

## **BİRİNCİ BÖLÜM**

### **KARAR**

#### **ANIL PINAR VE ÖMER BİLGE BAŞVURUSU**

<b>Başvuru Numarası</b>	<b>: 2014/15627</b>
<b>Karar Tarihi</b>	<b>: 5/10/2017</b>
<b>Başkan</b>	<b>: Burhan ÜSTÜN</b>
<b>Üyeler</b>	<b>: Serruh KALELİ</b> <b>Hicabi DURSUN</b> <b>Hasan Tahsin GÖKCAN</b> <b>Yusuf Şevki HAKYEMEZ</b>
<b>Raportör</b>	<b>: Ayhan KILIÇ</b>
<b>Başvurucular</b>	<b>: 1. Anıl PINAR</b> <b>2. Ömer BİLGE</b>
<b>Vekili</b>	<b>: Av. Özgür METİN</b>

#### **I. BAŞVURUNUN KONUSU**

1. Başvuru sendikal gerekçelerle iş sözleşmesi feshedildiği hâlde sendikal tazminat talebinin reddedilmesi nedeniyle sendika hakkının ihlal edildiği iddiasına ilişkindir.

#### **II. BAŞVURU SÜRECİ**

2. Başvurular 17/9/2014 tarihinde yapılmıştır.  
3. Başvurular, başvuru formları ve eklerinin idari yönden yapılan ön incelemesinden sonra Komisyona sunulmuştur.  
4. Komisyonca başvuruların kabul edilebilirlik incelemesinin Bölüm tarafından yapılmasına karar verilmiştir.

5. Bölüm Başkanı tarafından başvuruların kabul edilebilirlik ve esas incelemesinin birlikte yapılmasına karar verilmiştir.

6. 2014/15628 numaralı bireysel başvuru dosyası, aralarında konu yönünden hukuki irtibat bulunması nedeniyle 2014/15627 numaralı bireysel başvuru dosyası ile birleştirilmiş ve 2014/15628 numaralı bireysel başvuru dosyası kapatılmış, inceleme 2014/15627 numaralı bireysel başvuru dosyası üzerinden yürütülmüştür.

7. Başvuru belgelerinin bir örneği bilgi için Adalet Bakanlığına (Bakanlık) gönderilmiştir. Bakanlık görüşünü sunmuştur. Bakanlık görüşü başvurucuya tebliğ edilmiştir.

#### **III. OLAY VE OLGULAR**

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

9. Başvurucular Anıl Pınar ve Ömer Bilge sırasıyla 1990 ve 1981 doğumlu olup Manisa'da ikamet etmektedirler.

10. Başvurucular S.P.E.O. A.Ş.de (Şirket) çalışmakta iken 7/2/2013 tarihinde 22/5/2003 tarihli ve 4857 sayılı İş Kanunu'nun 17. ve 18. maddeleri uyarınca "performans düşüklüğü" gerekçesiyle başvurucuların iş sözleşmeleri feshedilmiştir.

11. Başvurucular 5/3/2013 tarihinde feshin sendikal nedenlerle yapıldığının tespiti ile sendikal tazminata hükmedilmesi istemini içeren dilekçelerle Manisa 1. İş Mahkemesinde (ilk derece mahkemesi) davalar açmışlardır. Dava dilekçelerinde, başvurucuların iş sözleşmelerinin sendikal faaliyette bulunmaları nedeniyle feshedildiği ileri sürülmüştür. Başvurucular, Şirketin Düzce'de bulunan işyerinde toplu sözleşme yapma yetkisi elde eden Türkiye Petrol Kimya Lastik İşçileri Sendikasının (Petrol-İş) Manisa'da bulunan işyerinde de örgütlenme çalışmalarına başladığını ve kendilerinin de bu çalışmalarda aktif rol aldığını belirtmişlerdir. Petrol-İş'in mesai saatleri dışında yaptığı toplantılara katıldıklarını ifade eden başvurucular, Şirketin bundan haberdar olması üzerine "performans düşüklüğü" bahanesiyle iş akitlerine son verdiğini vurgulamışlardır. Başvurucular, Şirketin 25/12/2012 tarihinden itibaren Manisa'da bulunan işletmesinden sendikal faaliyette bulunmaları nedeniyle kırktan fazla çalışanın işten çıkardığını ileri sürmüş ve açılan davaların işçiler lehine sonuçlandığının altını çizmişlerdir. Başvurucular, Şirketin Düzce'deki işyerinde Petrol-İş'in toplu sözleşme yapma yetkisi elde ettiği tarihten sonra bu kadar çok çalışanın birden işten çıkarılmasının feshin sendikal nedenlerle yapıldığının kanıtı olduğunu ifade etmişlerdir.

