Sendikal Fesihte Gerekçe Eksikliği

MAHKEME	KARAR TARİHİ	SONUÇ
Anayasa Mahkemesi Birinci Bölüm	02.09.2026	İhlal

ESAS NO	İLGİLİ HÜKÜMLER
2023/17185	Anayasa 51, 6356 s.K. m.25, 6216 s.K. m.50

ÖZET

Deneme süresinde iki kaza gerekçesiyle sözleşmesi feshedilen işçinin sendikal tazminat talebi, işverenin sendikal faaliyetleri engellediğini belirten teftiş ve bilirkişi raporları karşılanmadan reddedildi. AYM sendika hakkı ihlaline, yeniden yargılamaya ve 50.000 TL manevi tazminata hükmetti.

Bu kararın özeti ve değerlendirmesi
savun.av.tr/sendikal-fesihte-teftis-raporu-gerekce-aym-2023-17185/ →

Karar metni

Anayasa Mahkemesi Kararlar Bilgi Bankası sisteminde yayımlandığı hâliyle aktarılmıştır. Heyet, raportör ve vekil adları derlemeye alınmamıştır.

TÜRKİYE CUMHURİYETİ

ANAYASA MAHKEMESİ

BİRİNCİ BÖLÜM

KARAR

(Başvuru Numarası: 2023/17185)

Karar Tarihi: 2/9/2026

I. BAŞVURUNUN ÖZETİ

1. Başvuru, iş sözleşmesi feshedilen başvurucunun sendikal tazminat talebinin reddedilmesi nedeniyle sendika hakkının ihlal edildiği iddiasına ilişkindir.

2. Başvurucunun iddiasına göre iş sözleşmesi sendikal nedenlerle sonlandırılmıştır. Başvurucu, bu kapsamda sendikal tazminat talepli dava açmıştır.

3. Açılan davada ilk derece mahkemesi kararında; işverenin, başvurucunun deneme süresinde iki kez kaza yapması nedeniyle iş sözleşmesini feshettiğini iddia ettiği, özlük dosyasının incelenmesinde 4-5/10/2021 tarihlerinde işyerinde maddi hasarlı kazaya karıştığının tutanak altına

alındığı, başvurucunun söz konusu kazalara yargılama boyunca herhangi bir itirazda bulunmadığı, davalı tanıklarının da iş kazalarının yaşandığını belirttiği ve iş sözleşmesinin bu nedenle sonlandırıldığı belirtilmiştir. Kararda, başvurucunun sendikal faaliyetlere katıldığının, başvurucuya yönelik olarak sendikalı olmasından veya başka bir sebepten kaynaklanan herhangi bir ayrımcılık yapıldığının güçlü bir şekilde ispatlanmadığı belirtilerek sendikal fesih olgusunun gerçekleşmediği sonucuna ulaşılmıştır. Anılan karara karşı yapılan istinaf başvurusu da 24/1/2023 tarihinde kesin olarak reddedilmiştir.

4. Nihai karar, başvurucu tarafından 13/2/2023 tarihinde öğrenilmiştir. Başvurucu 28/2/2023 tarihinde süresinde bireysel başvuruda bulunmuştur.

II. DEĞERLENDİRME

5. Başvurucu; iş sözleşmesinin sendikal nedenlerle feshedildiğini, mahkemelerin işverenin fesih iddiasını esas alarak karar verdiğini, eksik inceleme sonucu verilen ret kararının adil yargılanma hakkı, mülkiyet hakkı ve sendika hakkını ihlal ettiğini ileri sürmüştür.

6. Başvurucunun iddiaları sendika hakkı kapsamında incelenmiştir.

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

8. 18/10/2012 tarihli ve 6356 sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu'nun "Sendika özgürlüğünün güvencesi" 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 ayrım 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. .."

