyarınca kullanılmayıp kalan gider avansının olması durumunda sarf edene iadesine,

5- Kararın taraflara tebliği ve harç tahsil müzekkeresi yazılması işlemlerinin İlk Derece Mahkemesi tarafından yerine getirilmesine,

6- Kararın bir örneğinin bilgisi için Anayasa Mahkemesi'ne gönderilmesine,

Dosya üzerinden yapılan inceleme sonucunda 7036 sayılı Kanun'un 8. maddesi gereğince KESİN olmak üzere 13/07/2026 gününde oy birliği ile karar verildi.