

Makale Gönderim Tarihi: 29 Aralık 2016

Makale Kabul Tarihi: 30 Aralık 2016

Metal Sektöründeki Son İş Bırakma Eylemleri Nedeniyle İşten Çıkarmalar

Öz

Metal sektöründeki son iş bırakma eylemleri, Türk hukuk sistemi bakımından, yasa dışı eylemler olarak nitelendirilmektedir. Gerçekten, geçerli bir toplu iş sözleşmesine rağmen işin bırakılması, işçilerin yanısıra, sanayi ile şirket sahiplerine zarar vermektedir. Bu eylemlere katılan ve bir süre iş bırakan işçiler, işe iade davası açmışlardır. Anılan işçilerden bazılarının tekrardan işe alınmayıp

işten çıkarılmaları, Yargıtay kararları tarafından işverenin eşit davranma borcuna aykırılık olarak değerlendirilmiştir. Ancak, Anayasa Mahkemesi, bu konudaki bireysel başvuruda, başvurucular tarafından eşitlik ilkesine aykırı bir davranışın kanıtlanmamış olduğunu belirtmiştir. Yine, bu kararda, çalışma ve grev haklarının ihlal edilmediği kabul edilmektedir.

Anahtar Sözcükler:

İş bırakma, yasa dışı eylem, sendika hakkı, sendikal nedenle fesih, işverenin eşit davranma borcu.

Recent Dismissals Due to the Cessation of Work In the Metal Industry

Abstract

Latest protests in the metal industry are considered as unlawful acts by the Turkish justice system. In fact, interruption of a smooth working system and refusing to work, even though the workers are under a valid collective labour agreement, harm the industry, company owners and besides the workers themselves. The workers who were attended any of those protests and quit their job for a while, had filed a lawsuit on reinstatement. Some of the workers' acceptance

to get back to their work, while not giving some others' the same chance or opportunity, is been considered against equal treatment orders of the Court of Cassation. However, the Constitutional Court claimed by an individual application that there was no act conflicting with the principle of equality regarding the cases. Similarly, it is considered as there is no infringement to work and strike rights of the worker.

Keywords:

Cessation of work, unlawful act, union right, termination due to union activities, employer's obligation of equal treatment.

*Koç Üniversitesi Hukuk Fakültesi
tcentel@ku.edu.tr

I. Giriş

2016 yılının Mayıs ayı, Türkiye otomotiv sanayiinin önde gelen şirketleri olarak, Renault ile Tofaş ve Ford Otomotiv şirketlerine bağlı işyerlerinde çalışan işçilerin yoğun iş bırakma eylemlerine sahne olmuştur. Söz konusu eylemlere yol açan iç ve dış dinamikler biryana bırakılacak olduğunda, esas olarak işçi sendikaları arasında yaşanan yoğun rekabet ortamının ön plana çıktığı görülmektedir.

Gerçekten, 2014 yılının Aralık ayında Türkiye Metal Sanayicileri Sendikası (MESS), önce Türk Metal ve sonra da Çelik-İş sendikalarıyla aynı koşulları içeren ama ayrı birer grup toplu iş sözleşmesi bağtılamıştır. Birleşik Metal-İş'le yapılan görüşmelerde ise, taraflar arasında anlaşma sağlanamamış ve söz konusu işyerleri için greve başvurulmuştur. Ancak, bu işyerleri için alınan grev kararları, Bakanlar Kurulu tarafından ertelenmiş ve bunlar için Yüksek Hakem Kurulu, diğer iki grup toplu iş sözleşmesinde yeralan aynı koşulları taşıyan bir toplu iş sözleşmesini 2015 yılının Mayıs ayında bağtılamıştır.

Diğer yandan, Bosch A.Ş.'ne bağlı işyerlerinde çalışan işçiler, Türk Metal ile Birleşik Metal İşçileri Sendikası (Birleşik Metal-İş) arasında yaşanan yetki uyumsuzluğunun uzun süre yargıda çözüme kavuşturulamayışı nedeniyle, üstüste iki toplu pazarlık dönemi boyunca (yaklaşık 38 aylık dönemde) bağtılanan grup toplu iş sözleşmelerinden yararlanma olanağını bulamamıştır. Nitekim, Bosch A.Ş.'ne ait işyerlerinde çalışan işçiler; ancak bu işyerlerindeki yetki uyumsuzluğu Türk Metal lehine sonuçlandıktan sonra, grup dışında geçtiğimiz yılın Nisan ayında bağtılanan toplu iş sözleşmesiyle getirilen ücret artışlarından yararlanmaya başlamıştır.

Bu kez, daha önceki grup toplu iş sözleşmeleriyle kendilerine daha az artış sağlandığı savıyla, özellikle Renault ile Tofaş ve Ford şirketlerine bağlı işyerlerinde hareketlilik görülmeye başlanmıştır. Girişilen iş bırakma eylemleri sonucunda ise, işverenler tarafından bazı işçilerin işlerine son verilmiştir. Bunun üzerine, sendikal fesih iddialarıyla işe iade davaları açılmış ve verilen kararlar karşısında tatmin olunmaması üzerine de, Anayasa Mahkemesi'ne bireysel başvuruda bulunulmuştur.