9. 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 fesih yoluna gidilmesi halinde teknik yönden bu hususların araştırılması, feshin son çare olarak kullanılıp kullanılmadığının değerlendirilmesi gereklidir"

10. Anayasa Mahkemesi, benzer başvurularda mahkemelerin sendikal nedenlerle iş sözleşmelerinin feshinin sendika hakkını ihlal ettiği iddialarını incelemiştir (bkz. [2. B.], B. No: 2020/32802, 19/7/2023; [2. B.], B. No: 2020/11279, 24/5/2023; [1. B.], B. No: 2018/6851, 10/5/2023; [1. B.], B. No: 2021/10518, 20/7/2023; [1. B.], B. No: 2020/22386, 7/6/2023; [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:

-Fesih 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,

-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,

-İş sözleşmesi feshedilenlerin sendikal faaliyette öncü olup olmadıkları,

-Toplu iş sözleşmesi prosedürü uygulanmasının söz konusu olup olmadığı,

-Özellikle sendika üyesi olan ve/veya sendikal faaliyet içinde bulunan işçilerin benzer gerekçelerle ve/veya yakın tarihlerde işten çıkarılıp çıkarılmadığı,

-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),

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

-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,

-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.),

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

-İşletmesel nedenlerle işten çıkarmalarda öncelikle sendikalı veya sendikal faaliyette bulunan işçilerin çıkarılıp çıkarılmadığı,

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

-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 ([2. B.], B. No: 2019/28133, 14/12/2023, § 28).

11. 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

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, 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 [2. B.], B. No: 2016/13328, 19/11/2020, § 40; Türkiye Petrol, Kimya ve Lastik Sanayi İşçileri Sendikası [1. B.], B. No: 2016/13531, 15/12/2020, § 40; [1. B.], B. No: 2016/16056, 21/4/2021, §57; B. No: 2016/5002, § 42; [2. B.], B. No: 2020/11279, 24/5/2023, § 39). Bu noktada Anayasa Mahkemesinin yapacağı inceleme, başvurucunun sendikal nedenlerle işten çıkarıldığı gerekçesiyle açtığı davada devletin pozitif yükümlülüğünün gerektirdiği şekilde yargısal bir değerlendirme yapılıp yapılmadığına, özellikle derece mahkemesi kararlarının konuyla ilgili ve yeterli gerekçe içerip içermediğine ilişkindir.

12. Anayasa Mahkemesi B. No: 2020/26593 ([2. B.], 10/12/2025) kararında, başvurucu ile aynı işyerinde çalışan ve başvurucu ile yakın tarihlerde işten çıkarılan bir işçinin iş sözleşmesinin sonlandırılmasına ilişkin sendikal fesih iddialarını incelemiştir. Anılan kararda; ilk derece mahkemesinin tespitlerine göre; fesih tarihinden 6 ay öncesi ve 6 ay sonrası davalı işyerinde A. Sendikasından istifa eden 24 üyenin davalı işyerinde çalışmaya devam ettiği, istifa etmeyen 94 üyenin değişik tarihlerde işten çıkarıldıkları, işten çıkarılanların yerine işçi alımlarının devam ettiği, davalı işyeri nezdindeki üye sayısının 161 olduğu, işten çıkarılanlar düşürüldüğünde 3/6/2022 tarihi itibarıyla kalan üye sayısının 55 olduğu, 4/1/2023 tarihi itibarıyla 40 kişinin üyeliğinin devam ettiği belirtilmiştir (anılan kararda bkz. §27). İlk derece mahkemesi kararında; özellikle sendikanın yetki tespitinin kesinleşmesinden sonra işçilerin yoğun bir şekilde işten çıkarıldığı dönemde sendikaya üyeliklerin son derece azaldığı, bazı aylarda hiç üye kaydının yapılmadığı, bu dönemde sendikadan istifaların arttığı, işyerinde sendikalı işçilerle sendikasız işçiler arasında izin alma, fazla mesailere kalma, bölüm değişikliği yapılması ve vardiyaların ayarlanması hususunda sendikalı işçilerin aleyhine olacak şekilde ayrımcılık yapıldığı, bu ayrımcılığın nedeninin işyerindeki sendikalı işçilerin işten veya sendikadan istifa etmesinin sağlanmasına yönelik olduğu, çalışma esnasında işveren yetkilileri tarafından sendikalı işçilerden sendikadan istifa etmeleri aksi takdirde işten çıkarılacaklarına dair söylemlerinin olması, işveren aleyhine açılmış sendikal tazminat talepli kesinleşmiş veyahut yargılama süreci devam eden derdest davalar, tanıklarca o işçi özelinde sendikal baskının bulunduğunun doğrulanması hususları bir arada değerlendirildiğinde o işçinin iş akdinin sendikal nedenlerle feshedildiği sonucuna ulaşılmıştır (anılan kararda bkz. §27).