12. Mahkeme 28/3/2014 tarihli kararlarıyla davaları kabul etmiş ve feshin sendikal sebeplere dayanması nedeniyle 18/10/2012 tarihli ve 6356 sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu'nun 25. maddesinin (5) numaralı fıkrası uyarınca başvuruculara bir yıllık brüt ücretleri tutarında sendikal tazminat ödenmesine hükmetmiştir. Kararların gerekçesinde, öncelikle başvurucuların performanslarının düştüğünün işveren tarafından ispatlanamadığı tespiti yapılmıştır. Mahkeme; 6356 sayılı Kanun'un 25. maddesinin (5) numaralı fıkrası uyarınca, iş sözleşmesinin sendikal nedenele feshedildiğinin tespit edilmesi hâlinde 4857 sayılı Kanun'un 21. maddesine göre işçinin başvurusu, işverenin işe başlatması veya başlatmaması şartına bağlı olmaksızın sendikal tazminata karar verileceğini hatırlattıktan sonra başvurucuların sendikal faaliyet nedeniyle işten çıkarılıp çıkarılmadıklarını irdelemiştir. Mahkeme, dinlenen tanıkların başvurucuların sendikaya üye olmayı düşündükleri için işten atıldıklarını ve hatta işveren vekilinin mevcut sendika üyelerinden istifa etmek isteyenlerin noter masraflarını karşılayacakları yolunda vaatte bulunduğunu beyan ettikleri saptamasında bulunmuştur. Mahkeme, konuyla ilgili Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı İş Teftiş Kurulunca düzenlenen 7/8/2013 tarihli raporda, işveren vekili S.K.nin işçilere sendikal baskı uyguladığı kanaatinin açıklandığına dikkat çekmiştir. Mahkeme; Şirketin Düzce'deki işyerinde Petrol-İş'in toplu iş sözleşmesi yetkisi aldığının sabit olduğunu vurguladıktan sonra 2013 yılının ilk ayından sonra işten çıkarılan ve yeni işe alınan işçilerin sayısında artış olduğuna, aylık çalışan toplam işçi ortalamasında değişiklik olmadığına, toplamda 1151 işçinin işten çıkarılmasından sonra işyerinde çalışan sendikal işçinin kalmadığına işaret etmiştir. Bütün bu hususları birlikte değerlendiren Mahkeme, başvurucuların sendikaya üye olmalarının engellenmesi amacıyla işten çıkarıldıkları sonucuna ulaşmıştır.

13. Mahkeme kararlarının bu kısmı Yargıtay 22. Hukuk Dairesinin (Daire) 28/5/2014 tarihli kararlarıyla bozulmuş ve başvuruculara bir yıllık brüt ücretleri

tutarında sendikal tazminat ödenmesine ilişkin hüküm fıkrası ortadan kaldırılmıştır. Daire, iş sözleşmesinin feshinin haklı sebebe dayanmadığı yolunda Mahkemenin ulaştığı kanaati yerinde bulsa da başvuranların iş sözleşmelerinin sendikal faaliyet nedeniyle feshedildiğinin yeterli ve inandırıcı delillerle ispatlanamadığı görüşünü açıklamıştır.

14. Nihai kararlar 18/8/2014 tarihinde başvurucular vekiline tebliğ edilmiştir.

15. Başvurucular 17/9/2014 tarihinde bireysel başvuruda bulunmuşlardır.

#### **IV. İLGİLİ HUKUK**

##### **A. Ulusal Hukuk**

16. 6356 sayılı Kanun'un "Sendika özgürlüğünün güvencesi" kenar başlıklı 25. maddesi şöyledir:

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

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

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

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

*(5) Sendikal bir nedenle iş sözleşmesinin feshi hâlinde işçi, 4857 sayılı Kanunun (...), 20 ve 21 inci madde hükümlerine göre dava açma hakkına sahiptir. İş 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.*

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

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

## B. Uluslararası Hukuk

17. Avrupa İnsan Hakları Sözleşmesi'nin (Sözleşme) 11. maddesi şöyledir:

"1. Herkes barışçıl olarak toplanma ve dernek kurma hakkına sahiptir. Bu hak, çıkarlarını korumak amacıyla başkalarıyla birlikte sendikalar kurma ve sendikalara üye olma hakkını da içerir.

2. Bu hakların kullanılması, yasayla öngörülen ve demokratik bir toplum içinde ulusal güvenliğin, kamu güvenliğinin korunması, kamu düzeninin sağlanması ve suç işlenmesinin önlenmesi, sağlığın veya ahlakın veya başkalarının hak ve özgürlüklerinin korunması için gerekli olanlar dışındaki sınırlamalara tabi tutulamaz. Bu madde, silahlı kuvvetler, kolluk kuvvetleri veya devlet idaresi mensuplarıncı yukarıda anılan haklarını kullanılmasına meşru sınırlamalar getirilmesine engel değildir."

18. Örgütlenme özgürlüğü bireylere siyasal, kültürel, sosyal ve ekonomik amaçlarını topluluk hâlinde gerçekleştirme imkânı sağlar. Sendika hakkı da çalışanların bireysel ve ortak çıkarlarını korumak amacıyla bir araya gelerek örgütlenebilme serbestisini gerektirmekte ve bu niteliğiyle bağımsız bir hak değil örgütlenme özgürlüğünün bir şekli veya özel bir yönü olarak görülmektedir (Belçika Ulusal Polis Sendikası/Belçika, B. No: 4464/70, 27/10/1975, § 38).