Tüm bu gelişmelerin ışığında, aşağıda ilkin, metal sektöründeki son iş bırakma eylemlerinin hukuki değerlendirilmesi yapılacak ve daha sonra da, iş bırakma eylemlerine katılmalarına karşın işten çıkarılmayan işçilerin varlığı, eşitlik ilkesi açısından ele alınacaktır.

II. Metal Sektöründeki İş Bırakma Eylemlerinin Değerlendirmesi

1. Çalışma Barışını Sağlama Borcu Açısından

Bağtılanacak toplu iş sözleşmesiyle tarafların yüklenileceği en önemli borçlardan biri, *'çalışma barışını sağlama (dirlik) borcu'*dur. Bu anlamda, çalışma barışını sağlama borcu, toplu iş sözleşmesinin yürürlük süresi içinde grev ve lokavt gibi iş mücadelesi araçlarına başvurulmamasını içerir. Böylelikle, bağtılanmış toplu iş sözleşmesiyle düzenlenmiş ilişkiler açısından, yeni isteklerin grev ve lokavt yoluyla kabul ettirilmemesinden vazgeçilmektedir. Buna göre, toplu iş sözleşmesi, bir anlamda, *'barış sözleşmesi'*dir¹.

Bu bağlamda, bağtılanmış bir toplu iş sözleşmesi yürürlükteyken, söz konusu toplu iş sözleşmesinin yürürlük süresi içinde grev ve lokavt yapılamaması esası, toplu iş sözleşmesinin niteliğinden kaynaklanmaktadır. Nitekim, yasal grev ve lokavt kavramları, ancak *'toplular iş sözleşmesinin yapılması sırasında uyumsuzluk çıkması halinde'* sözkonusudur (STİSK. m. 58/II, 59/II). Bunun gibi, bağtılanmış toplu iş sözleşmesinin hükümleri daha sonra değiştirilebilirken, süresine dokunulamamaktadır (STİSK. m. 35/II c. 2).

Diğer yandan, çalışma barışını sağlama borcu, toplu iş sözleşmesinin borç doğurucu bölümü içinde yer almakta ve sadece toplu iş sözleşmesinin tarafları (işçi sendikası ile işveren sendikası veya sendika üyesi bulunmayan münferit işveren) arasında ortaya çıkmaktadır. Bu bağlamda, taraf sendikaya üye olan veya olmayan işçiler bakımından, çalışma barışını sağlama borcunun söz konusu olup olmayacağı akla gelebilir. Ancak, toplu iş sözleşmesini bağtılayan sendikalar, karşılıklı olarak *'toplular iş sözleşmesinin uygulanması ve*

1 Bkz. Tunçomağ ve Centel, 2016, s. 344.

denetimi borcu'nu da yüklenmiştir. Buna göre, toplu iş sözleşmesini yapan sendikalar, üyelerine sözcüsel bilgi verme, uyarma ve aykırı davrandıkları takdirde üyelikten çıkarma yaptırımını uygulamak suretiyle anılan borçlarını yerine getireceklerdir².

Ayrıca, toplu iş sözleşmesi ile grev haklarının kullanılabilmesi, münhasıran işçi sendikalarına tanınmış birer haklardır. Bu anlamda, fiili işçi topluluklarının anılan hakları kullanabilmeleri, söz konusu değildir.

Tüm bu düzenlemeler karşısında, Türk hukuk sisteminin, toplu iş sözleşmesinin yürürlük süresi içinde mutlak bir çalışma barışı dönemini öngördüğü söylenebilmektedir.

Metal sektöründeki son eylemler ise, öngörülen bu mutlak çalışma barışı ortamına ters düşmektedir. Gerçekten, söz konusu eylemlerde bağitlanmış bir toplu iş sözleşmesi yürürlükteyken, Türk Metal'in bağitlanmış bulunduğu toplu iş sözleşmelerindeki ücret artışları beğenilmeyip, yeni hak (çıkarma) sağlama arayışı içine girilmektedir. Bunun mevcut hukuki sistemle bağdaştığı söylenemez.

Nitekim, Türk hukuk sistemi; 1980 sonrasında günümüze dek uzanan dönem içinde, toplu hak uyuşmazlığı çıkarma olanağını tanınamakta ve toplu hak uyuşmazlıklarında iş mücadelesi araçlarının kullanılmasını kabul etmemektedir. Buna göre, metal sektöründeki son eylemlerin, çalışma barışı açısından yasaya (hukuka) uygun düşmediği söylenmelidir.

2. Kısa Süreli Protesto Eylemleri Açısından

Grev ve giderek yasal grev kavramlarının ortaya çıkabilmesi bakımından, iş bırakmaların süresinin ne olacağı konusunda STİSK'nda herhangi bir açıklık yoktur. Bu bağlamda, çok kısa süreli ve bir kez topluca işi bırakma eylemleri, barışçı biçimde gerçekleştirilmeleri kaydıyla, yasa dışı grev yerine *'toplulu protesto eylemi'* olarak nitelendirilmekte³ ve *ILO Sendikal Özgürlükler Komitesi* kararlarında, söz konusu eylemlere hukuken meşruluk tanınmaktadır.

