

# Belirli Görevlerin Yerine Getirilmediği Kısmi Grev Nedeniyle Ücret Kesintisinin Örgütlenme Özgürlüğüne Aykırı Olup Olmadığı

## Avrupa İnsan Hakları Mahkemesi

### Hellgren / Finlandiya Kararı

(Başvuru no.52977/19)  
17 Aralık 2024

İrem ÇELİK<sup>1</sup>  
ORCID: 0000-0002-6926-1087

#### Giriş

Dava, AİHS'nin 11. ve 14. maddeleri kapsamında, başvuruçunun ücretinin işvereni tarafından iki gün boyunca kesilmesi nedeniyle, sendika üyeliği ve toplu eylemlerle ilgili haklarının hukuka aykırı şekilde kısıtlandığını ve bu durumun ayrımcılık oluşturduğunu ileri sürdüğü şikayetlere ilişkindir.

#### Olaylar

Başvuruçunun 1976 doğumlu olup Tuulos'ta yaşamaktadır. Helsinki'de avukatlık yapan Bay M.O.P. Ojanen tarafından temsil edilmiştir.

Hükümet, Dışişleri Bakanlığı Temsilcisi Bayan Krista Oinonen tarafından temsil edilmiştir.

Davadaki olaylar aşağıdaki şekilde özetlenebilir:

#### Davanın Arka Planı

Başvuruçunun, Posti Oy adlı özel hukuk hükümlerine tabi bir devlet şirketi tarafından işletilen Finlandiya posta hizmetinde posta görevlisi olarak, İş Sözleşmeleri Kanunu uyarınca belirsiz süreli sözleşmeyle çalışmıştır. Başvuruçunun işyeri Hämeenlinna'dır ve 1 Şubat 2015 tarihinde imzalanan iş sözleşmesine göre, başvuruçunun asıl işi

<sup>1</sup> Çev. Arş. Gör. İstanbul Gedik Üniversitesi Hukuk Fakültesi İş ve Sosyal Güvenlik Hukuku Anabilim Dalı.

posta tasnifi ve dağıtımından oluşmaktadır. Bunlara ek olarak başvuru, şirket içi eğitmen olarak çalışmış ve zaman zaman yeni çalışanlara başlangıç eğitimi vermiştir. Eğitim alan bir çalışan, posta çalışanın tasnif ve dağıtım işlerini takip etmekte ve aynı zamanda yapılan iş ve prosedür hakkında aşamalı olarak sözlü rehberlik almaktadır.

İş sözleşmesine göre, başvurunun çalışma şart ve koşulları için geçerli olan toplu iş sözleşmesi, İletişim ve Lojistik İskolunda çalışan işçilerle ilgili olan toplu iş sözleşmesidir. Bu sözleşme Ekim 2015 sonunda sona ermiştir.

Başvuru, Finlandiya Posta ve Lojistik Sendikası (Posti- ja logistiikka-alan unioni; PAU) adlı bir sendikasının üyesi olup ilgili sendika toplu iş sözleşmesinin sona ermesinin ardından, toplu eylem yoluyla yeni bir sözleşmeye ilişkin müzakereleri hızlandırmayı planlamıştır.

Sözleşmenin sona ermesi üzerine toplu eylem riski, Finlandiya posta servisinin geçici işçi ajansı ile bir anlaşma yapmasına yol açmış ve sendika, 1 Kasım 2015 tarihli toplu bir kararla, ertesi günden itibaren geçerli olmak üzere, fazla mesai yapılmayacağını ve dışarıdan işe alınan hiçbir çalışana işe giriş eğitimi verilmeyeceğini veya geçici ajans işçilerinin işe alındığı işyerlerindeki görevler için eğitilmeyeceğini ilan etmiştir.

2 Kasım 2015 tarihinde Finlandiya Posta İdaresi işyerlerine yüzlerce geçici işçi getirilmiş ve 5 Kasım 2015 tarihinde sendika, yeni bir toplu iş sözleşmesi için müzakereleri teşvik etmek amacıyla 19 Kasım 2015 tarihinden itibaren bir dizi greve başlayacağını duyurmuştur.

Vardiya çizelgesine göre, başvuru 10 ve 11 Kasım 2015 tarihlerinde normal posta dağıtım işine atanmış ve her zamanki gibi sabah 06:30'da işe gelmiştir. Her iki sabah da amiri kendisini, dışarıdan bir personel ajansı aracılığıyla işe alınan bir çalışana işe alıştırma eğitimi vermesi için yönlendirmiştir. Başvuru, sendikanın dışarıdan işe alınan çalışanlara işe başlama eğitimi verilmemesi gerektiği yönündeki kararı nedeniyle eğitim görevini yerine getirmeyi reddetmiştir. İşverenine, posta işleriyle ilgili normal görevlerini yerine getirmek üzere şirketin emrinde olduğunu bildirmiştir.

Başvurunun amiri, işe başlama eğitimi vermeyi reddetmesi nedeniyle kendisini 10 Kasım 2015'te saat 07.03'te ve 11 Kasım 2015'te saat 09.45'te eve göndermiştir. Başvurunun bu günlerin kalan kısımlarına ilişkin ücretleri kesilmiştir. Benzer önlemler, işe alıştırma eğitimi vermeyi reddeden tüm çalışanlara uygulanmıştır.

Sosyal taraflar (PAU ve Hizmet Sektörü İşverenleri Organizasyonu PALTA) tarafından 30 Kasım 2015 tarihinde sektör için yeni bir toplu iş sözleşmesi üzerinde anlaşmaya varılmıştır.

## Hukuk Davaları<sup>2</sup>

### İlk Derece Mahkemesindeki Yargılamalar

Başvurucu, 2 Mart 2016 tarihinde İlk Derece Mahkemesi'nde işvereni aleyhine dava açarak, işe alıştırma eğitimi vermeyi reddetmesi nedeniyle kesilen ücretinin kendisine ödenmesine karar verilmesini talep etmiştir. Bu talep, 142,70 EURO tutarındaki bir ücret alacağını kapsamaktadır. Ayrıca başvurucu, Ayrımcılık Yasası Kanunu uyarınca 5.000 EURO tazminat ile yargılama masraflarının kendisine ödenmesini talep etmiştir.

Başvurucu, yasal bir toplu iş eylemine katıldığı için işe başlama eğitimi vermesinin engellendiğini ve bu eylemin, iş sözleşmesi kapsamındaki işlerinin yalnızca bir kısmını hedef aldığını, amacının ise çalışma şartlarını ve koşullarını etkilemek olduğunu savunmuştur. İşveren ise iddiaları reddetmiş, davanın reddini talep etmiş ve yargılama masraflarının kendisine ödenmesi için başvuruda bulunmuştur.

Mahkeme, 11 Ağustos 2016 tarihinde işverenin, başvurusunun kesilen ücretlerinden 122,70 EURO ve Ayrımcılık Yasası Kanunu uyarınca 2.000 EURO tazminat ödemesine karar vermiştir.

Mahkeme, başvurusunun yasal bir toplu iş eylemine katılması nedeniyle işe başlama eğitimi vermesinin engellendiğini tespit etmiştir. Bu eylem, iş sözleşmesi kapsamında yerine getirdiği görevlerin yalnızca bir kısmını hedef almış ve amacı çalışma şartlarını ve koşullarını etkilemek olmuştur. Ancak başvurusunun işinde yerine getirdiği diğer görevler, yani toplu eylemin hedefi olmayan posta dağıtım işleri, İlk Derece Mahkemesi'ne göre işveren tarafından engellenmiştir.

Mahkeme, işverenin başvurusunun işini tamamen durdurmaya hakkı olmadığına karar vermiştir. Ayrıca sendikanın işe başlama eğitimi verilmesini yasaklayan toplu kararına uyduğu için, Ayrımcılık Yasası Kanunu'na aykırı bir şekilde ayrımcılığa uğradığını tespit etmiştir. Mahkeme, eğitim verme görevinin saat başına almış cent ekstra ödeme sağladığını ve başvurusunun bu görevi reddetmesi nedeniyle talep edilen miktarın düşmesi gerektiğini belirterek, başvurucuya 142,70 EURO yerine 122,70 EURO ödenmesine karar vermiştir.