19. Avrupa İnsan Hakları Mahkemesi (AİHM) örgütlenme özgürlüğünün ondan yararlanılmaya ilişkin olarak belli ölçüde tercih özgürlüğüne sahip olmayı ima ettiğini, hem pozitif bir yetki olarak örgüt kurma ve örgüte üye olmayı hem de negatif bir yetki olarak herhangi bir örgüte üye olmaya zorlanmamayı içerdiğini belirtmektedir. Somut bir örgüte üye olmaya zorlanmanın her zaman için Sözleşme'ye aykırı düşmeyebileceğini vurgulayan AİHM, 11. maddede güvence altına alınan örgütlenme özgürlüğünün özünü zedeleyen bu şekilde bir zorunluluğun -somut olayın koşulları çerçevesinde- bu özgürlüğe bir müdahale oluşturabileceğini ifade etmektedir (Geotech Kancev GMBH/Almanya, B. No: 23646/09, 2/6/2016, § 51).

20. AİHM, sendika hakkının Sözleşme'nin 11. maddesinin (1) numaralı fıkrasında düzenlenen örgütlenme özgürlüğünün özel bir biçimini temsil ettiğini vurgulamaktadır. AİHM'e göre Sözleşme'nin 11. maddesinin (1) numaralı fıkrası sendika üyelerinin mesleki çıkarlarını, taraf devletlerin yönetim ve gelişimine hem izin vermek hem de olanak sağlamak zorunda olduğu sendikal faaliyetler aracılığıyla koruma özgürlüğünü güvence altına alır. Sendika, üyelerinin menfaatlerinin korunması için çabalama hususunda serbest olmalıdır. Sendika üyeleri, menfaatlerinin korunabilmesi bakımından üyesi buldukları sendikanın dinlenilmesi hakkına sahiptir. Ancak Sözleşme'nin 11. maddesi herhangi bir somut muamele biçimi öngörmeyip sendikaların dinlenilme hakkının korunmasında kullanılacak aracın seçimi hususundaki takdirini taraf devletlere bırakır (Slovak Cumhuriyeti Polis Sendikası ve diğerleri/Slovakya, B. No: 11828/08, 25/9/2012, § 54).

21. AİHM, Sözleşme'nin 11. maddesinin temel amacının kamu otoritelerinin bireyin güvence altına alınan haklardan yararlanmasına yönelik keyfi

müdahalelerine karşı korumak olduğunu vurgulamaktadır. Buna ek olarak AİHM'e göre 11. madde, bu haklardan etkili bir şekilde yararlanmayı güvence altına almak biçiminde bir pozitif yükümlülük içerir (*Pastorul Cel Bun Sendikası/Romanya* [BD], B. No: 2330/09, 9/7/2013, § 131). Ancak bir başvuru, ister başvurucuların 11. maddeyle güvenceye bağlanan haklarının korunması için devletin makul ve uygun tedbirler alma pozitif yükümlülüğü ister kamu otoritelerince yapılan müdahalenin maddenin ikinci fıkrası anlamında haklı bir temele dayanıp dayanmadığı bağlamında incelensin uygulanacak ilkeler aynıdır (*Pastorul Cel Bun Sendikası/Romanya*, § 59). Her iki durumda da bireyin menfaati ile toplumun menfaatleri arasında denge kurulması gerektiği hatırdan çıkarılmamalıdır (*Pastorul Cel Bun Sendikası/Romanya*, § 132).

22. AİHM, 11. maddede düzenlenen örgütlenme özgürlüğünün bir parçası olarak sendika hakkının güvenceye bağlanmasına ilişkin alınacak tedbirlerin tespiti hususunda devletin takdir yetkisinin bulunduğunu kabul etmekte ve devlet tarafından bu çerçevede alınan tedbirleri bir bütün hâlinde değerlendirmektedir. AİHM'e göre, çalışanlar veya işçiler yaptırma veya ayrımcılığa maruz kalmadan bir sendikaya üye olma hususunda serbest olmalıdırlar (*Danilenkov ve diğerleri/Rusya*, B. No: 67336/01, 30/7/2009, § 123).

23. AİHM, sendikadaki görevleri herhangi bir nedenle sona eren sendika üyelerinin eski işlerine dönme hakkının Sözleşme'nin 11. maddesi kapsamında korunmayacağı sonucuna varmıştır (*Ceyhan/Türkiye* (k.k.), B. No: 46330/99, 4/10/2005). Ancak AİHM haksız işten çıkarmalar nedeniyle hükmedilecek tazminatın işverenler bakımından caydırıcı bir nitelik taşıyacak yeterlilikte olması gerekliliğine işaret etmektedir (*Tek Gıda İş Sendikası/Türkiye*, B. No: 35009/05, 4/4/2017, § 56).

