

Söyleşi: Hukuk Müşavirimiz Abdi Pesok'la yetki sürecinde yaşanan sorunları ele aldık.

“En büyük sorun, işverenlerin iyi niyetli olmayan bir tutumla, sadece süreci ertelemek için, haklı olmadıklarını bildikleri halde yaptıkları yetki itirazlarıdır”, “Yargının da buna fırsat vermesidir.”

Kristal-İş: İzocam'da sendikamızın yetki belgesinin Yargıtay tarafından onaylanmasıyla birlikte yasal süreç en nihayet tamamlanmış oldu. Bu süreç tam tamına dört yılımızı aldı. Dört yıl, dile kolay, bir işçinin çalışma yaşamının yaklaşık yedide birine denk gelen çok ama çok uzun bir süre.

Bu sürenin dört yılın üzerine çıktığı örnekleri de biliyoruz maalesef.



Geç gelen adalet adalet değildir denir. Yetki süreçleri ülkemizde neden bu kadar çok zaman alıyor? Sizinle dergimizin bu sayısında bu konuyu ele almak istiyoruz.

Abdi Pesok: Öncelikle, büyük bir sabırla, sendika disiplini içerisinde, dört yılı aşkın süre mücadele veren ve kazanan İzocam işçilerini tebrik ederim. Başarılarının devamını dilerim. Başaracaklarına inancımı da belirtmek isterim.

İşçi ve işveren, hem ekonomik hem de siyasi olarak belirli bir mücadele içindedir. Çünkü, emekle sermayenin şartları, menfaatleri ve amaçları birbirinden farklıdır. Böyle bir farklılığın olması da normal bir durumdur. Eşyanın tabiatı gereğidir.

Dolayısıyla, asıl olumsuzluk, tarafların kendi menfaatleri doğrultusunda hareket etmelerinden ziyade, genel olarak devlet mekanizmasının ve yargının, kötü niyetli davranış ve girişimlere fırsat vermesiyle bağlantılıdır.

Devletin ve yargının sorumluluğu ve eksikliğinden önce, buna zemin hazırlayan İnsanlarımızın, kurumların ve şirketlerin sorumluluğu olduğu kanısındayım. Bu çerçevede, öncelikle, empati kurma kapasitelerinin olması gerekir.

İnsanlarımız ve yurttaşlarımız, eksikliklere, aksaklıklara ve adaletsizliklere, kayıtsız kalmamalı, sessiz kalmamalıdır. Empati kurmadan, bencilce hareket edenlere karşı, kişilerin, grupların, sosyal yapıların, çaba sarf etmeleri, mücadele etmeleri gerekir.

Ne yazık ki, ülkemizde insanlarımızın bu empati kapasitesi çok azaldı ve olaylara çok bencilce yaklaşan bireylerin oluşturduğu bir toplum haline geldik. Toplum olarak eskiden de bu konuda aksaklıklarımız vardı hiç şüphesiz. Ancak bu konuda yaşanan değişim, genel olarak olumsuz yönde oldu, Empati kurmadan bencilce hareket edenlere karşı da, kişilerin, grupların, sosyal yapıların, çaba sarf etmeleri, mücadele etmeleri yetersiz kalmış olacak ki, olumsuzluklar daha da çoğaldı.

Kristal-İş: Bu işin sosyolojik boyutu...

Abdi Pesok: Evet, öyle. Ben olumsuzlukların başlangıç noktasının bu sosyolojik boyut olduğuna inanıyorum.

Kristal-İş: Peki, hukuk ve yargı boyutuna geçtiğimizde yetki konusunda nasıl bir tablo karşımıza çıkıyor?

Abdi Pesok: İzocam'ı örnek vererek işe başladık. O örnek üzerinden gidecek olursam; 30 yılı aşkın süredir Kristal-İş Sendikası'nın Hukuk Müşaviri olarak görev yapıyorum. Kristal-İş olarak bu 30 yıllık dönem içinde bugüne kadar karşılaştığımız en uzun süreli yetki uyuşmazlığı dosyası, bu İzocam dosyası oldu. Bugüne kadar hiçbir "yetki" dosyamızın çözüme kavuşturulması dört yıl gibi bir süre almamıştı.

Kristal-İş: Yetki itirazlarının sonuca bağlanması genellikle kaç yıl sürüyor? Yoksa bu davaya özgü bir durumdan mı söz ediyoruz?

Türkiye'de yasal düzenlemelerden yargının işleyişine kadar birçok etken sebebiyle, yetki uyuşmazlığı davaları maalesef sürüncemede kalmaktadır.