### İstinaf Süreci

İşveren, İlk Derece Mahkemesi kararına karşı bir üst mahkemeye başvurarak, İlk Derece Mahkemesi kararının bozulmasını ve başvurusunun talebinin tamamen reddedilmesini talep etmiştir. Başvurucu ise karşı temyiz başvurusunda bulunarak, ücretinin kesilmesi nedeniyle talep ettiği tazminatın yirmi EURO artırılarak ilk talebine uygun şekilde 142,70 EURO'ya çıkarılmasını istemiştir.

<sup>2</sup> Finlandiya yargı sistemi için bkz.:

<https://tuomioistuimet.fi/en/index/tuomioistuinelaitos/tuomioistuimet.html>, 10.01.2023.

İstinaf Mahkemesi, 17 Kasım 2017 tarihinde kararını vermiştir. Mahkeme, İlk Derece Mahkemesi'nin gerekçelerine ek açıklamalar yapmış, ancak bu mahkemenin sonuçlarına katılmıştır. Buna göre, başvurusunun işverenin, 1 Ekim 2015 tarihli sendika kararında yer almayan olağan posta dağıtım işini başvurusunun yapmasına izin verme yükümlülüğü bulunduğuna karar verilmiştir. İstinaf Mahkemesi ayrıca, ayrımcılık yasağının ihlaline ilişkin İlk Derece Mahkemesinin gerekçelerini de onaylamıştır. Bununla birlikte, ücretlerin alıkonulması nedeniyle tazminatı 142,70 EURO'ya çıkararak, İlk Derece Mahkemesi tarafından yapılan indirimde dayanak teşkil edecek bir gerekçe bulamamıştır. Diğer yönlerden ise İlk Derece Mahkemesi kararını değiştirmemiştir.

İşveren, 16 Ocak 2018 tarihinde İstinaf Mahkemesinin kararına karşı Yüksek Mahkemeye başvuruda bulunarak, İstinaf Mahkemesi kararının bozulmasını ve başvurusunun talebinin tamamen reddedilmesini talep etmiştir. Yüksek Mahkeme, 27 Şubat 2018 tarihinde işverene temyiz izni vermiştir.

### **Yüksek Mahkemenin Kararı**

Yüksek Mahkeme, 12 Nisan 2019 tarihinde kararını vermiş ve İstinaf Mahkemesi kararını üçe karşı iki oy ile bozarak işveren lehine hüküm kurmuştur.

Yüksek Mahkeme, öncelikle ücretin, işverenin genel yönetim ve denetim hakkına dayanarak çalışanından talep edebileceği çalışma görevlerini yerine getirmesi karşılığında yapılan bir ödeme olduğunu ifade etmiştir. Genel kural olarak işverenin herhangi bir işin icrasından yararlanmadığı durumda ücret ödeme yükümlülüğü bulunmamaktadır. İç hukuk, çalışanın sorumlu tutulamayacağı sebeplerle işin engellendiği bazı durumlarda bu genel kurala istisnalar getirmiştir. Ancak bu istisnalar arasında çalışanın toplu bir eyleme katılımı nedeniyle çalışmayı reddetmesi durumu yer almamaktadır.

Bu noktada Yüksek Mahkeme'nin ele alması gereken mesele, başvurusunun toplu eyleme katılımı nedeniyle posta işini yapmamasının kendi sorumluluğu mu yoksa işverenin başvurusunun olağan posta işini yapmasına izin vermemesinden kaynaklanan bir sorumluluk mu olduğudur.

Genel ilkeleri belirlerken Yüksek Mahkeme, toplu eyleme katılımın genellikle çalışanın iş sözleşmesi kapsamındaki yükümlülüklerini tam olarak yerine getirmediği anlamına geldiğini vurgulamıştır. İş sözleşmesine taraf olan bir çalışan, işverenin yönetimi ve denetimi altında iş sözleşmesine uygun şekilde çalışmayı taahhüt etmektedir. İşverenin karşı hakları arasında herhangi bir zamanda çalışana iş tahsis etmek ve bu işin nasıl yapılacağını belirlemek yer almaktadır. Yüksek Mahkeme, eğer bir çalışan kendisine tahsis edilen işi yapmayı reddederse işverenin çalışanın başka türde bir işi yapmasını kabul etme yükümlülüğünün bulunmasının bu hakkı anlamsız hale getireceğini değerlendirmiştir.

Bununla birlikte çalışma ilişkilerinde sadakat ilkesi, işverenin kendi haklarını kullanırken çalışanın menfaatlerini makul ölçüde dikkate almasını gerektirmektedir. Bu ilkenin uygulanması somut durumun koşullarına bağlıdır. Ayrıca taraflar sendikalara üye olma ve sendika eylemlerine katılma hakkına sahiptir. Mevzuat, bir çalışanın bu tür bir katılım nedeniyle işten çıkarılmayacağını düzenlemekte, yargı içtihadı ise böyle bir katılım nedeniyle başka yaptırımların uygulanmasının da bu hakkı ihlal edeceğini ortaya koymaktadır.

Yüksek Mahkeme, şu ilkeleri özetlemiştir: (i) İşveren, genel olarak iş tanımı kapsamındaki görevleri yerine getirmeyi reddeden bir çalışana ücret ödeme yükümlülüğünde değildir. (ii) Çalışanın iş yapmayı reddetmesinin sendikanın kararıyla gerçekleştirilen bir endüstriyel eyleme dayanması, ücret ödeme yükümlülüğü konusunda farklı bir değerlendirme yapılmasını gerektirmez. Ancak çalışanın resmi bir toplu eyleme katılımından dolayı olumsuz sonuçlara maruz kalmaması gerektiği kabul edilmektedir. (iii) Bir işverene yönelik bir toplu eylem, çalışanın işverenin verdiği talimatlarla iş yapma yükümlülüğünü etkilemez. Ancak bir çalışan, endüstriyel eylem kapsamında olan bir işi reddetme hakkına sahiptir.

Olayın somut koşullarına dönersek Yüksek Mahkeme, sadakat ilkesinin bir iş uyuşmazlığında çalışanın kendi katılımından kaynaklanan zararları işverenin telafi etmesi gerektiği anlamına gelmediğini belirtmiştir. Ayrıca Yüksek Mahkeme, kısmi toplu eylemin işverenin kendi menfaatleri doğrultusunda çalışanın işini yönlendirme hakkını ortadan kaldırmadığını değerlendirmiştir.

İncelenen olayda başvurunun işvereni tarafından kendisine işe giriş eğitimi verme görevi verildiği tespit edilmiştir. Bu görev, eğitimi alan çalışanın başvuru ile birlikte çalışarak iş ve ilgili prosedürler hakkında bilgi almasını içermektedir. Eğitim, başvurunun vardiyası boyunca sürmekte ve başvurunun tüm posta dağıtım işini göstermesini gerektirmektedir. Başvurucu, posta dağıtım işini yapmayı kabul ettiğini ancak bu sırada eğitim verme görevini yerine getirmeyi reddettiğini belirtmiştir.

Yüksek Mahkeme, yeni çalışanlara eğitim verilmesinin başvurunun sözleşmesel yükümlülükleri kapsamında olduğunun tartışmasız olduğunu ifade etmiştir. İşverenin hem başvurucaya eğitim verme talimatı verme hem de bu eğitimin posta işi sırasında yapılmasını isteme hakkı bulunmaktadır. Daha önce de belirttiği gibi Yüksek Mahkeme, bir işverenin bir çalışanın iş uyuşmazlığı nedeniyle kendisine tahsis edilen işi reddetmesi durumunda farklı bir iş yapılmasını kabul etme yükümlülüğünün bulunmadığını vurgulamıştır.

Başvurucu, posta dağıtım işinin eğitim görevinden ayrı bir iş olduğunu ve eğitim vermediği durumda posta işinin değerinde bir azalma olmayacağını savunmuştur. Ancak Yüksek Mahkeme, bunun işverenin belirlediği şekilde çalışmamak anlamına geleceğini değerlendirmiştir. Ayrıca yalnızca posta dağıtım işi yapılması durumunda işverenin, başvurunun işinden aynı faydayı elde edemeyeceği belirtilmiştir. İşveren açısından eğitim verme görevinin de önemsiz bir iş olmadığı ifade edilmiştir.

Yüksek Mahkeme, bu değerlendirmeler sonucunda işverenin başvurusunun yalnızca posta işini yapmasını kabul etme yükümlülüğünde olmadığına karar vermiştir. Bu nedenle işverenin kendi talimatlarına uygun şekilde bir iş yapılmamasından sorumlu tutulamayacağı ve başka bir iş için ücret ödeme yükümlülüğünün bulunmadığı sonucuna varılmıştır.