24. AİHM *Tek Gıda İş Sendikası/Türkiye* kararında, işverenin sendika üyeliğinden ayrılma tehdidine boyun eğmeyerek sendika üyeliğini sürdüren kırk işçinin iş akdinin ekonomik nedenler ve mesleki yetersizlikler gerekçe gösterilerek feshedilmiş olmasını sendika özgürlüğü yönünden incelemiştir. Anılan karara konu olayda mahkemeler 2004 yılı Temmuz ile Aralık ayları arasında verdikleri kararlarda işçilerin sendika üyeliği sebebiyle işten çıkarıldığı sonucuna ulaşmış ve işçilerin işe iadelerine ya da bir yıllık brüt aylıklarına denk tazminatın işveren tarafından işçilere ödenmesine hükmetmiştir. İşveren, tazminat ödeme seçeneğini tercih ederek işçileri işe başlatmamış ve netice olarak davalı işverene ait işyerinde başvurucu sendika üyesi hiçbir işçi kalmamıştır (*Tek Gıda İş Sendikası/Türkiye*, §§ 17-22). AİHM; işçilerin ödenen tazminatın yeterliliğini, sendika hakkının kullanımına yönelik işveren tarafından yapılacak müdahalelerde caydırıcılık özelliğine sahip olup olmadığı bakımından incelemiştir. Söz konusu başvuruda başvuran sendika, tazminatın caydırıcı bir nitelik taşıması nedeniyle işverenin işe iade yerine tazminat ödeme seçeneğini tercih ettiğinden ve bunun sonucunda toplu görüşme ve toplu sözleşme yapma yetkisini elde edemediğinden şikâyet etmiştir (*Tek Gıda İş Sendikası/Türkiye*, § 48). AİHM, işverenin tazminat ödeme seçeneğini tercih etmesi nedeniyle sendikasızlaşma sürecinin yaşandığını ve sonuç olarak sendikanın o işyerinde üyesinin kalmadığını vurgulamıştır (*Tek Gıda İş Sendikası/Türkiye*, § 54). AİHM bu kaybın sendika yönünden sendikal faaliyetlerinin özünü zedeleyen bir sınırlama mahiyetinde olduğunu tespit etmiş ve ulusal mahkemelerin müdahalenin ölçülülüğüyle ilgili daha detaylı gerekçeler sunmalarını gerektirdiğine işaret etmiştir. AİHM, somut olayda derece mahkemesinin haksız işten çıkarma için kanun tarafından müsaade edilen asgari tutarda tazminata hükmederken -örneğin işten çıkarılan işçinin aldığı ücretin düşüklüğünü ve işveren

şirketin ekonomik gücünün büyüklüğünü dikkate almak suretiyle- tutarın önleyici etkisi üzerinde titiz bir inceleme yaptığımıza dair hiçbir işaretin bulunmadığını belirtmiştir (*Tek Gıda İş Sendikası/Türkiye*, § 55). AİHM, işverenin işten çıkarılan işçilerin işe iadelerini reddetmesinin ve işverenin çalışanları haksız yere işten çıkarmasının önlenmesi bakımından yetersiz miktarda tazminata hükmetmesinin derece mahkemelerince yorumlandığı biçimiyle kanuna aykırı olmadığını not etmiştir. AİHM ilgili kanunun -derece mahkemesince uygulandığı şekliyle- başvuru sendikasının çalışanları üyeliğe ikna etme hakkını toplu işten çıkarma yoluyla bertaraf eden işveren için caydırıcı etki doğuracak yeterlilikte bir ceza empoze etmediği sonucuna ulaşmıştır. AİHM'e göre sonuç olarak somut olayda ne yasama ne de mahkeme, başvuran sendikasının çalışanları sendikaya üye olmaya ikna etme ve bu suretle toplu görüşme imkânı elde etme hakkının kullanımının güvenceye bağlanması pozitif yükümlülüğünü ifa etmiştir. Bu nedenle başvuru sendika ile işverenin yarışan menfaatleri arasında makul denge kuralamamıştır (*Tek Gıda İş Sendikası/Türkiye*, § 56).

## V. İNCELEME VE GEREKÇE

25. Mahkemenin 5/10/2017 tarihinde yapmış olduğu toplantıda başvuru incelenip gereği düşünüldü:

### A. Başvurucuların İddiaları ve Bakanlık Görüşü

26. Başvurucular, henüz sendika üyesi olmasalar da Petrol-İş tarafından yapılan ve sendika üyeliğini teşvik mahiyeti taşıyan toplantı ve faaliyetlere katılımları nedeniyle iş sözleşmelerinin feshedildiğini ileri sürmüşlerdir. Başvurucular, Şirketin Düzce'de bulunan işyerinde toplu sözleşme yapma yetkisi elde eden Petrol-İş'in, Manisa'da bulunan işyerinde de örgütlenme çalışmalarına başladığını ve kendilerinin de bu çalışmalarda aktif rol aldığını belirtmişlerdir. Petrol-İş'in mesai saatleri dışında yaptığı toplantılara katıldıklarını ifade eden başvurucular, Şirketin bundan haberdar olması üzerine Manisa'da bulunan işletmesinde kendileriyle birlikte yirmiden fazla işçinin "performans düşüklüğü" bahanesiyle iş akdine son verdiğini vurgulamışlardır. Sonraki süreçte toplam beş yüzden fazla sendika üyesi işçinin işten çıkarıldığının altını çizen başvurucular, bireysel başvuru tarihi itibarıyla karara bağlanmış dosyaların tümünde işçilerin işe iadesine ve sendikal tazminata hükmedildiğini belirtmişlerdir.

27. Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı İş Teftiş Kurulunca düzenlenen raporda, işveren vekili S.K.nin işçilere sendikal baskı uyguladığı kanaatinin açıklandığına dikkat çeken başvurucular bu sebeple işverene idari para cezası uygulandığını ve ayrıca işyeri yöneticisi K.Y. hakkında açılan ceza davası sonucunda K.Y.nin sendikal faaliyeti engelleme suçunu işlediği sonucuna ulaşıldığını ancak hakkındaki hükmün açıklanmasının geri bırakıldığını ifade etmişlerdir. Başvurucular, Şirketin Düzce'deki işyerinde Petrol-İş'in toplu sözleşme yapma yetkisi elde ettiği tarihten sonra çok sayıda işçinin birden işten çıkarılmasının feshin sendikal nedenlerle yapıldığının kanıtı olduğunu vurgulamışlardır. Başvurucular sonuç olarak sendika özgürlüğünün ihlal edildiğinden yakınmışlardır.

28. Başvurucular, işten çıkarılan işçiler tarafından tazminat ve sendikal tazminat talepli olarak açılan davaların işçiler lehine sonuçlandığı ve bunların Daire tarafından onandığı hâlde kendileri de dâhil olmak üzere üç kişiye ilişkin kararın iş sözleşmesinin sendikal faaliyet nedeniyle feshedildiğinin kanıtlanamadığı gerekçesiyle bozulduğundan şikâyet etmiş ve bu durumun eşitlik ilkesini ihlal ettiğini ifade etmişlerdir.

29. Bakanlık görüşünde, AİHM'in *Tek Gıda İş Sendikası/Türkiye* kararında sendikaların çalışanları sendika üyeliğine ikna etmeye çalışma özgürlüğüne işaret ettiği hatırlanmıştır. Ancak Bakanlık, somut olayda delilleri değerlendirme yetkisini elinde bulunduran derece mahkemelerinin başvuruların sendikal faaliyet nedeniyle işten çıkarılmaları hususunda somut ve yeterli delil bulunmadığı kanaatine ulaştıklarına dikkat çekmiştir. Bakanlık, derece mahkemesinin ulaştığı sonucun bariz takdir hatası ve açık bir keyfilik içermediği görüşünü ileri sürmüştür.

## **B. Değerlendirme**

30. Anayasa'nın "*Sendika kurma hakkı*" kenar başlıklı 51. maddesinin ilgili fıkraları şöyledir:

*"Çalışanlar ve işverenler, üyelerinin çalışma ilişkilerinde, ekonomik ve sosyal hak ve menfaatlerini korumak ve geliştirmek için önceden izin almaksızın sendikalar ve üst kuruluşlar kurma, bunlara serbestçe üye olma ve üyelikten serbestçe çekilme haklarına sahiptir. Hiç kimse bir sendikaya üye olmaya ya da üyelikten ayrılmaya zorlanamaz.*

*Sendika kurma hakkı ancak, millî güvenlik, kamu düzeni, suç işlenmesinin önlenmesi, genel sağlık ve genel ahlak ile başkalarının hak ve özgürlüklerinin korunması sebepleriyle ve kanunla sınırlanabilir.*

*Sendika kurma hakkının kullanılmasında uygulanacak şekil, şart ve usuller kanunda gösterilir..."*

31. Başvurucular tarafından öne sürülen iddiaların bir bütün olarak sendika hakkı çerçevesinde incelenmesi uygun görülmüştür.

### **1. Kabul Edilebilirlik Yönünden**

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

### **2. Esas Yönünden**

33. Somut olayda özel bir şirkette çalışan başvuruçuların iş akdinin sendikal faaliyette buldukları gerekçesiyle feshedildiği iddia edilmektedir. İş sözleşmelerinin feshi işveren ile başvuruçular arasındaki bir uyumsuzluk olup bu duruma devletin herhangi bir müdahalesi söz konusu değildir. Dolayısıyla somut olaydaki başvurunun Anayasa'nın 51. maddesiyle devlete yüklenen pozitif yükümlülükler kapsamında incelenmesi gerekir.