13. Eldeki başvuruda da; dosya içinde yer alan 18/3/2022 tarihli bilirkişi raporuna bakıldığında; B. No: 2020/26593 kararında yer alan istatistiksel verilere benzer verilerin yer aldığı; ayrıca yine dosya içinde bulunan 12/4/2017 tarihli Çalışma Bakanlığı İş Teftiş Kurulu Başkanlığı raporuna göre işverenin sendikal faaliyetleri engeller nitelikte eylemlerde bulunduğu ve bu kapsamda işveren

hakkında sendikal faaliyetleri engelleme suçundan suç duyurusunda bulunulduğunun belirtildiği görülmüştür.

14. Yanı sıra mahkemelerin başvurucunun maddi hasarlı kazaya sebebiyet vermesi nedeniyle iş akdinin feshedildiği sonucuna ulaşmasında; bu kazaların kapsamının ne olduğu, maddi zararın boyutu ve işverenin katlanmak zorunda kaldığı külfet gibi hususlarda bir değerlendirmenin yapılmadığı anlaşılmıştır. Gerek ilk derece mahkemesi gerek Bölge Adliye Mahkemesinin kararlarında; dosya içinde yer alan bilirkişi raporu ve teftiş raporunda yer alan verilerin neden dikkate alınmayıp salt işveren ve işveren tanık beyanları esas alınarak sendikal feshin gerçekleşmediği sonucuna ulaşıldığına dair ilgili ve yeterli gerekçenin bulunmadığı görülmüştür. Dolayısıyla eldeki başvuru bakımından B. No: 2020/26593 kararında yapılan değerlendirmeler ve varılan sonuçtan ayrılmayı gerektirir bir yön görülmemiştir.

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

III. GİDERİM

16. Başvurucu, ihlalin tespiti ile yeniden yargılama ve 100.000 TL maddi, 100.000 TL manevi tazminat talebinde bulunmuştur.

17. Başvuruda tespit edilen anayasal hak ihlalinin sonuçlarının ortadan kaldırılması için yeniden yargılama yapılmasında hukuki yarar ve zorunluluk bulunmaktadır. Anayasa'nın 148. ve 153. maddeleri ile 30/3/2011 tarihli ve 6216 sayılı Anayasa Mahkemesinin Kuruluşu ve Yargılama Usulleri Hakkında Kanun'un 50. ve 66. maddeleri uyarınca ihlal kararının gönderildiği yargı mercilerinin yapması gereken iş, yeniden yargılama işlemlerini başlatıp Anayasa Mahkemesinin ihlal kararında belirtilen ilkelere ve gerekçelere uygun biçimde yürütülecek yargılama sonunda hak ihlalinin nedenlerini gidererek yeni bir karar vermektir (yeniden yargılama konusunda bkz. [GK], B. No: 2014/8875, 7/6/2018, §§ 54-60; [1. B.], B. No: 2016/12506, 7/11/2019, §§ 53-60, 66; [GK], B. No: 2020/32949, 21/1/2021, §§ 93-100).

18. Öte yandan ihlalin sonuçlarının ortadan kaldırılması için manevi zararları karşılığında başvurucuya net 50.000 TL manevi tazminat ödenmesine karar verilmesi gerekir. Maddi tazminata ilişkin talepler yeniden yargılama kapsamında giderilebileceğinden maddi tazminat talebi reddedilmiştir.

IV. HÜKÜM

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 Düzce 2. İş Mahkemesine (E.2021/301, K.2022/273) GÖNDERİLMESİNE,

Ç. Başvurucuya net 50.000 TL manevi tazminat ÖDENMESİNE, tazminata ilişkin diğer taleplerin REDDİNE,

D. 1.480,40 TL harç ve 40.000 TL vekâlet ücretinden oluşan toplam 41.480,40 TL yargılama giderinin başvurucuya ÖDENMESİNE,

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

F. Kararın bir örneğinin Adalet Bakanlığına GÖNDERİLMESİNE 2/9/2026 tarihinde OYBİRLİĞİYLE karar verildi.