Buna karşılık, ILO Sendikal Özgürlükler Komite-

si'nce benimsenen barışçı toplu eylem hakkının, Türkiye'nin taraf olduğu ILO sözleşmeleriyle güvence altına alınmış bir temel hak olduğundan söz edilmek suretiyle, geçmişte Türk kamuoyu yanıltılmıştır. Çünkü, konuya ilişkin ne 87 ve ne de 98 sayılı ILO Sözleşmesi, bu tür eylemleri bir hak olarak tanıyan bir metne sahiptir. Tam aksine, her iki sözleşme metninin, hiçbir yerinde 'grev' sözcüğünden dahi söz edildiği görülmez⁴. Kaldı ki; barışçı toplu eylem hakkını kabul eden ILO denetim organları, söz konusu hakkın bazı hallerde sınırlanabileceğini de kabul etmektedir. Getirilebilecek sınırlamalardan biri de, toplu iş sözleşmesi varken toplu eylem hakkından söz edilemeyeceğine ilişkindir (*sosyal barış yükümü*)⁵.

Bu bağlamda, Yargıtay, toplu eylem hakkının varlığını kabul etmekte; ancak, bu hakkın barışçı olmasını ve ölçülü bulunmasını aramaktadır. Nitekim, Yargıtay 9. Hukuk Dairesi'nin Ford Otomotiv ile Arçelik LG Klima işyerlerindeki eylemlere yönelik kararlarında, aynen:

".. bireysel veya toplu iş hukukuna dair bazı hakların savunulması için işçilerin demokratik ve barışçıl toplu eylem haklarının olabileceği 87 ve 98 sayılı İLO Sözleşmeleri ile Avrupa Sosyal Şartı ile Anayasanın 51.,54. ve 90. maddelerinin bir gereği olsa da, eylemin işverene özel olarak zarar verme kastı içermemesi ve ölçülü olması gereklidir .." denilmektedir⁶.

Metal sektöründeki son eylemlere bakılacak olduğunda; yukarıda belirtilenler ışığında, bunların barışçı toplu eylem hakkı kapsamında görülmeleri, söz konusu değildir. Nitekim, Yargıtay tarafından da, Ford Otomotiv ile Arçelik LG Klima işyerleriyle ilgili olarak, aynen:

".. işyerinde gerçekleşen ve 13 gün süreyle devam eden toplu iş bırakma eyleminin zamanlaması, katılımcı sayısı ve süresi değerlendirildiğinde ölçülü olmaktan uzak olduğu görülmektedir ..", şeklinde durum değerlendirilmektedir.

Bunun gibi, Yargıtay 22. Hukuk Dairesi'nce gerekçesiz olarak onanan ve Ford Otomotiv İnönü/Eskişehir

2 Çelik ve diğerleri, 2016, s. 734-735; Tunçomağ ve Centel, 2016, s. 346.

3 Tunçomağ ve Centel, s. 449.

4 Ayrıca bkz. ILO, 2006, para. 581.

5 Bkz. Servais, para. 279.

6 Yarg. 9. HD., 11.3.2016, E. 2016/5562, K. 2016/5737; Yarg. 9. HD., 29.6.2016, E. 2016/17291, K. 2016/15580.

hir işyeriyle ilgili alt mahkeme (Bozüyük 1. Asliye Hukuk Mahkemesi) kararında da, 9 günlük eylemin süre açısından ölçülülük ilkesini ihlal ettiği kabul edilmiştir⁷.

Diğer yandan, toplu eylem hakkı; sendikal özgürlüklerin korunması amacıyla, işçi sendikalarına ve giderek sendika üyelerine tanınmaktadır. Nitekim, Ford Otomotiv işyeri işçilerinin bireysel başvurusuyla ilgili Anayasa Mahkemesi kararında, aynen:

“.. AİHM, Belçika Ulusal Polis Sendikası'nın Belçika'ya karşı yaptığı başvuruya ilgili olarak verdiği 27/10/1975 tarihli kararında, 'Avrupa İnsan Hakları Sözleşmesi'nin (AİHS) 11. maddesinin 1. paragrafının; sendika üyelerine çıkarlarını koruyabilmek amacıyla seslerini duyurmalarına imkan tanıdığını, bununla birlikte bu amaca ulaşabilmek amacıyla uygulanacak olan yöntemleri belirleme takdirinin devlete ait olduğunu, AİHS'nin 11. maddesinde yer alan "çıkartlarını korumak için" ifadesinin önemli olduğunu ve AİHS'in sendikaların yapacağı toplu eylem yoluyla, sendika üyelerinin mesleki çıkarlarını savunma özgürlüğünü güvence altına aldığını (altını ben çizdim)' vurgulamıştır ..”⁸

anlatımına yer verilmek suretiyle, toplu eylem hakkının işçi sendikasını ve üyelerini ilgilendiren bir hak olarak belirdiği açıklanmaktadır.