#### **a. Genel İlkeler**

34. Anayasa'nın 51. maddesinde güvenceye bağlanan sendika hakkı, demokratik toplumun temeli olan örgütlenme özgürlüğünün bir parçasıdır. Örgütlenme özgürlüğü, bireylerin kendi menfaatlerini korumak için kolektif oluşumlar meydana getirerek bir araya gelebilme özgürlüğüdür. Bu özgürlük bireylere siyasal, kültürel, sosyal ve ekonomik amaçlarını topluluk hâlinde gerçekleştirme imkânı sağlar. Sendika hakkı da çalışanların bireysel ve ortak çıkarlarını korumak amacıyla bir araya gelerek örgütlenebilme serbestisini gerektirmekte ve bu niteliğiyle örgütlenme özgürlüğünün bir parçası olarak görülmektedir (AYM, E.2014/177, K.2015/49, 14/5/2015).

35. Anayasa'nın 51. maddesinde güvenceye bağlanan sendika hakkı, öncelikle çalışanların istedikleri sendikaları kurmaları ve bunlara üye olmalarını koruma

altına almaktadır. Sendika kurma hakkı, çalışanların sendika üyeliği sebebiyle yaptırımı uğramamasını teminat altına almaktadır. Öte yandan bu teminat, sendikaya üye olma iradesinin oluşumu aşamasındaki faaliyetleri de kapsamaktadır. Bu açıdan sendikaya üye olma hakkı, üye olma sürecindeki aktivitelerin de güvence altına alınmasını gerektirmektedir. Diğer bir ifadeyle sendikaya üye olma güvencesi, henüz sendikaya üye olunmadığı hâlde sendika tarafından gerçekleştirilen "ikna" çalışmalarıyla ilgili faaliyetlere katılımı da içermekte ve bu faaliyetlere katılım nedeniyle yaptırım veya ayrımcılığa düşürülmemeyi dışlamaktadır. Anayasa'nın 51. maddesinin birinci fıkrasında "*Çalışanlar[ın] ... sendikalar ve üst kuruluşlar[a]... serbestçe üye olma ... haklarına sahip*" olduklarının belirtilmesinin anlamı da budur. Sendikaya üye olma hakkı bu hususta bir tercihte bulunabilme yetkisini içermektedir. Bu tercih, işçi sendikasının çalışanı bilgilendirme ve iknaya yönelik çalışmalarda bulunmasına bağlı olarak farklı yönlerde biçimlenebilmektedir. Bu itibarla sendikaya üye olma hakkı bu hususta bilgilendirilme ve ikna edilebilme serbestisini de kapsamaktadır.

36. Anayasa'nın 51. maddesinde düzenlenen sendika hakkı, bu hakka yönelik kamu gücü tarafından gerçekleştirilen müdahalelerin yanı sıra 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.

37. Sendika hakkının devlete yüklediği pozitif yükümlülükler, devletin koruyucu ve düzeltici önlemler almasını gerektirebilmektedir. Sendika hakkının korunması pozitif yükümlülüğü devlete, üçüncü kişilerin ve özellikle işverenin çalışanların sendikaya üye olma ve sendikal faaliyette bulunma haklarını kullanmayı engelleyici davranışlarından kaçınmasına yönelik ve sırf bu haklarından yararlandıkları gerekçesiyle yaptırımı tabi tutulmalarını, ayrımcılığa maruz kalmalarını önleyici tedbirler alma ödevi yüklemektedir. Bu çerçevede alınacak tedbirlerin üçüncü kişilerin ve özellikle işverenin çalışanların sendika hakkına müdahalede bulunmaları bakımından caydırıcı nitelik taşıması gerekir. Öte yandan üçüncü kişiler tarafından sendika hakkına müdahale edilmesi durumunda müdahaleye karşı itirazların öne sürülebileceği ve müdahalenin sonuçlarının giderilmesi açısından gerçek ve etkili koruma temin edecek hukuksal mekanizmaların oluşturulması gerekiyorsa tazminat ve benzeri giderimler için dava açma imkânının getirilmesi devletin pozitif yükümlülüklerindedir.

38. Alınacak koruyucu ve düzeltici tedbirlerin türü ve niteliği konusunda Anayasa'da herhangi bir sınırlama bulunmayıp bunların tespiti konusunda kanun koyucunun takdir yetkisi bulunmaktadır. Bu tedbirlerin yerindeliğinin denetimi Anayasa Mahkemesinin denetimi dışında olmakla birlikte sendika hakkının güvenceye bağlanması bakımından yeterli ve elverişli olup olmaması yönüyle bu tedbirler Anayasa Mahkemesinin denetimine tabidir. Bu bağlamda devletin çalışanları üçüncü kişilerin müdahalelerine karşı koruyucu ve müdahale olması durumunda da düzeltici önlem almaması veya alınan önlemlerin yetersiz ve caydırıcı bir karakter taşıması durumunda pozitif yükümlülüğün ihlal edildiği sonucuna ulaşılabilir.

39. Anayasa'nın 51. maddesi bağlamında yapılan şikâyetlerde özel kişiler tarafından sendika hakkına yönelik müdahalenin varlığı hâlinde derece mahkemelerinin kararlarının müdahaleyi haklı kılacak "konuyla ilgili ve yeterli gerekçe" içerip içermediğinin değerlendirilmesi gerekmektedir.