Ayrımcılık konusuna ilişkin olarak Yüksek Mahkeme, sendika üyeliğinin iç hukuk uyarınca yasal olmayan bir ayrımcılık gerekçesi olduğunu belirtmiştir. Ancak bu davada ücretin iş karşılığında yapılan bir ödeme olduğu dikkate alındığında başvurusunun durumu, toplu eyleme katılmayan ve iş görevlerini yerine getiren çalışanların durumu ile karşılaştırılmaz. İlgili karşılaştırma, çalışanın kontrolü altındaki başka sebeplerle iş görevlerini yerine getiremeyen bir çalışanla yapılmalıdır. Yüksek Mahkeme, başvurusunun bu tür bir çalışanla karşılaştırıldığında olumsuz bir muameleye maruz kalmadığı sonucuna varmıştır.

Azınlık görüşü, başvurusunun posta tasnifi ve dağıtımını gibi olağan işlerine ek olarak geçici çalışanlara eğitim vermenin zaman zaman iş sözleşmesi kapsamındaki görevlerinden biri olduğunu vurgulamıştır. Azınlık görüşüne göre bu iki görev birbirinden ayrılabilir niteliktedir ve eğitim için olağan işten farklı bir ücret oranı belirlenmiştir. Tartışılması gereken asıl mesele, işverenin başvurusunun olağan iş görevlerini yerine getirmesine izin verip vermemesi gerektiğidir. İşveren, çalışanların iş sözleşmesini feshedebilirdi ancak bunu yapmamış, bunun yerine çalışanların toplu eylem hakkını sınırlandırmaya çalışmıştır. Azınlık görüşüne göre işveren, çalışanın olağan iş katkısından fayda sağlama imkanını reddettiği için iş yapılmamasının sorumluluğu işverene aittir ve bu nedenle tam ücret ödeme yükümlülüğü bulunmaktadır. Ayrıca çalışmanın engellenmesi ve ücretin ödenmemesi başvurusunun endüstriyel eyleme katılımından kaynaklanmış olup bu muameleyi haklı gösterecek bir gerekçe bulunmamaktadır. Bu nedenle işverenin başvurucuya tazminat ödeme yükümlülüğü bulunduğu değerlendirilmiştir.

## İlgili Hukuki Çerçeve

### Ulusal Düzenlemeler ve Uygulama

#### İç Hukuk

Finlandiya Anayasası'nın (Suomen perustuslaki, Finlands grundlag; Kanun no. 731/1999) 6. ve 13. maddeleri aşağıdaki gibidir:

#### Madde 6 Eşitlik

- (1) Herkes kanun önünde eşittir.
- (2) Hiç kimse, kabul edilebilir bir neden olmaksızın, cinsiyeti, yaşı, kökeni,

dili, dini, inancı, görüşü, sağlığı, engelliliği veya kişiliğini ilgilendiren başka bir nedenle diğer kişilerden farklı muameleye tabi tutulamaz.

..."

### **Madde 13 Toplanma ve örgütlenme özgürlüğü**

"(1) Herkes, izin almaksızın toplantı ve gösteri yürüyüşü düzenleme ve bunlara katılma hakkına sahiptir.

(2) Herkes örgütlenme özgürlüğüne sahiptir. Örgütlenme özgürlüğü, izin almaksızın dernek kurma, bir derneğe üye olma ya da olmama ve bir derneğin faaliyetlerine katılma hakkını içerir. Sendika kurma ve diğer çıkarları gözetmek amacıyla örgütlenme özgürlüğü de aynı şekilde güvence altındadır.

(3) Toplanma ve örgütlenme özgürlüğünün kullanılmasına ilişkin daha ayrıntılı hükümler bir Kanunla düzenlenir."

İş Sözleşmeleri Yasası (työsopimuslaki, arbetsavtalslag; no. 55/2001) aşağıdaki ilgili hükümleri içermektedir:

## **Bölüm 1**

### **Genel hükümler**

#### **Madde 1**

#### **Uygulama kapsamı**

"(1) Bu Yasa, bir çalışanın ya da birkaç çalışanın bir ekip olarak, bir işveren için işverenin yönlendirmesi ve gözetimi altında ücret ya da başka bir ücret karşılığında kişisel olarak iş yapmayı kabul ederek yaptıkları sözleşmeler (iş sözleşmeleri) için geçerlidir.

..."

## **Bölüm 2**

### **İşverenin yükümlülükleri**

#### **Madde 12**

#### **Çalışanın işe engel olması durumunda ödeme hakkı**

"(1) Aksi kararlaştırılmadıkça, çalışan sözleşmeye uygun olarak işverenin hizmetinde bulunmuş, ancak işverenin sorumlu olduğu koşullar nedeniyle çalışmaktan alıkonulmuşsa, işveren çalışana tam ücret ödemekle yükümlüdür.

(2) Çalışanın veya işverenin kontrolü dışında işyerini etkileyen bir yangın, istisnai bir doğa olayı veya benzeri bir olay nedeniyle çalışmasının engellenmesi durumunda, çalışan, en fazla 14 gün olmak üzere, engelleme süresi için ücret alma hakkına sahiptir. İş sözleşmesinin taraflarının kontrolü dışındaki engel, çalışanın istihdam şartları veya çalışma koşullarından bağımsız olarak diğer çalışanların endüstriyel eyleminden kaynaklanıyorsa, çalışan en fazla yedi gün için ödeme alma hakkına sahiptir.

(3) İşveren, çalışanlara birinci ve ikinci fıkralar uyarınca ödenecek ücretlerden, çalışanın iş performansının engellenmesi nedeniyle yerine getirilmemiş işlere ilişkin tutarları ve çalışanın başka bir işten kazandığı veya bilerek kazanmamayı tercih ettiği tutarları mahsup edebilir. Bu mahsup işlemini yaparken işveren, bu bölümün 17. maddesinde düzenlenen takas hakkının sınırlandırılmasına ilişkin hükümlere uymak zorundadır."

## Bölüm 7

### İş sözleşmesinin ihbar yoluyla feshi için gerekçeler

#### Madde 2

#### Çalışanın davranışlarıyla ilgili fesih gerekçeleri

"(1) İş sözleşmesinden veya kanundan doğan yükümlülüklerin ciddi şekilde ihlali veya ihmal edilmesi ve bu durumun iş ilişkisinde esaslı bir etkisinin bulunması ile çalışanın kişisel durumu ile ilgili olarak işin gerekliliklerinde meydana gelen ve çalışanın iş görevlerini yerine getiremeyecek hale gelmesine neden olan esaslı değişiklikler, çalışanın davranışlarından kaynaklanan veya onunla ilgili fesih için uygun ve ciddi bir sebep olarak değerlendirilebilir. Bir nedenin uygun ve ciddi olup olmadığının değerlendirilmesinde, işverenin ve çalışanın genel durumları dikkate alınmalıdır.

(2) En azından aşağıdakiler uygun ve ciddi nedenler olarak kabul edilemez:

...

2) çalışanın bir çalışan örgütü tarafından veya Toplu Sözleşmeler Yasası uyarınca düzenlenen toplu eyleme katılması;

... "

## **Bölüm 12**

### **Zararlardan sorumluluk**

#### **Madde 1**

##### **Genel sorumluluk**

"(1) İşveren, iş ilişkisinden veya bu Kanundan doğan yükümlülüklerini kasten veya ihmal sonucu ihlal ederse, çalışanın bu nedenle uğradığı zarardan sorumludur.

(2) Yukarıdaki 1. fıkra hükümlerine aykırı olarak, iş sözleşmesinin 1. bölüm, 4. fıkra ya da 7. veya 8. fıkralarda belirtilen nedenlere aykırı olarak feshedilmesi halinde sorumluluk 2. fıkra uyarınca belirlenir.

(3) Çalışanın kasıtlı veya ihmalkâr bir şekilde iş sözleşmesini veya bu Yasadan doğan yükümlülüklerini ihlal etmesi veya ihmal etmesi veya iş sırasında işverenin bir zarara uğramasına neden olması halinde, çalışan, Haksız Fiil Sorumluluğu Yasasının (412/1974) 4. bölüm, 1. kısmında belirtilen gerekçeler uyarınca, bu şekilde neden olunan zarardan işverene karşı sorumlu olacaktır.