Metal sektöründeki son eylemler ise, tam aksine, işçilerin kendi sendikasına karşı giriştikleri eylemler olarak ortaya çıkmakta ve işin bırakılması sonucunda, işverene zarar verilmektedir. Gerçekten, Türk Metal Sendikası'nca haklarının yeterince savunulmadığından söz edilmek suretiyle, toplu eyleme girililmekte ve yeni bir sendikal örgütlenmeye gidilmesine çalışılmaktadır. Nitekim, somut olayda iş bırakma eylemlerinin, işçi sendikası üyelerinin çıkarlarını korumak amacıyla düzenlenmediği ve eylem sırasında bir grup eylemcinin, üyesi oldukları sendikadan istifa edip bir başka sendikaya üye oldukları görülmektedir.

Bu nedenle, artık buradaki toplu eylemlerin, uluslararası alanda sendikal özgürlüklerin korunması amacıyla tanınan toplu eylem hakkıyla bir ilgisinin bulunmadığı ortaya çıkmaktadır. Buna göre, üyesi bulunduğu işçi sendikasıyla hoşnut olmayan iş-

çinin, mevcut hukuki düzen içerisinde, işi bırakmak yerine, sendikasını değiştirmekten başka başvurabileceği bir yol görünmemektedir.

3. Sendikal Nedenle Fesih Açısından

Sendikal nedenle iş sözleşmesinin feshi halinde işçi, iş güvencesi hükümlerine göre feshin geçersizliğinin tespiti davası açma hakkına sahiptir. Ancak, işçinin İş K. m. 20 ve 21 hükümlerine göre böyle bir davayı açmamış bulunması, ayrıca sendikal tazminat talebinde bulunmasını engellememektedir (STİSK. m. 25/V c. 1 ve 4).

Bu bağlamda, sendikal nedenle fesih, işçinin sendikaya üye olması veya olmaması ya da sendikal faaliyeti, yani sendikal hakların kullanılması nedeniyle yapılan fesihtir. Buna göre, yapılacak feshin temel nedeni, işçinin sendikal haklarını kullanmasını engellemektir⁹. Böylece, sendikal nedenle feshin, esas olarak işverenden (işyerinden veya işletmeden) kaynaklanacak engelleme sonucunda ortaya çıkacağı söylenmelidir.

Metal sektöründeki son eylemlerde ise, işveren kesiminden kaynaklanan bir engellenmenin ortaya çıktığı kanıtlanmış değildir. Nitekim, söz konusu olaylarda, mevcut sendikalara üye olmama veya yeni bir işçi sendikası kurmama ya da mevcut sendikalardan belli birine üye olma yönünde işverenden kaynaklanan bir baskıya ve de buna tepki olarak ortaya konulduğu kanıtlanmış bir tepkiye rastlanmamaktadır. Bu anlamda, sendikal örgütlenme kapsamında bir eyleme kalkışılması, söz konusu değildir. Aksine, sendikalar arası rekabet ortamı içinde ve Türk Metal yönetimine karşı duyulan tepki üzerine, işyerinde iş bırakılmaktadır.

Diğer yandan, Çelik-İş üyesi olup eylemlerde öncü olan kişiler oldukları ve bu yüzden iş sözleşmelerinin sendikal nedenle feshedildiğine ilişkin bazı Tofaş çalışanlarının iddiaları, Bursa 4. İş Mahkemesi tarafından yerinde görülmemiş ve alt mahkemenin söz konusu kararı, açık bir gerekçeye yer verilmeksizin Yargıtay 7. Hukuk Dairesi tarafından onanmıştır¹⁰. Bu bağlamda, Bursa 4. İş Mahkemesi'nin söz konusu kararında aynen:

“.. Mesele iki sendika arasında yaşanan bu gerilimli

7 Bkz. Yarg. 22. HD., 19.4.2016, E. 2016/8279, K. 2016/11459.

8 AyM., 27.7.2016, 2016/8793 sayılı Başvuru, para. 11-İşveren 54, 5 (Eylül-Ekim 2016), Yargıtay Kararları Özel Eki, 5.

9 Baskan, 2013, s. 80.

10 Bkz. Yarg. 7. HD., 13.6.2016-18402/13110.

süreçte işverenin tutumundadır .. Yapılan eylemler de esasen sendikal örgütlenme özgürlüğüne karşı işverenin eylem ve işlemlerine dayanmamaktadır... Somut olayda istifa eden işçiler ile görüşme yapan Türk Metal Sendikası yetkilisinin bu görüşmeyi işverenin insiyatifi ile yaptığına dair herhangi bir delil bulunmamaktadır. Yetkili Türk Metal Sendikası ile örgütlenme sürecini yaşayan Çelik-İş Sendikası arasındaki rekabetin davalı işvereni ilgilendiren bir tarafı bulunmamaktadır. Somut olayda feshin sendikal nedenler ile yapıldığına dair iddialara itibar edilmemiştir.."11

denilmek suretiyle, sendikal nedenle fesih iddiası yerinde bulunmamıştır. Aksine, alt mahkeme kararında, davacı işçinin toplamış olduğu sayıları 50 kişiyi bulan işçilere hitaben işyeri içerisinde konuşma yaptığı, bu konuşmada '.. Yarın takım liderleri sizin yerinizi değiştirirse bize gelin, kral biziz, padişah biziz ..' şeklinde sözler söylemek suretiyle işverenin işyeri içerisindeki otoritesini zedelediği ve çalışanları olumsuz yönde etkileyerek işyerindeki işleyişi zaafiyete uğratma çabasında bulunduğu belirtilip, feshin İş K. m. 25/II bent b kapsamında haklı nedenle fesih olarak değerlendirilmesi gerektiği görüşüne yer verilmiştir.