## b. İlkelerin Olaya Uygulanması

40. Somut olayda uyuşmazlık, başvurucuların iş sözleşmelerinin sendikal nedenlerle feshedilip feshedilmediğine ilişkindir.

41. Başvurucuların iş akitleri performans düşüklüğü gerekçesiyle feshedilmiş ise de ilk derece mahkemesi, başvurucuların çalışma performanslarının düşük olduğu vakıasını işverenin ispatlayamadığı sonucuna ulaşmış ve ilk derece mahkemesince edinilen bu kanaat Daire tarafından da paylaşılmıştır. Buna karşılık ilk derece mahkemesi başvurucuların sendikal nedenlerle işten çıkarıldıkları yargısına vardığı hâlde Daire, başvurucuların iş akitlerinin sendikal nedenlerle feshedildiğinin ispatlanmadığı neticesine vasil olmuştur.

42. Öncelikle belirtilmelidir ki Anayasa'nın 51. maddesi kapsamındaki güvenceler sadece sendikaya üye olunmasından sonrasını değil henüz sendikaya üye olunmadan önce üyelik iradesinin oluşum aşamasını, diğer bir ifadeyle üyelik tercihinin şekillenmesine ilişkin süreci de kapsamaktadır (bkz. § 35). Dolayısıyla sendikaya üye olmak amacıyla işçi sendikası tarafından yapılan bilgilendirme ve ikna çalışmalarına katılım nedeniyle iş akdinin feshedilmesi durumunda sendika hakkına işveren tarafından müdahale edilmiş olur. Bu durumda da pozitif yükümlülükler kapsamında devletin tedbir alma gereği ortaya çıkar.

43. 6356 sayılı Kanun'un 25. maddesinin (3) numaralı fıkrasında işçilerin sendikaya üye olmaları veya olmamaları, iş saatleri dışında veya işverenin izni ile iş saatleri içinde işçi kuruluşlarının faaliyetlerine katılmaları ya da sendikal faaliyette bulunmalarından dolayı işten çıkarılmaları veya farklı işleme tabi tutulmaları yasaklanmış; (4) numaralı fıkrasında, işverenin buna aykırı hareket etmesi hâlinde işçinin bir yıllık ücret tutarından az olmamak üzere sendikal tazminata hükmedileceği belirtilmiş; (5) numaralı fıkrasında sendikal bir nedenle iş sözleşmesinin feshi hâlinde işçinin dava açma hakkına sahip olduğu ve iş sözleşmesinin sendikal nedenle feshedildiğinin tespit edilmesi hâlinde işçinin başvurusu, işverenin işe başlatması veya başlatmaması şartına bağlı olmaksızın sendikal tazminata karar verileceği kurala bağlanmıştır. Dolayısıyla kanun koyucunun, işçilerin sendikaya üye olma nedeniyle ayrımcılığa tabi tutulmasına ve iş akitlerinin feshedilmesinin önlenmesine yönelik yasal düzeyde çeşitli tedbirler aldığı anlaşılmaktadır.

44. Bu başvuru yönünden önem taşıyan husus, başvurucuların sendikal nedenlerle işten çıkarıldıkları gerekçesiyle açtıkları davalarda devletin pozitif yükümlülüğünün gerektirdiği şekilde yargısal bir inceleme yapılıp yapılmadığının ve özellikle derece mahkemesi kararlarının “konuyla ilgili ve yeterli gerekçe” içerip içermediğinin tespitidir.

45. Mahkemenin; tanık beyanlarına, Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı İş Teftiş Kurulunca düzenlenen rapora ve Şirketin toplam 1151 işçiyi işten çıkarmış olmasına dayandığı görülmektedir. Mahkeme tarafından dinlenen tanıklar, başvurucuların sendikaya üye olmayı düşündükleri için işten atıldıklarını ve hatta mevcut sendika üyelerinden istifa etmek isteyenlerin noter masraflarını karşılayacakları yolunda işveren adına vekilinin vaatte bulunduğunu beyan etmişlerdir. Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı İş Teftiş Kurulunca düzenlenen 7/8/2013 tarihli raporda, işveren vekili S.K.nin işçilere sendikal baskı uyguladığı tespiti yer almaktadır. Şirketin Düzce'deki işyerinde Petrol-İş'in toplu iş sözleşmesi yetkisi elde etmesinden sonra Manisa'daki işyerinden toplamda 1151 işçinin işten çıkarıldığı ve bunun sonucunda işyerinde çalışan sendikalı işçinin kalmadığı hususu da sabittir. Mahkeme, tüm bu

hususları değerlendirerek başvurucuların sendikaya üye olmalarının engellenmesi amacıyla işten çıkarıldıkları sonucuna ulaşmıştır.