(4) İhbar süresine uyulmaması halinde ödenecek tazminat 6. bölüm, 4. fıkra uyarınca belirlenir. Bölüm 5, Kısım 7, Alt Bölüm 3, en az 200 gün süreyle işten çıkarılan ve iş ilişkisini sona erdiren bir çalışanın, ihbar süresi için ücretine veya bir kısmına eşdeğer bir tazminat alma hakkına ilişkin hükümleri düzenlemektedir."

#### **Madde 2**

##### **İş sözleşmesinin gerekçesiz feshine ilişkin tazminat**

"(1) İşveren, iş sözleşmesini bu Yasada belirtilen gerekçelere aykırı olarak feshetmişse, iş sözleşmesinin haksız feshi nedeniyle tazminat ödemeye mahkum edilir. Çalışan, işverenin kasıtlı veya ihmalkar davranışlarından kaynaklanan ve 8. bölüm 1. maddede belirtilen gerekçelerle iş sözleşmesini feshetmişse, işverenin iş sözleşmesini haksız yere feshettiği için tazminat ödemesine karar verilmelidir. Bu tazminat, en az üç ay ve en fazla yirmi dört ay için ödenmesi gereken ücrete eşdeğer olmalıdır. Bununla birlikte, bir toplu sözleşme temelinde seçilen işyeri temsilcilerine ya da aşağıda 13. bölüm 3. maddede belirtilen seçilmiş temsilcilere ödenmesi gereken azami miktar otuz aylık ücrete eşdeğerdir.

(2) İş ilişkisinin sona erdirilme nedenine bağlı olarak, tazminat miktarının belirlenmesinde aşağıdaki faktörler dikkate alınmalıdır: çalışılmayan tahmini

süre ve tahmini kazanç kaybı, belirli süreli iş sözleşmesinin kalan süresi, iş ilişkisinin süresi, çalışanın yaşı ve mesleğine veya eğitim ve öğretimine uygun bir iş bulma şansı, işverenin fesih prosedürü sözleşme, çalışanın ayrılma nedeni, çalışanın ve işverenin genel koşulları ve diğer benzer hususlar. Tazminatın belirlenmesinde, Ayrımcılık Yasası Kanunu kapsamında aynı eylem için ödenecek herhangi bir tazminat dikkate alınmalıdır. (1331/2014). (3) İşveren iş sözleşmesini 7. bölümün 3. veya 7. maddelerinde belirtilen nedenlere aykırı olarak feshetmişse veya 1. bölümün 4. maddesinde belirtilen nedenlere aykırı olarak feshetmişse ya da yalnızca 8. 1. maddesinde belirtilen nedenlere aykırı olarak feshetmişse, 1. fıkradaki asgari tazminata ilişkin hüküm uygulanmaz."

## **Bölüm 13**

### **Çeşitli hükümler**

#### **Madde 1**

#### **Örgütlenme özgürlüğü**

"(1) İşverenler ve çalışanlar derneklere üye olma ve bu derneklerde aktif olma hakkına sahiptir. Ayrıca, yasal dernekler kurma hakkına da sahiptirler. İşverenler ve çalışanlar, yukarıda belirtilen derneklerden herhangi birine üye olmamakta da aynı şekilde serbesttirler. Bu hak ve özgürlüğün engellenmesi ya da kısıtlanması yasaktır.

(2) Örgütlenme her türlü anlaşma hükümsüzdür."

Toplu Sözleşme Kanunu'nun 8. Bölümü (työehtosopimuslaki, lag om kollektivavtal; 436/1946 sayılı Yasa; 8(2) bölümü 660/1984 sayılı Yasa ile değiştirilmiştir) aşağıdaki gibidir:

## **Bölüm 8**

"(1) Bir toplu iş sözleşmesi, sözleşmeye taraf olan veya başka bir şekilde bağlı olan tüm işverenleri ve dernekleri ve aynı şekilde 4. bölümün birinci paragrafının 2. bendinde belirtilen üyeleri veya alt dernekleri derneğin rızasıyla sözleşmeyi imzalamış olan dernekleri, toplu iş sözleşmesinin bütününe veya belirli hükümlerine karşı yöneltilen herhangi bir düşmanca eylemden kaçınmakla yükümlü kılar. Ayrıca, sözleşmeyle bağlı olan dernekler, yönetimleri altında ve sözleşme kapsamına giren derneklerin, işverenlerin ve çalışanların bu tür düşmanca eylemlerden kaçınmalarını ve toplu sözleşme hükümlerini başka herhangi bir şekilde ihlal etmemelerini sağlamakla yükümlüdürler.

(2) Bir toplu sözleşmeye taraf olan bir dernek, toplu sözleşmenin açık ve tartışmasız bir hükmünün, sözleşmeye taraf olan derneklerin oybirliğine dayalı görüşüne uygun olarak uygulanmaması ve koşullar göz önünde bulundurulduğunda, derneğin bundan haberdar olması halinde yanlış uygulamanın derhal düzeltilmemesi halinde, 1. paragrafta atıfta bulunulan denetim görevini yerine getirmemiş sayılır."

Ayrımcılık Yasağı Kanunu'nun (yhdenvertaisuuslaki, diskrimineringslag; 1325/2014 sayılı Yasa) 8, 10, 11 ve 23. maddeleri aşağıdaki gibidir:

## **Madde 8**

### **Ayrımcılık yasağı**

"(1) Hiç kimseye yaşı, kökeni, tabiiyeti, dili, dini, inancı, düşüncesi, siyasi faaliyeti, sendikal faaliyeti, aile ilişkileri, sağlık durumu, engellilik, cinsel yönelim veya diğer kişisel özellikler. Ayrımcılık, kişinin kendisiyle veya bir başkasıyla ilgili bir gerçeğe veya varsayıma dayanıp dayanmadığına bakılmaksızın yasaktır.

(2) Doğrudan ve dolaylı ayrımcılığa ek olarak, taciz, makul düzenlemelerin reddedilmesi ve bir kişiye karşı ayrımcılık yapılması talimatı veya emri de bu Kanunda atıfta bulunulan ayrımcılığı teşkil eder."

## **Madde 10**

### **Doğrudan ayrımcılık**

"Bir kişiye, kişisel özellikleri nedeniyle, başka bir kişiye kıyaslanabilir bir durumda davrandığından, davranıldığından veya davranılacağından daha az elverişli bir şekilde davranılırsa ayrımcılık doğrudan yapılmış olur."

## **Madde 11**

### **Farklı muamele için gerekçeler**

"(1) Farklı muamele mevzuata dayanıyorsa, kabul edilebilir bir amacı varsa ve bu amaca ulaşmak için alınan tedbirler orantılıysa ayrımcılık teşkil etmez.

(2) Ancak farklı muamele, muamelenin temel ve insan hakları açısından kabul edilebilir bir amacı varsa ve bu amaca ulaşmak için alınan tedbirler orantılıysa, muamele için gerekçelerin durumlarda bile haklı görülebilir. Ancak, bu hüküm aşağıdakilerle bağlantılı olarak uygulanmaz:

1) kamu yetkisinin kullanılması veya bir kamu idari işlevinin yerine getirilmesi;

2) serbest mesleklere ve sınai ve ticari faaliyetler için meslek veya desteğe erişim koşulları;

- 3) ileri eğitim ve yeniden eğitim veya profesyonel rehberlik dahil olmak üzere eğitime erişim;
- 4) bir işçi veya işveren kuruluşuna ya da üyeleri belirli bir mesleği icra eden başka bir kuruluşa üyelik veya katılım ya da böyle bir kuruluş tarafından sağlanan yardımlar;
- 5) etnik kökene dayalı farklı muamele."

## Madde 23

### Tazminat

"(1) Ayrımcılığa uğrayan veya mağdur edilen bir kişi, bu Yasaya aykırı olarak kendisine karşı ayrımcılık yapan veya mağdur eden yetkili makamdan, işverenden veya eğitim sağlayıcısından veya mal veya hizmet tedarikçisinden tazminat alma hakkına sahiptir. (2) Tazminat alınması, Haksız Fiil Sorumluluğu Yasası (412/1974) veya diğer mevzuat uyarınca tazminat alınmasına engel teşkil etmez."