Bunun gibi, aynı alt mahkemenin yine aynı iddia ile ilgili bir başka kararında, sendikal nedenle feshin söz konusu olmadığı belirtilmiş ve davacı işçinin aralarında Tofaş İnsan Kaynakları Direktörü'nün de bulunduğu yöneticilere hitaben 'kelle avcılar' şeklinde söylemlerde bulunması, İş K. m. 25/II bent b çerçevesinde haklı nedenle fesih olarak değerlendirilmiştir¹².

Sendikal nedenle fesih iddialarını yerinde görme- yen diğer bir mahkeme kararı da, Ford Otosan (İnönü/Eskişehir) işyerindeki eylemlere ilişkin olandır. Bu bağlamda, gerekçesiz olarak Yargıtay incelemesinden geçip onanmış bulunan Bozüyük 1. Asliye Hukuk Mahkemesi kararında:

".. eylemin sendikanın 3 yıllığına toplu iş sözleşmesi imzalamış olması, ücret zamlarının istenildiği miktarda olmaması nedeniyle yapıldığı, eylemlerden sonra

yeni kurulan Tomis sendikasına üye işçilerin de halen davalı şirkette çalıştığı, herhangi bir sendikaya üye olmayıp çalışan işçilerin bulunduğu ve işçilerin büyük çoğunluğunun eylemler sırasında sendikadan istifa ettiği, işçilerin eylemler bittikten sonra belli bir süre sendikasız işe devam ettikleri iş akitleri sonlandırılan işçilerinse iş akitlerinin eylemler bittikten sonra feshedildiği dikkate alındığında iş akdinin sendikal faaliyette bulunulması nedeniyle feshedilmediği .. anlaşılmıştır.."

anlatımına yer verilmek suretiyle, sendikal nedenle feshin bulunmadığı kabul edilmiştir¹³. Bunun gibi, Arçelik LG Klima işyerindeki eylemlere ilişkin olarak, Gebze 2. İş Mahkemesi tarafından da, girilen eylemlerin sendikal nedene dayanmadığı, büyük bir açıklıkla belirtilmektedir¹⁴.

III. Sendikal Nedenle Fesih ve Ayrımcılık Yasağı

İşverenin eşit davranma borcunun iş sözleşmesini fesih hakkının kullanılması sırasında da söz konusu olup olmayacağı konusu, öğretide değişik yönlerde görüşlerin ortaya atılmasına yol açmıştır. Nitekim, fesih hakkının kullanılması sırasında da eşit işlem esasının uygulanmasının gerektiğini belirten görüşlere karşılık, işverenin fesih sırasında seçim özgürlüğüne sahip bulunduğunu ileri süren görüşlere de öğretide rastlanmaktadır¹⁵.

Ancak, herhalükarda, ayırım yasakları ortaya çıktığında, işverenden eşit işlem borcuna uyması beklenmelidir. Bu anlamda, işveren iş sözleşmesini feshederken, STİSK. m. 25/III'deki sendikal ayırım yasağını dikkate almak zorundadır. Buna göre, işçiler; sendikaya üye olmaları veya olmamaları, iş saatleri dışında veya işverenin izniyle iş saatleri içinde işçi kuruluşlarının faaliyetlerine katılmaları veya sendikal faaliyet- te bulunmalarından dolayı işten çıkarılamayacaktır.

Böylece, işverenin iş sözleşmesini fesih hakkını kullanırken sendikal nedenle ayrımcılık yapması,

11 Bkz. Bursa İş Mahkemesi'nin 29.3.2016 tarihli ve 2015-505/94 sayılı kararı.

12 Bkz. Bursa İş Mahkemesi'nin 29. 3.2016 tarihli ve 2015-506/95 sayılı kararı ve bu kararı gerekçesiz onayan Yarg. 7. HD., 13.6.2016-18401/13111.

13 Bkz. Yarg. 22. HD., 19.4.2016-8279/11459'la onanan Bozüyük 1. Asliye Hukuk Mahkemesi'nin 5.1.2016 tarihli ve 2015-331/1 sayılı kararı.

14 Bkz. Gebze 2. İş Mahkemesi'nin 11.7.2016 tarihli ve 2015-638/823 ve 2015-703/813 sayılı kararları.

15 Bunlar için bkz. Baskan, 2013, s. 149.

eşit davranma borcuna aykırılık oluşturacaktır. Ancak, işveren, işyerinde mal veya hizmet üretimini sürdürmek durumunda olan kişidir. Bu durumda, yasa dışı eylemler karşısında işyerindeki işin belli bir bölüm işçiyle sürdürülmesi mümkün bulunduğu takdirde, sendikal nedenle fesih yasağını ihlal etmesi için, işverenin yasa dışı eylemde bulunan tüm işçileri çıkarmasının gerekip gerekmediği ya da bir bölüm işçiyi çıkarabilecekse bunun ölçüsünün ne olacağı, sorun olarak ortaya çıkar.