Abdi Pesok: Bu davaya özgü durumlar var, ama, Türkiye'de yasal düzenlemelerden yargının işleyişine kadar birçok etken sebebiyle, yetki uyuşmazlığı davaları maalesef sürüncemede kalmaktadır. Daha uzun süren dosyalar var. İstanbul Büyükşehir Belediyesi'nde bir yetki uyuşmazlığı davası yedi seneyi aşkın bir süreyi aldı sözgelimi. Ancak o davada, iki işçi sendikası arasında bir uyuşmazlık söz konusuydu. İşçinin kendisi de bölünmüştü. Bunun dışında, işveren ve sendika arasındaki yetki uyuşmazlıklarının üç, dört yıl aldığı çeşitli dosyalar da oldu maalesef.

En büyük sorun, işverenlerin iyi niyetli olmayan bir tutumla, sadece süreci ertelemek için, haklı olmadıklarını bildikleri halde yaptıkları yetki itirazlarıdır.

Görüşmemizin başında söylediğim gibi, en büyük sorun, işverenlerin iyi niyetli olmayan bir tutumla, sadece süreci ertelemek için, haklı olmadıklarını bildikleri halde yaptıkları yetki itirazlarıdır.

Elbette, yasal mevzuat çok daha düzgün, çok daha hakkaniyetli olabilirdi. Çok fazla prosedür içeren bir yasal düzenlememiz var. Bir kısım gelişmiş ülkelerde, bir sendika gerekli işçi desteğine, katılımına sahip olduğunu düşündüğü noktada, işverene çağrıda bulunabiliyor. Prosedür, bakanlıktan yetki almak, bundan sonra zaman alıcı yargı aşaması ve benzeri türden süreçler söz konusu değil.

Bu uzun prosedürün önemli halkası, bu görüşmede ele aldığımız çoğunluk tespiti konusudur. Çoğunluk tespitiyle ilgili uyuşmazlık bitmeden yetki belgesi almak ve toplu iş sözleşmesi görüşmelerine katılmak mümkün değil.

En baştaki olumsuz etken, empati kurma kapasitesinin yetersizliği ve iyi niyetli olmayan girişimler,

sorunun özünü oluşturuyor. Ancak, hukuk sistemimizde bu konu ele alınmamış, düzenleme yapılmamış değildir. Onu da belirtmek isterim. Bizim hukukumuzun ve evrensel hukuk anlayışının ana ilkelerinden birisi, objektif hüsnüniyettir. "İyi niyet ilkesi" dersem daha iyi anlaşılır sanırım. Bizim Medeni Kanun'umuzun 2. Maddesi'nde bu konu hükme bağlanmıştır. Dünya genelinde de bu esas, buna benzer maddelerle düzenlenmiştir. Şöyle der bu madde:



“Herkes haklarını kullanırken ve borçlarını yerine getirirken iyi niyet kurallarına uymakla yükümlüdür. Bir hakkın kötüye kullanılmasını hukuk düzeni korumaz.”

Kristal-İş: Davanın bilinçli bir biçimde yetkili olmayan bir mahkemede açılması ve yetkisizlik kararının temyiz edilmesiyle birlikte işverenin süreci daha işin en başında aylarca ertelediği durumlara tanık oluyor. Sorduğunuz zaman, işverenler bu yaptıklarını, “Yasal haklarımızı kullanıyoruz,” diyerek gerekçelendiriyorlar.

Abdi Pesok: Örnek vermek için, önümüzdeki en taze vakalardan biri olduğu için İzocam dosyasına deneyim müsaadenizle. Bu şirketin yetkilileri, tamamen iyi niyet ilkesine ters bir biçimde, yetki tespitimize itiraz davası açmışlardır. Yetkili mahkeme olmadığını bilerek davayı Gebze’de açtılar. Bunu da dava dilekçelerinde belirttiler. “Yetkili mahkeme Kocaeli Mahkemesi’dir ama biz davayı burada, Gebze Mahkemesi’nde açıyoruz,” dediler.

Oysa yetkili mahkeme, biliyorsunuz, şirketin merkezi İstanbul’da olduğu için, İstanbul İş Mahkemeleridir. Bu kadar açık bir biçimde iyi niyetten uzak olan bir dilekçe verdiler. Amaçları, Gebze İş Mahkemesinin yetkisizliği belirlendiğinde, yine Yetkisiz mahkeme olan Kocaeli İş Mahkemesine gönderilsin, oradan da yetkisizlik kararı verildikten sonra Yetkili mahkemeye gönderilsin istemişlerdir. Gebze Mahkemesi’nin yetkili mahkeme olmadığını tespit edilmesi bir buçuk sene gibi çok uzun bir zaman aldı. Kocaeli İş Mahkemesinde de ilave bir buçuk sene kazanmak istemişlerdir.