## İç Hukuk Uygulamaları

Yüksek Mahkeme, 22 Aralık 2010 tarihli bir kararında (KKO:2010:93), çalışanlarına performansa dayalı bir prim sistemi uygulayan bir şirketle ilgili bir davayı ele almıştır. Yüksek Mahkeme, şirketin, çalışanların haklarını sınırlayan bir şartı sisteme tek taraflı olarak düzenlemeler ekleme hakkına sahip olduğuna karar vermiştir. Ancak bu tür sınırlayıcı şartların İş Sözleşmeleri Kanunu'nun emredici hükümlerini ihlal edemeyeceği belirtilmiştir.

Söz konusu davada, Yüksek Mahkeme, yasadışı olduğu değerlendirilen bir toplu eylemin neden olduğu mali kayıpların, bu eyleme katılan çalışanların performansa dayalı primlerinden düşülmesini öngören sınırlayıcı bir şartın ayrımcı olduğuna karar vermiştir. Ayrıca Yüksek Mahkeme, bir işçi örgütü tarafından başlatılan bir grevin, Finlandiya toplu barış yükümlülüğüne aykırı olarak yasadışı kabul edilmesi halinde bile, bu ihlal nedeniyle doğrudan yaptırımların yalnızca işçi örgütüne uygulanabileceğini, çalışanlara uygulanamayacağını belirtmiştir.

Yüksek Mahkeme şirketin yasadışı grevleri önlemek amacıyla uyguladığı ve grevlere katılan çalışanların performansa dayalı primlerini iptal ettiği sınırlayıcı şartın meşru bir ticari amaca dayandığını tespit etmiştir. Ancak aynı zamanda, bu uygulamanın, çalışanların menfaatlerini koruma amacıyla sendikal faaliyetlere katılma özgürlüklerini engelleme ve sınırlama girişimi olduğunu değerlendirmiştir. Bir sendikanın sorumluluğunu üstlendiği toplu eylemler, çalışanların dernek faaliyetlerine katılımının yasal ve izin verilen bir biçimi olarak değerlendirilmiştir. Çalışanın, işverenin İş Sözleşmeleri Kanunu'nun 13. Bölüm 1. maddesi uyarınca önlenmesi açıkça yasaklanmış olan bir hakkını kullanması nedeniyle iş ilişkisinde olumsuz

sonuçlara maruz kalması, söz konusu hakka yönelik bir ihlal teşkil edecektir. Bu tür bir sınırlama ancak yasal bir düzenleme ile öngörülmüşse meşru olabilir.

Yüksek Mahkeme'nin 4 Mart 2016 tarihli kararı (KKO:2016:13), güvenlik tarayıcısı olarak çalışan bir çalışanın geçici olarak kimlik kartının alınmasıyla ilgili bir durumu ele almıştır. Bu kimlik kartı, çalışanın işini yerine getirebilmesi için gerekli bir koşul olup kartın alınması nedeniyle çalışan ücret ödenmeden geçici olarak işten uzaklaştırılmıştır. Yüksek Mahkeme, gerekçelerinde, işverenin, bir çalışanın kişisel özellikleriyle ilgili işin yerine getirilmesi için gerekli bir koşulun eksikliği nedeniyle çalışmayı geçici olarak durdurmayı düşünmesi durumunda, sözleşmeye uygun başka görevler verilerek bu durumun önlenip önlenemeyeceğini değerlendirmesi gerektiğini belirtmiştir. Söz konusu davada işveren, çalışana başka görevler verilmesi seçeneğini değerlendirmemiş ve herhangi bir özel iş teklifi sunmamıştır. Bu ihmâl nedeniyle, işverene çalışanın uğradığı gelir kaybını tazmin etme yükümlülüğü getirilmiştir.

## Hükmün Gerekçesi

### Sözleşmenin 11. Maddesinin İhlal Edildiği İddiası

Başvurucu, Yüksek Mahkeme'nin kendisinin işyerinden uzaklaştırılabileceği ve işvereni tarafından ücretinin kesilebileceği yönündeki kararının, Sözleşme'nin 11. maddesinde düzenlenen barışçıl toplanma ve dernek kurma özgürlüğü hakkını ihlal ettiğinden şikâyet etmiştir. Söz konusu madde şu şekilde düzenlenmiştir:

- “1. Herkes barışçıl bir şekilde toplanma özgürlüğü ile, kendi çıkarlarını korumak için sendika kurma ve sendikalara katılma hakkı da dahil olmak üzere, dernek kurma özgürlüğü hakkına sahiptir.
2. Bu hakların kullanılması, demokratik bir toplumda, milli güvenliğin, kamu güvenliğinin, kamu düzeninin korunması, suç işlenmesinin önlenmesi, sağlığın veya ahlakın veya başkalarının hak ve özgürlüklerinin korunması için gerekli olan ve kanunla öngörülen sınırlamalara tabi tutulabilir. Bu madde, silahlı kuvvetler, polis veya devlet yönetiminde görevli olanların bu hakları kullanmaları hususunda kanunla sınırlamalar getirilmesine engel değildir.”

### Tarafların beyanları

#### *Başvurucular*

Başvurucu, Finlandiya posta hizmetlerinin aldığı önlemlerin ilgili mevzuata dayanmadığını ve bu nedenle hukuken öngörülmediğini ileri sürmüştür. Ayrıca bu önlemlerin meşru bir amaca hizmet etmediğini, bunun yerine yasal toplu eylemi engellemeyi amaçladığını iddia etmiştir. Başvurucu, toplu eylemin bir işverenin çalışanlarını yönetme hakkını kısıtladığını ve eğer işverenin çalışanlarına toplu eylem kapsamında olan işleri yapma talimatı verme hakkı varsa, bu tür bir eylem hakkının geçersiz kılınacağını savunmuştur. Ayrıca işverenin çalışma hukuku kurallarını ihlal

ettiğini, zira çalışanların çalışmasını engellemek istiyorsa bunun doğru yönteminin lokavt uygulamak olduğunu belirtmiştir. Uluslararası hukuk ve uygulamalar dikkate alındığında, işverenin yasal bir grev kapsamında olan işleri yapmak üzere geçici işçi istihdam etmesinin de yanlış olduğunu ifade etmiştir.

Başvurucu ayrıca, sendikaların toplu eylemin sınırlarını belirleme hakkına sahip olduğunu ve bu olayda söz konusu sınırların fazla mesai ve yeni geçici işçi eğitimini yasaklama ile sınırlandırıldığını savunmuştur. Başvurucunun posta işine ilişkin olağan görevlerinin, eğitim verme yükümlülüğünden ayrılabilir olduğunu ve kendisinin eğitim vermeksizin posta işini yapmasına izin verilebileceğini ifade etmiştir. Tarafsızlık ve sadakat ilkeleri uyarınca, Finlandiya posta hizmetlerinin başvurucuyu eğitim vermeye yönlendirmemesi ve onun olağan posta işini yapmasına izin vermesi gerektiğini, bunun da işverenden herhangi bir aktif önlem alınmasını gerektirmediğini ileri sürmüştür.

#### *Hükümet*

Hükümet, Finlandiya’da sendika özgürlüğünün çeşitli iç mevzuat düzenlemeleri ile Finlandiya’nın taraf olduğu veya bağlı bulunduğu uluslararası hukuk belgeleri tarafından güvence altına alındığını vurgulamıştır. Bu olay, toplu eylem konusunda bir ihtilafın bulunmadığı bir durumu ilgilendirmektedir ve toplu eylemin başvurucunun görev alanına giren eğitim verme faaliyetlerini kapsadığı bir durumda gerçekleşmiştir. Ancak işverenin çalışanların işlerini yönetme hakkı bulunmakta olup bu hak, eğitim faaliyetlerinin posta dağıtımı sırasında yapılmasını talep etme yetkisini de kapsamaktadır. Böylece işveren, başvurucunun hem posta dağıtımından hem de eğitim faaliyetlerinden aynı anda faydalanabilmiştir. İşverenin, başvurucunun çalışma yükümlülüklerinin kısmi bir şekilde yerine getirilmesini kabul etme veya bu kısmi çalışma için ödeme yapma zorunluluğu bulunmamaktadır.

Başvurucu herhangi başka bir olumsuz sonuca maruz kalmamıştır; bu tür olumsuz sonuçlar, özellikle Yüksek Mahkeme’nin KKO 2010:93 sayılı kararında iptal edilmiştir. Yüksek Mahkeme, işçi hakları ile işverenin yönetim hakları arasında uygun bir denge kurmuştur.