Yasa dışı eylemde bulunan işçilerin tümünün işten çıkarıldığı durumlarda ise, sorun yoktur. Doğallıkla, böyle bir durumun ortaya çıkabilmesi, işverenin yasa dışı eylemde bulunmuş işçiler olmaksızın da üretimi sürdürebileceği haller için söz konusudur. Böyle bir durum bulunmadığında ise, sendikal fesih yasağının ortaya çıkmaması, yasa dışı eylemi nedeniyle işten çıkarılabilecekken işten çıkarılmayan işçinin işte tutulmasında işverenin hukuken haklı (korunan) bir çıkarının bulunmasına bağlıdır.

Söz konusu çıkar, belli bir işçi sendikasını kollamak üzere ona üye bulunan işçileri işyerinde tutma endişesi olamaz. Çünkü, işveren, işçi sendikaları karşısında yansız hareket etmek durumundadır. Buradaki haklı görülebilecek işveren çıkarı ise, olsa olsa, üretimi kesintisiz sürdürme istek ve düşüncesinden öteye gitmeyecektir.

Ancak, Yargıtay 22. Hukuk Dairesi, Ford Otomotiv (İnönü/Eskişehir) işyerine ilişkin kararında, aynen:

“.. eyleme katılan ve baştan sona destek veren işçilerin bazılarının iş sözleşmesi feshedilmezken davacı işçinin iş sözleşmesinin feshinin, 4857 sayılı İş Kanunu'nun 5. maddesi uyarınca işverenin eşit davranma borcuna aykırılık oluşturduğu; davalı işverenin, davacı işçi ile iş sözleşmesi feshedilmeyen aynı durumdaki işçiler arasındaki ayrımı haklı haklı kılan bir sebebi ortaya koyamadığı, işverenin kendi iş organizasyonu kapsamında üretimi aksatmayacak şekilde işten çıkarılacak işçileri farklı ünitelere göre belirlediği ve feshin bu gerekçeyle haklı olduğundan söz edilemeyeceği..”¹⁶

anlatımına yer verilmek suretiyle, üretimi aksatmama endişesinin işveren açısından hukuken haklı

bir nedeni oluşturmayacağı kabul edilmektedir.

Söz konusu görüşe ise, hukuken katılma olanağı yoktur. Çünkü, böylece ilkin, yargı tarafından işverenin iş organizasyonuna (işletme planına) yetkili olunmaksızın müdahale edilmektedir.

İkincisi, işverenden işyerindeki veya bir bölümdeki tüm işçileri işten çıkarması beklenmek suretiyle üretimin sağlanacağı düşünüülerek, yaşamın olağan akışına ve maddi gerçeğe ters düşülmektedir. Bu bakımdan, söz konusu Yargıtay kararına konu olan alt mahkeme kararında yer alan:

“.. söz konusu eylem nedeniyle işverenin eyleme katılan tüm işçilerin akitlerine son verme hakkı bulunsa da, işverenin üretimin devamlılığını ve ekonomik durumunu düşünerek bu hakkını kullanmamasının doğal olduğu, tüm işçilerin iş akitlerine son verilmesinin işverenden beklenemeyeceği işverenin tutumunun hayatın olağan akışına uygun olduğu ayrıca toplu eylem hakkının son çare olarak kullanılmaması, ölçülülük ilkesinin aşılması ilkeleri de dikkate alındığında eşit davranma yükümlülüğünün ihlalinin somut olayda gerçekleşmediği kanaatine varılmıştır..”¹⁷

şeklindeki görüşün, daha doğru ve yerinde olduğu görülmektedir.

Bu bağlamda, ilginç olan bir husus ise; aynı gerekçeye yer veren aynı alt mahkemenin diğer bir kararının¹⁸, Yargıtay 22. Hukuk Dairesi tarafından önceki kararla aynı günde ve aynı işyeri için gerekçesiz bir kararla onanmasıdır¹⁹. Aynı gün verilmekle birlikte gerekçesiz kararın karar sayısına göre daha sonra verildiği görüldüğünden, Yargıtay 22. Hukuk Dairesi'nin önceki görüşünde ısrarlı olmadığı söylenebilmektedir.

Buna karşılık, Yargıtay 9. Hukuk Dairesi, anılan kararlardan yaklaşık bir ay öncesinde yine Ford Otomotiv Sancaktepe işyeri için verdiği bir kararda, aynen:

“.. 3000-4000 kadar işçinin katıldığı toplu eylem sebebiyle davalı işveren eylemin başından sonuna

16 Yarg. 22. HD., 19.4.2016-8276/11456.

17 Bozüyük 1. Asliye Hukuk Mahkemesi'nin 5.1.2016 tarihli ve 2015-347/6 sayılı kararı.

18 Bozüyük 1. Asliye Hukuk Mahkemesi'nin 5.1.2016 tarihli ve 2015-331/1 sayılı kararı.

19 Bkz. Yarg. 22. HD., 19.4.2016-8279/11459.

kadar destek verdiği 550 işçiyi belirlemek suretiyle disiplin kuruluna sevk etmiş ve bunlardan davacının da aralarında olduğu 50 kadar işçinin iş sözleşmesini feshettiğini bildirmiştir. Eyleme katılan ve baştan sona destek veren işçilerin bazılarının iş sözleşmesi feshedilmeyen davacı işçinin iş sözleşmesinin feshi, 4857 sayılı İş Kanunu'nun 5. maddesi uyarınca işverenin eşit davranma borcuna aykırılık oluşturur. Davalı işveren, davacı işçi ile iş sözleşmesi feshedilmeyen aynı durumdaki işçiler arasındaki ayrımı haklı kılan bir nedeni ortaya koyamamıştır.