46. Daire, başvuruların iş sözleşmelerinin sendikal faaliyet nedeniyle feshedildiğinin yeterli ve inandırıcı delillerle ispatlanmadığını belirterek Mahkeme kararını bozmuştur. Daire, Mahkeme tarafından hükme esas alınan olgulara (tanık beyanları, müfettiş raporundaki tespitler ve çok sayıda işçinin işten çıkarılması ile işyerinde sendikal işçinin kalmamış olması) yönelik herhangi bir değerlendirme yapmadığı gibi Mahkemenin değerlendirmesine ilişkin somut bir eleştiri de getirmemiştir.

47. Bireysel başvuruya konu uyuşmazlıklarla ilgili delillerin ve maddi olguların değerlendirilmesi derece mahkemelerinin takdirinde olup kural olarak derece mahkemelerinin bu husustaki takdiri Anayasa Mahkemesinin denetim yetkisi dışındadır. Ancak derece mahkemelerinin bu husustaki değerlendirmelerinin bariz takdir hatası ve açık bir keyfilik içermesi durumunda Anayasa Mahkemesinin denetim yetkisi saklıdır. Somut olayda Mahkemece ilgili delil ve olguların değerlendirilmesi sonucu edinilen ve detaylı olarak gerekçelendirilen kanaate dayanan hüküm, Daire tarafından gerekçesiz bir şekilde bozulmuştur. Devletin pozitif yükümlülükleri, işveren tarafından yapılan müdahaleye ilişkin olarak usule ilişkin güvenceler kapsamında oluşturulan yargısal mekanizmaların etkili bir şekilde işletilmesini ve derece mahkemelerin konuyla ilgili ve yeterli gerekçe ortaya koymasını gerektirmektedir. Mahkemenin yeterli ve ikna edici olduğu anlaşılan değerlendirmesine karşın Dairenin gerekçesiz bir şekilde kararı bozmuş olması nedeniyle usule ilişkin pozitif yükümlülüklerin yerine getirilmediği sonucuna ulaşılmaktadır.

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

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

49. 30/3/2011 tarihli ve 6216 sayılı Anayasa Mahkemesinin Kuruluşu ve Yargılama Usulleri Hakkında Kanun'un 50. maddesinin (1) ve (2) numaralı fıkraları şöyledir:

*“(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...*

*(2) Tespit edilen ihlal bir mahkeme kararından kaynaklanmışsa, ihlali ve sonuçlarını ortadan kaldırmak için yeniden yargılama yapmak üzere dosya ilgili mahkemeye gönderilir. Yeniden yargılama yapılmasında hukuki yarar bulunmayan hâllerde başvurucu lehine tazminata hükmedilebilir veya genel mahkemelerde dava açılması yolu gösterilebilir. Yeniden yargılama yapmakla yükümlü mahkeme, Anayasa Mahkemesinin ihlal kararında açıkladığı ihlali ve sonuçlarını ortadan kaldıracak şekilde mümkünse dosya üzerinden karar verir.”*

50. Başvurucular, ayrı ayrı 15.000 TL manevi tazminat talebinde bulunmuşlardır.

51. Başvuruda sendika hakkının ihlal edildiği sonucuna varılmıştır.

52. Başvurucuların sendika hakkının ihlalinin sonuçlarının ortadan kaldırılması için yeniden yargılama yapılmasında hukuki yarar bulunduğundan kararın

bir örneğinin yeniden yargılama yapılmak üzere Yargıtay 22. Hukuk Dairesine (E.2014/11296 ve E.2014/11297) gönderilmesine karar verilmesi gerekir.

53. Sendika hakkına yönelik başvuru açısından ihlal tespitinin başvuruculara yeterli tatmin sağladığı değerlendirildiğinden sendika hakkına yapılan müdahale nedeniyle tazminat talebinin reddine karar verilmesi gerekir.

54. Dosyadaki belgelerden tespit edilen 412,20 TL harç ve 1.800 TL vekâlet ücretinden oluşan toplam 2.212,20 TL yargılama giderinin başvuruculara müştereken ödenmesine karar verilmesi gerekir.

## **VI. HÜKÜM**

Açıklanan gerekçelerle;

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

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

C. Kararın bir örneğinin sendika hakkının ihlalinin sonuçlarının ortadan kaldırılması için yeniden yargılama yapılmak üzere Yargıtay 22. Hukuk Dairesine (E.2014/11296 ve E.2014/11297) **GÖNDERİLMESİNE,**

D. Başvurucuların tazminat taleplerinin **REDDİNE,**

E. 412,20 TL harç ve 1.800 TL vekâlet ücretinden oluşan toplam 2.212,20 TL yargılama giderinin **BAŞVURUCULARA MÜŞTEREKEN ÖDENMESİNE,**

F. Ödemenin, kararın tebliğini takiben başvurucuların 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** 5/10/2017 tarihinde **OYBİRLİĞİYLE** karar verildi.

Başkan  
Burhan ÜSTÜN

Üye  
Serruh KALELİ

Üye  
Hicabi DURSUN

Üye  
Hasan Tahsin GÖKCAN

Üye  
Yusuf Şevki HAKYEMEZ