#### *Üçüncü taraf müdahiller*

Üçüncü taraf olarak müdahale izni verilen Finlandiya Posta ve Lojistik Sendikası (PAU), Finlandiya posta hizmetlerinin geçici işçi ajansı çalışanlarını işe aldığını ve mevcut çalışanlara talimatlar vererek olası toplu eylemleri zayıflatmayı ve engellemeyi amaçladığını ileri sürmüştür. Çalışanlarına geçici işçi ajansı çalışanlarını eğitime talimatı vererek, şirketin aslında “örtülü” bir grev kırma faaliyeti yürüttüğü belirtilmiştir. İşveren tarafının lokavt ilan etme hakkı bulunmasına rağmen bu yola başvurulmamış, bunun yerine bireysel çalışma hukuku önlemleri uygulanarak çalışanlar, sendika tarafından ilan edilen yasal toplu eyleme uymamaları yönünde baskı altına alınmıştır.

PAU ayrıca, toplu eylem ilan eden tarafın, eylemin kapsamını ve sınırlarını belirleme özgürlüğünün iç çalışma hukukunun temelini oluşturduğunu vurgulamıştır. Yüksek Mahkeme'nin kararının bir sonucu olarak, tam kapsamlı bir grevden daha hafif önlemler – örneğin fazla mesai yasağı veya eğitim verme yasağı – anlamını yitirecektir. Karar, sadece bir sendikanın toplu eylemin kapsamını ve sınırlarını belirleme hakkını sınırlamakla kalmamış aynı zamanda toplu pazarlık sürecinde daha az zarar verici toplu eylem yöntemlerine engeller oluşturmuştur.

## AİHM

### *Davanın Devletin Olumsuz veya Olumlu Yükümlülükleriyle İlgili Olup Olmadığı*

Sözleşme'nin 11. maddesinin 2. fıkrası anlamında, ulusal makamların 11. maddenin 1. fıkrasından kaynaklanan hakların kullanımına bir sınırlama getirip getirmediği hususunda AİHM, yukarıda özetlenen tarafların görüşlerine atıfta bulunmaktadır. Özellikle Hükümet, başvurucunun işvereni olan Finlandiya posta hizmetlerinin eylemlerinin, davalı Devlete atfedilemeyeceğini ileri sürmüştür. Başvurucu ise, işverenin eylemleri hakkında bir dizi argüman ileri sürmekle birlikte, bu tür bir atfın önemli olmadığını, çünkü böyle bir davada makamların Sözleşme haklarını koruma konusundaki olumlu yükümlülüklerinin her halükârda mevcut olduğunu savunmuştur.

Başvurucunun işverenin tutumunun iç hukuka dayanmadığı yönündeki iddiası ile ilgili olarak, AİHM, Yüksek Mahkemenin bulgularının esasen İş Sözleşmeleri Kanunu'nda açıkça belirtilen ilkelere dayanan bir yorum olduğunu kaydetmiştir. Özellikle, Kanun'un 1. maddesi, 1. fıkrasında yer alan hüküm, iş sözleşmesinin çalışanın, işverenin yönetim ve denetimi altında kararlaştırılan işi yerine getirme yükümlülüğünü içerdiğini ifade etmektedir. Bu bağlamda AİHM, iç hukuka uygunluğun denetimi konusundaki yetkisinin sınırlı olduğunu ve ulusal makamların, özellikle de mahkemelerin, iç hukuku yorumlama ve uygulama konusunda öncelikli olduğunu tekrar etmektedir. AİHM'nin rolü, bu tür bir yorum etkilerinin Sözleşme ile uyumlu olup olmadığını değerlendirmekle sınırlıdır. Bu bağlamda, AİHM, mevcut şikâyet Devletin olumsuz yükümlülükleri açısından analiz edilse bile, şikâyet konusu tedbirlerin Sözleşme'nin 11. maddesinin 2. fıkrası uyarınca "hukuken öngörülen" nitelikte olduğuna kanaat getirmiştir.

Bununla birlikte AİHM, davanın Devletin olumlu yükümlülükleri bağlamında mı yoksa bir kamu makamının müdahalesi bağlamında mı analiz edilmesi gerektiği konusunda kesin bir sonuca varılmasının gerekli olmadığını değerlendirmektedir. Zira uygulanacak diğer kriterler esas itibarıyla farklılık göstermemektedir. Her iki bağlamda da bireyin menfaatleri ile toplumun genel menfaatleri arasında adil bir dengenin gözetilmesi gerekmektedir. (*Bkz. Sørensen ve Rasmussen/Danimarka [BD], no. 52562/99 ve 52620/99, §58, ECHR 2006-I; Sindicaatul*

“Păstorul cel Bun” /Romanya [BD], no. 2330/09, §132, ECHR 2013 (özlü metinler); ve Hoppen ve AB Amber Grid çalışanları sendikası, yukarıda anılan, §§193-195).

#### Genel İlkeler

Sendika özgürlüğüyle ilgili temel ilkeler, diğer yargı kararlarının yanı sıra, *Demir ve Baykara* kararında ve *Sindicatul “Păstorul cel Bun”* kararında ortaya konulmuştur.

AİHM, bu konuyla ilgili analiz kapsamında, çalışma ve yönetim hakları arasında uygun bir denge sağlanmasına ilişkin sosyal ve siyasi meselelerin hassas niteliği göz önünde bulundurulduğunda ve bu alanda ulusal sistemler arasındaki farklılıklar dikkate alındığında, Taraf Devletlerin sendika özgürlüğü ve sendika üyelerinin mesleki çıkarlarının korunmasını nasıl sağlayacakları konusunda geniş bir takdir yetkisine sahip olduğunu hatırlatmaktadır (örneğin bkz. *Sindicatul “Păstorul cel Bun”* ve *Hoppen ve AB Amber Grid çalışanları sendikası*, §201).

AİHM ayrıca grev hakkının bir sendikanın sesini duyurmasına olanak tanıyan ve üyelerinin mesleki çıkarlarını korumak için önemli bir araç oluşturduğunu, dolayısıyla sendika üyelerinin çıkarlarını savunması için bir araç olduğunu hatırlatmaktadır. Sendikalar tarafından yapılan grevler, Sözleşme'nin 11. maddesi tarafından korunmaktadır (bkz. *Humpert ve Diğerleri*, §104). Grev yasağı sendikanın üyelerinin çıkarlarını koruma yetkisine bir kısıtlama getirdiği için sendika özgürlüğüne yönelik bir sınırlama teşkil etmektedir. Ayrıca bu durum, sendika üyelerinin dernek kurma özgürlüğüne de bir sınırlama getirir (aynı karar, §105). Grev hakkı, taleplerin kabul edilmesini içermez. (aynı karar, §106).

AİHM, grev hakkının mutlak olmadığını ve belirli koşullara ve sınırlamalara tabi olabileceğini belirtmiştir (aynı karar, §107). Örneğin nüfusa temel hizmetleri sağlayan çalışanların grev hakkına sınırlamalar getirilebilirken bu tür çalışan gruplarına yönelik tam bir grev yasağı, Devlet tarafından bu sınırlamaların gerekliliğini haklı çıkaracak sağlam deliller sunulmasını gerektirir (aynı karar, §107).

Grev yasağı bağlamında AİHM, bu tür bir yasağın sendika özgürlüğünün temel bir unsurunu etkileyip etkilemediği sorusunun bağlama özgü olduğunu ve yalnızca soyut olarak veya grev yasağını izole bir şekilde değerlendirerek yanıtlanamayacağını ifade etmiştir. Bunun yerine, davalı Devletin sendika özgürlüğünü sağlamak için aldığı tüm tedbirlerin, sendikaların sesini duyurması ve üyelerinin mesleki çıkarlarını koruması için sağlanan alternatif yolların veya hakların ve sendika üyelerinin kendi çıkarlarını savunması için verilen hakların dikkate alınması gereklidir. Ayrıca ilgili sistemde iş ilişkilerinin yapısına özgü diğer unsurlar da değerlendirmeye dahil edilmelidir. Örneğin bu sistemde çalışma koşullarının toplu pazarlık yoluyla belirlenip belirlenmediği önem taşır çünkü toplu pazarlık ve grev hakkı yakından ilişkilidir. Bu değerlendirmenin bir parçası olarak ilgili sektör ve/veya çalışanların yerine getirdiği işlevler de dikkate alınabilir (bkz. *Humpert ve Diğerleri*, yukarıda anılan, §109).