Davalı tanığı beyanında, disiplin kurulu tarafından 550 işçiden 50 kadar işçinin iş sözleşmesinin feshine gerekçe olarak, farklı birimlerde üretimin aksamaması için dengeli bir dağılım yaparak işten çıkarılacakların tespit edildiğini bildirmiştir. Sözü edilen gerekçe işçiden kaynaklanan ayrımı haklı kılan bir neden değildir. İşveren kendi iş organizasyonu kapsamında üretimi aksatmayacak şekilde işten çıkarılacak işçilere ("işçileri", olacak) farklı ünitelere göre belirlemiş olmakla, feshin bu gerekçeyle haklı olduğundan söz edilemez..²⁰

anlatımına yer vermek suretiyle, üretimi aksatmamak amacıyla işten çıkarılacak işçilerin işverence farklı ünitelere göre belirlenmesini sendikal nedeni ortadan kaldıracak bir neden olmadığını kabul etmiştir.

Bu bağlamda, Yargıtay 22. Hukuk Dairesi'nin yukarıda belirtilen ilk kararındaki anlatımın, Yargıtay 9. Hukuk Dairesi'nce daha önce verilmiş yukarıdaki karardan esinlendiği söylenebilir. Buna göre, Yargıtay 22. Hukuk Dairesi'nin yukarıda belirtilen kararları hakkında söylenenlerin, Yargıtay 9. Hukuk Dairesi'nin anılan kararı için de geçerli olduğu belirtilmelidir.

Dahası, Yargıtay 9. Hukuk Dairesi'nin söz konusu kararında, özel düzenleme (STİSK. m. 25/III) varken eşitlik ilkesini içeren İş K. m. 5 hükmünü hukuki dayanak yapmaya kalkması, doğru ve yerinde görünmemektedir. Gerçekten, İş K. m. 5/1'de ayırım nedenleri sayılırken metinde 'sendikal neden'e yer verilmemekte; İş K. m. 5/VI'da da eşit davranılmadığı takdirde uygulanacak yaptırım gösterilirken de, 2821 sayılı Sen-

dikalar Kanunu'nun 31 inci maddesi, yani bugünkü STİSK. m. 25 hükmü saklı tutulmaktadır. Bunun anlamı, sendikal nedenle fesihlerde özel hüküm olarak, öncelikle İş K. m. 5 yerine, STİSK. m. 25'deki düzenlemenin gözönünde bulundurulacağıdır.

Bu bağlamda, Ford Otomotiv işyeriyle ilgili yapılan bireysel başvuruya ilişkin Anayasa Mahkemesi kararında ise, aynen:

“.. Ayrımcılık iddiasının incelenebilmesi için başvurucuların, kendileriyle benzer durumdaki kişilere yönelik farklı uygulamaların meşru bir temeli olmaksızın ırk, renk, cinsiyet, din, dil vb. ayrımcı bir nedene dayandığını makul delillerle ortaya koymaları gerekir. Somut olayda başvurucular, sözünü ettikleri benzer olaylar ile kendi durumlarının aynı olduğunu ortaya koyamadıkları gibi kendilerine hangi nedenle ayrımcılık yapıldığına ilişkin de herhangi bir beyanda bulunmamışlardır .. Bu kapsamda başvurucular tarafından ileri sürülen ihlal iddiaları kanıtlanamamıştır ..”²¹

denilmek suretiyle, eşitlik ilkesinin ihlal edildiğine ilişkin iddia 'açıkça dayanaktan yoksun olması nedeniyle kabul edilemez' nitelikte bulunmuştur. Buna göre, soyut olarak salt yasa dışı eylemde bulunan bazı işçilerin işten çıkartılması, eşitliğin ihlali bakımından, hukuken yeterli görülmemektedir.

IV. Metal Sektöründeki İşten Çıkarmaların Yargısal Değerlendirmesi

1. Eylemlerin Niteliği

Bosch A.Ş.'ne bağlı işyerlerine ilişkin toplu iş sözleşmesi ile daha önce bağitlanan grup toplu iş sözleşmelerinin üç yıllığına yapılması gerekçe gösterilmek suretiyle girişilen iş bırakma eylemlerinin yürürlükteki hukuk sistemiyle bağdaşmadığı, şimdiye dek verilen ve önemli bir bölümü kesinleşmiş yargı kararı niteliğini kazanan mahkeme kararlarıyla belirlenmiş bulunuyor. Söz konusu eylemlerin barışçı (demokratik) protesto eylemi niteliğini taşımadıkları

²¹ AyM., 27.7.2016, 2016/8793 sayılı Başvuru, para. 19-İşveren 54, 5 (Eylül-Ekim 2016), Yargıtay Kararları Özel Eki, s. 6-7.