AİHM, Sözleşme'nin, ulusal hukuk çerçevesinde, sendikaların 11. maddeye aykırı olmayan koşullarda üyelerinin çıkarlarını korumaya yönelik çaba göstermelerini gerektirdiğini sıklıkla belirtmiştir (örneğin bkz. *National Union of Rail, Maritime and Transport Workers/Birleşik Krallık*, no. 31045/10, § 85, ECHR 2014; ve *Association of Academics / İzlanda (karar)*, no. 2451/16, § 24, 15 Mayıs 2018).

AİHM, Sözleşme metnindeki terimlerin ve kavramların anlamını tanımlarken, Sözleşme dışındaki uluslararası hukuka dair unsurları, bu unsurların yetkili organlarca yapılan yorumlarını ve Avrupa Devletlerinin ortak değerlerini yansıtan uygulamalarını dikkate alabileceğini ve alması gerektiğini ifade etmektedir. Ancak AİHM'in yetkisi yalnızca Sözleşme ile sınırlıdır. Davalı bir Devletin, ILO standartlarına veya Avrupa Sosyal Şartı'na uyumunu değerlendirme yetkisine sahip değildir (bkz. *Humpert ve Diğerleri*, yukarıda anılan, § 101).

#### *Mevcut ilkelerin somut olaya uygulanması*

AİHM, öncelikle bu davanın doğrudan toplu eylem hakkını ilgilendirmediğini gözlemlemektedir. Özellikle, mevcut davada bir grev yasağından söz edilmemektedir. Ayrıca dava, bir sendikanın toplu eylemin kapsamını belirleme hakkını, örneğin bir greve yalnızca belirli çalışan gruplarını dahil etmek gibi bir konuyu da gündeme getirmemektedir. Daha ziyade, dava yalnızca, Sözleşme'nin 11. maddesi kapsamında korunan örgütlenme özgürlüğünün, bir sendikaya ve üyelerine, grev eylemini tek taraflı olarak sınırlandırma hakkı verip vermediğiyle ilgilidir. Bu hak, çalışanın iş sözleşmesinde belirtilen bazı görevleri reddetmesine ve diğer görevleri yerine getirip bu görevler için ücret almasına olanak tanıyıp tanımadığı sorusunu ortaya koymaktadır. Bu durum, işverenin iş sözleşmesi çerçevesinde çalışanın görevlerini yönlendirme ve yönetme hakkını sınırlamaktadır. Dava, başvurucuyla işvereni arasında imzalanan bireysel iş sözleşmesinde belirtilen hak ve yükümlülüklerle ilgili belirli bir kısmı grevin sonuçlarını ilgilendirse de Sözleşme'nin hem çalışanları hem de sendikaları koruyan 11. maddesinin uygulanmasını dışlamamaktadır. Bununla birlikte, Yüksek Mahkeme önünde fazla mesai veya eğitim vermeme kararının yasallığı ya da başvurucunun bu karara uymasından dolayı yaptırıma maruz kalamayacağı konusunda bir anlaşmazlık bulunmadığı önemlidir. Sendikal haklarla ilgili mesele, işverenin, başvurucunun yalnızca posta dağıtım işini yapmasına ve bunun için ödeme almasına izin vermemesinin yanlış olup olmadığı sorusu üzerinden ortaya çıkmıştır. Bu durumun nedeni, eğitim verme yasağının sendikanın toplu kararı kapsamında yer almasıdır.

Başvurucunun argümanlarına doğrudan yanıt verirken, Yüksek Mahkeme, çalışanın sendikal faaliyetlere katılımı nedeniyle işten çıkarılmaktan veya yaptırıma maruz kalmaktan korunduğunu ancak iç hukukta iş sözleşmeleri bağlamında var olan sadakat ilkesinin, işverene toplu eylem nedeniyle bu eyleme katılanlar için doğan sonuçları hafifletme yükümlülüğü getirmediğini vurgulamıştır. Yüksek Mahkeme, iş uyuşmazlıklarının taraflar arasında karşılıklı olarak zorluk yaratma amacı taşıyan bir

durum olarak kaldığını belirtmiştir. AİHM ise sendikal eylemlere katılım hakkının, nihai olarak başarılı olma ya da talep edilen sonucun elde edilmesi hakkını içermediğini vurgulamaktadır.

AİHM, Yüksek Mahkeme'nin bu genel ilkeler üzerinde fikir birliği içinde olduğunu, ancak başvurunun özel durumu konusundaki değerlendirmede çoğunluk ve azınlık arasında görüş ayrılığı olduğunu kaydetmektedir. Yüksek Mahkeme çoğunluğu, işverenin başvurunun yalnızca posta dağıtım işi yapmasına ve bunun karşılığında ödeme almasına izin vermeye zorlanmasının, başvurunun iş sözleşmesi kapsamında yasal olarak belirlenmiş görevlerin dışında bir işi yerine getirme talebinin kabul edilmesi anlamına geleceğini değerlendirmiştir. Ayrıca çoğunluk, bunun, başvurunun işveren açısından daha az değer taşıyan bir iş yapma hakkı talep ettiği anlamına geleceğini ifade etmiştir. Zira posta dağıtım işi ile eğitim verme görevinin ayrı ayrı yapılması mümkün olsa da bu görevlerin birlikte yerine getirilmesinin işveren için daha yüksek bir değer taşıdığı belirtilmiştir. Yüksek Mahkeme çoğunluğu, eğitim verme görevinin işveren açısından önemsiz bir iş olmadığını özellikle vurgulamıştır. Buna karşılık, Mahkeme'nin azınlık görüşü, bu iki görevin birbirinden ayrılabilir nitelikte olduğunu savunmuştur.

AİHM, tarafların olaylarla ilgili hemfikir olmasına rağmen bakış açılarının farklılık gösterdiğini gözlemlemektedir. Başvurucu, durumu esas olarak kendisinin toplu eylem kapsamında olan bir görevi (eğitim verme) yerine getirmeye zorlandığı ve aynı zamanda iş sözleşmesi kapsamında yapmaya hakkı olan bir işi (posta dağıtım işi) yapmasına izin verilmediği bir durum olarak görmektedir. Buna karşılık, Hükümet, durumu işverenin başvurunun iş sözleşmesine ve işverenin iş yönetimi hakkına uygun olmayan bir işi (yalnızca posta dağıtım işi yapmayı) yapmasına ve bunun için ödeme almasına izin vermeyi reddettiği bir durum olarak değerlendirmektedir.

Tarafların farklı bakış açıları, Yüksek Mahkeme'deki çoğunluk ve azınlık ayrımına da yansımaktadır. AİHM, farklı iş görevlerinin ayrılabilir olup olmadığını, bu görevlerin doğasına, iş sözleşmesine ve iç hukukta çalışma ilişkisinin düzenlenmesine bağlı bir konu olduğunu belirtmektedir. Bu durum, olay bazında ve öncelikle ulusal mahkemeler tarafından incelenmelidir. Mevcut davada Yüksek Mahkeme, bu sorunu ve olayın çalışma ilişkisi içindeki özel koşullarını ele almış, posta dağıtım işi ve eğitim verme işi ayrı ayrı yapılabilir olsa da, bu işlerin birlikte gerçekleştirilip gerçekleştirilmemesinin işveren açısından fark yarattığını açıklamıştır. Yüksek Mahkeme'nin bu konudaki bulguları keyfi veya açıkça makul olmayan bir nitelik taşımamakta ve bu nedenle AİHM tarafından bir kenara bırakılmasını gerektiren bir durum bulunmamaktadır.

Başvurucu, bu resmi başlangıç noktalarının ötesine geçilmesi gerektiğini ve kısmi grevin (yani PAU üyelerinin eğitim vermemesine ilişkin toplu kararın) olası bir posta dağıtım yasağını etkili kılmak amacıyla alındığını savunmuştur. Başvurucu, yasal

bir grev sırasında geçici işçi çalıştırmanın kendi bilgisine göre tüm Taraf Devletlerde yasadışı olduğunu ve uluslararası hukuka da aykırı düştüğünü ifade etmiştir. Bu nedenle işverenin yasal iş hukuku prosedürlerini dolandığını, çalışanları toplu olarak lokavta tabi tutmak yerine bireysel iş sözleşmesi kurallarını kullandığını iddia etmiştir. Ayrıca başvuru, işverenin yöntemiyle sendikanın toplu eylemin kapsamını belirleme hakkını ortadan kaldırdığını savunmuştur.