²⁰ Yarg.9. HD., 11.3.2016-5562/5737.

ve yasa dışı oldukları, yine aynı mahkeme kararlarıyla saptanmış durumda. Böylelikle, toplu iş sözleşmesinin yürürlük süresi boyunca mutlak bir çalışma barışı yükümüne uyulması düşüncesi, açık ve doğrudan bir hukuki düzenlemenin yokluğunda, uygulamaya yerleşmektedir.

2. İşverenin Fesih Hakkı

Yasa dışı eylemleri nedeniyle işten çıkarılabileceği işçilerin tümünün iş sözleşmesini feshetmeyip sadece bazılarınınkini fesheden işveren hakkında Yargıtay 9. ve 22. Hukuk Daireleri; işverenin eşit davranma borcuna hareket etmiş olmasının, haklı feshi ortadan kaldırsa bile, geçerli nedeni ortadan kaldırmayacağını ve bu durumda, işin bırakılması suretiyle katılan toplu eylem yüzünden işverence gerçekleştirilecek feshin geçerli nedene dayanacağını kabul etmektedir²². Böylece, Yargıtay, denkleştirici adalet anlayışı çerçevesinde, yasa dışı eyleme kalkışan işçinin kıdem ve ihbar tazminatlarını yitirmesini önlemektedir.

Oysa, eşit davranma yükümüne aykırılık, hem haklı ve hem de geçerli nedenle fesih olanağını ortadan kaldırmaz. Aksinin kabulü, geçerli nedenle fesihle işverenin eşit davranma borcuna aykırı davranabileceği ve sözgelimi, sendikal ayırım gözetebileceği anlamını taşır ki; bunun kabul edilebilmesi, hukuken söz konusu değildir. Bu itibarla, *'işverenin eşit davranma borcuna aykırı hareket etmiş olmasının, haklı feshi ortadan kaldırsa da geçerli sebebi ortadan kaldırmadığı'* yönündeki Yargıtay görüşünü kabul etmek, hukuken doğru ve yerinde görünmektedir.

V. Sonsöz

Metal sektöründeki son iş bırakma eylemleri sonucunda gerçekleştirilen fesihler ile bunun üzerine açılan sendikal tazminat davalarında verilen kararlar, bu tür eylemlere yol açan olayların işverence desteklendiği kanıtlanmadığı sürece, bunların yasa dışı sayılması gerektiği sonucuna ulaşmıştır. Girişilen mücadelenin sarı sendikacılığa karşı verildiği belirtilse bile, eylemlerin sonucunun işverene (işyerine) yönelmesi ve üretimi kesintiye uğratması karşısında, bunların

yasa dışı niteliğinin teslim edilmesi gerekmiştir. Çünkü, mevcut sistem içinde sarı sendikacılıkla mücadele, hukuki temelde, üye olunan işçi sendikasının değiştirilmesiyle veya yeni bir işçi sendikası kurmakla sınırlı kalmaktadır.

Metal sanayii işverenlerinin işçi sendikaları arasındaki kıyasıya rekabet karşısında yansız kalmaları, yasa dışı eylemlerin hukuki sonuçlarından kendilerini kurtarabilmelerini sağlamıştır. Ancak, yargı kararları tarafından yasa dışı eylemler karşısında eşit davranma yükümünü yerine getirmemiş sayılmaları, sonuçta oluşan zararlara işveren kesiminin katlanması zorunluluğuna yol açmıştır. Oysa, işveren, ne olursa olsun, üretimi sürdürmek durumundadır. Bu bakımdan, kendi işletme planı çerçevesinde, işverene belli ölçüdeki bir hareket serbestisinin tanınmasında yarar görülmektedir. Nitekim, yasa dışı eylemlere önyak olan işçileri işyerinde tutması, işverenden beklenebilir. Sendika özgürlüğünün ve demokratik sendikal mücadelenin yolunun yasa dışı eylemlerden geçmediği, artık kavranmalıdır.

KAYNAKÇA

- Baskan, Ş. E. (2013). 6356 Sayılı Kanun Çerçevesinde İş Sözleşmesinin Sendikal Nedenle Feshi. Ankara: Turhan Kitabevi
- Çelik, N./Caniklioğlu, N./Canbolat, T. (2016). İş Hukuku Dersleri. 29. bası. İstanbul: Beta Yayınevi
- International Labour Organization (2006). Freedom of Association. Digest of decisions and principles of the Freedom of Association Committee of the Governing Body of the ILO. Geneva
- Jean-Michel Servais, J.-M. (2009). International Labour Law. The Netherlands: Wolters Kluwer Business
- Tunçomağ, K./Centel, T. (2016). İş Hukukunun Esasları. 8. Bası. İstanbul: Beta Yayınevi

²² Bkz. Yarg. 9. HD., 11.3.2016-5562/5737; Yarg. 22. HD., 19.4.2016-8276/11456.