AİHM, Yüksek Mahkeme'nin kararının Sözleşme'nin 11. maddesi kapsamında başvurunun haklarına orantısız bir müdahalede bulunup bulunmadığını değerlendirirken bu meselelerin genel değerlendirme açısından önemini göz ardı etmemekle birlikte, söz konusu kararın grevin işverene baskı yapma amacını ortadan kaldırmadığını not etmektedir. Ayrıca, yeni bir toplu iş sözleşmesinin gerçekten de akdedildiği gözlemlenmiştir. Yüksek Mahkeme önündeki temel mesele, iş sözleşmesinin taraflarının hak ve yükümlülüklerinin, belirli bir tür kısmi toplu eylem bağlamında yorumlanmasıyla sınırlıydı. Her halükârda, Yüksek Mahkeme'nin bulgularının sendikaların grev gerçekleştirme imkanını etkileyebileceği varsayılmış olsa dahi, bu kararın sendika üyelerini, ücretlerin düşürülmesi veya diğer çalışma koşullarının kötüleştirilmesi yönündeki gelecekteki girişimlere karşı savunmasız bırakacak gerçek veya acil bir zarar riskiyle karşı karşıya bırakmadığı sonucuna varılmıştır (bkz. *UNISON / Birleşik Krallık* (karar), no. 53574/99, 10 Ocak 2002). Bu tür bir davayı incelerken, AİHM'nin davalı Devletin sendika özgürlüğünü sağlamak için aldığı tüm tedbirleri göz önünde bulundurması gerekmektedir (örneğin bkz. *Demir ve Baykara*, yukarıda anılan, § 144). Yukarıda belirtilen mevzuat ve uygulamalar ile Yüksek Mahkeme tarafından mevcut davada ortaya konulan genel ilkeler ışığında, AİHM, genel olarak sendika özgürlüğünün güvence altına alındığı sonucuna varmaktadır.

Yukarıdaki hususlar ışığında, AİHM mevcut davada ulusal mahkemelerin yerine geçmek gibi bir görevi olmadığını, bunun yerine ulusal mahkemelerce alınan kararların Sözleşme'nin yorumlanması kapsamında Devletlere tanınan takdir yetkisi sınırları içinde olup olmadığını, dava bütünlüğü açısından gözden geçirdiğini vurgulamaktadır.

Uyuşmazlığın konusu ve bağlamı, başvurunun davasındaki kararın gerekçeleri ve Yüksek Mahkeme'nin sendika çıkarlarının düzenlenmesine ilişkin genel durumu ile taraflarca AİHM'e sunulan hukuki dayanaklar dikkate alındığında, AİHM, başvurunun bir sendika üyesi olarak çalışma hakları ile işverenin yönetim hakları arasında adil bir denge kurmaya çalışan ulusal makamların, bu tür bir meselede kendilerine tanınan geniş takdir yetkisi sınırları içinde hareket ettiğini değerlendirmektedir. Bu nedenle, AİHM, bu davada Yüksek Mahkeme'nin görüşlerinin yerine kendi görüşlerini koymak için bir gerekçe görmemektedir.

Yukarıda belirtilen hususlar, AİHM'nin Sözleşme'nin 11. maddesinin ihlal edilmediği sonucuna varması için yeterlidir.

## **Sözleşme'nin 14. Maddesi İle Birlikte 11. Maddesinin İhlal Edildiği İddiası**

Başvurucu, işverenin ücretini geçerli bir şekilde kesmiş olduğunu kabul eden ulusal makamların, Sözleşme'nin 11. maddesi kapsamındaki haklarını ihlal ederek Sözleşme'nin 14. maddesinde düzenlenen ayrımcılık yasağını ihlal ettiğinden şikâyet etmiştir. 14. madde şu şekilde düzenlenmiştir:

“Bu Sözleşme’de tanınan hak ve özgürlüklerden yararlanma, cinsiyet, ırk, renk, dil, din, siyasal veya diğer kanaatler, ulusal veya toplumsal köken, ulusal bir azınlığa aidiyet, servet, doğum başta olmak üzere herhangi başka bir duruma dayalı hiçbir ayrımcılık gözetilmeksizin sağlanmalıdır.”

Hükümet, başvurunun şikâyetlerinin, Sözleşme'nin 11. maddesi kapsamında güvence altına alınan haklara herhangi bir müdahaleyi ortaya koymadığını ve bu nedenle 14. maddenin uygulanamaz olduğunu ileri sürmüştür. Her halükârda başvuru, benzer durumda olan kişilerle, yani kendi kontrolü altındaki sebepler nedeniyle çalışması engellenen bir çalışanla kıyaslandığında ayrımcılığa uğradığını iddia etmemiştir. Ayrıca tüm çalışanlar, eğitim verip vermemeye ve sendika eylemine katılıp katılmamaya kişisel olarak karar verme özgürlüğüne sahip olmuştur. Başvurucunun sendika üyesi olması veya sendika eylemine katılması nedeniyle ayrımcılığa uğradığı veya farklı muamele gördüğü bir durum bulunmamaktadır. Başvurucu benzer veya aynı durumda olan kişilerden belirli bir "statü"ye sahip olduğu için farklı muamele görmüş olsa bile, bu farklı muamele meşru bir amacı izlemiş ve orantılı olmuştur. Hükümet, meselenin yalnızca başvurunun iki gün boyunca yapmayı reddettiği iş için ödeme yapılmamasıyla ilgili olduğunu vurgulamıştır.

Başvurucu, sendika üyelerinin eğitim vermek isteyip istemediklerine karar vermekte özgür olmadığını, sendika üyesi olmayanların ise bu konuda serbest olduğunu ileri sürmüştür. Bu nedenle işveren hem üyelere hem de üye olmayanlara eğitim verme talimatı verdiği halde, üyeleri ve üye olmayanları farklı şekilde muamele etmiştir. Hükümet tarafından bu farklı muameleyi haklı kılacak herhangi bir geçerli, nesnel veya makul gerekçe sunulmamıştır.

Üçüncü taraf olarak müdahale izni verilen Finlandiya Posta ve Lojistik Sendikası (PAU), Finlandiya posta hizmetlerinin sürekli olarak toplu eylem yaptığı iddialarını reddettiğini belirtmiştir. İç hukuk, sendikal “faaliyet” temelinde ayrımcılığı yasaklamakta, ancak sendika üyeliğini açıkça düzenlememektedir. Mevcut davada, sendika üyesi olup olmadığına bakılmaksızın tüm sendikal faaliyet katılımcıları, katılmayanlara kıyasla daha olumsuz muamele görmüştür. Bu farklı muameleyi yasal kılacak bir gerekçe sunulmamıştır.

AİHM, Yüksek Mahkeme'nin başvuruçunun çeşitli iş görevlerinin birbirine sıkı bir şekilde bağlı olduğunu ve başvuruçunun iş sözleşmesi kapsamında yalnızca posta dağıtım işi yapma hakkını ileri süremeyeceğini tespit ettiğini kaydetmektedir. AİHM, bu konuda farklı bir değerlendirme yapmayı gerektiren bir temel bulunmadığını daha önce ifade etmiştir ve Yüksek Mahkeme'nin, başvuruçunun kendi kontrolü altındaki nedenlerle iş sözleşmesine uygun şekilde çalışmayan diğer herhangi bir çalışanla aynı durumda olduğunu tespit ettiğini not etmektedir.

Bu bağlamda, AİHM, Yüksek Mahkeme'nin gerekçeleri ışığında, iki hüküm kapsamında herhangi bir sorun bulunmadığını değerlendirmektedir.

Yukarıdaki hususlar ışığında, AİHM, başvuruçunun Sözleşme'nin 14. maddesi ile birlikte 11. maddesinin ihlal edildiğine dair herhangi bir görünüm ortaya koymadığını ve bu hükümlere ilişkin şikâyetin Sözleşme'nin 35. maddesi 3 (a) fıkrası anlamında açıkça dayanaktan yoksun olduğunu, dolayısıyla 35. madde 4. fıkrası uyarınca reddedilmesi gerektiğini değerlendirmektedir.

**BU NEDENLERLE, AİHM, OYBİRLİĞİYLE,**

1. Başvuruçunun Sözleşme'nin 11. maddesi kapsamındaki şikâyetinin kabul edilebilir olduğuna, ancak 14. madde ile birlikte 11. maddeye ilişkin şikâyetinin kabul edilemez olduğuna hükmeder.
2. Sözleşme'nin 11. maddesinin ihlal edilmediğine karar verir.