Kristal-İş: Diğer işverenler de süreci uzatmak için bilinçli bir biçimde yetkisiz mahkemede dava açma taktiğine başvuruyorlar mı?

Abdi Pesok: Evet, bunu yapanlar var ve sayıları her geçen gün artıyor. Üstelik, artık, kamu işyerleri de bu taktiği kullanmaya başladılar.



Örneğimize geri dönüyorum. Dava, yetkili mahkeme açısından lehimize sonuçlanınca, işverene Noter kanalıyla bir yazı gönderdik. “Yeniden ihtilaflı bir durum oluşmadan, iyi niyetle hareket etmenizi bekliyoruz,” dedik ve kendilerini hukuka uygun davranmaya davet ettik. Bu yazı işverene, 27 Kasım 2015 tarihinde tebliğ edildi.

İşveren, hukuka ve emeğe saygı yerine, bize noter kanalıyla cevap verdi ve özetle, “Biz yasal hakkımızı kullandık,” cevabını verdi.

Ancak, mahkeme burada da bir hata yaptı ve “Gebze İş Mahkemesi yetkili değildir, **yetkili olan İstanbul İş Mahkemeleridir,**” demesi gerekirken, “**yetkili Kocaeli İş Mahkemesi’dir,**” diyerek yanlış bir karar verdi. Mahkeme işverenin yanılması doğrultusunda bir hata yapmış oldu.

İşveren, daha da zaman kazanmak amacıyla, bu kararı da temyiz etti.

Biz, bir dilekçe ile duruma müdahale ettik. Dilekçemizde durumu ve yapılan hatayı açıkladık. Sonuçta dava Yargıtay’da ele alındı.

Yargıtay, kararı, bizim belirttiğimiz doğrultuda bozdu ve mahkemeye bir dizi konuyu sıralayıp, bunları araştır ve yetkisizlik kararını ona göre ver dedi. Bu sıraladığı hususlar arasında şirketin ticaret sicilinin

Sadece yasal mevzuatı eleştirmek yeterli değil. Bu tür olumsuz gelişmelerin ortaya çıkmasında, yargının, görevini gereği gibi yapmamış olması en önemli etkenlerdendir. Ben, hem yetki davalarında, hem de genel olarak, yargının, adaleti sağlayacak biçimde yargılama işlevini yerine getirebildiğini düşünmüyorum. Bunda illa bir kasıt aramaya da gerek yok. Ama, ülkemizin gerçeği budur.

alınması ve şirketin merkezinin tespit edilmesi yer almaktaydı. Oysa, dosyada Ticaret Sicil Gazetesi vardı. Zaten mahkeme de kararında bu gazeteden bahsetmişti. Buna rağmen Yargıtay, her nedense, sehven olsa gerek, tabiri caizse, şöyle bir karar vermiş oldu: “Bu siyahtır. Sen de buna siyah demişsin. Ben şimdi bu kararını bozuyorum ve senden siyah olan bu şeyin renginin siyah olduğunu tespit etmeni bekliyorum.”

Söylediğim gibi, sehven olsa gerek, Yargıtay böylesine bir karar verdi.

Biz bunun süreci daha fazla ertelememesi için, yine müdahalede bulunmaya çalıştık. Sonunda dosya bilirkişiye sevk edildi. Aslında, bilirkişiye sevk edilmesine gerek olmayan, mahkeme hakiminin, duruşma dahi açmadan, dosya üzerinden bakıp, kendisinin karara bağlaması gereken bir hukuki uyuşmazlıkta, bu aşamaya gelindi ve bu kadar çok zaman yitirildi.

Bilirkişi hem çoğunluk tespitini yaptı, hem de işyeri mi, işletme mi uyuşmazlığını açıklığa kavuşturdu. Sonuçta mahkeme de buna göre kararını verdi. Ancak, işveren kararı yine temyiz etti.

Kristal-İş: Ve iyi niyet ilkesine aykırı bir biçimde başvuru bu oyalama taktikleri nedeniyle aradan geçen bunca süre sonunda işin özüne gelinemedi henüz!

Abdi Pesok: Evet, ne yazık ki, tam da söylediğiniz gibi oldu. İki yılı aşkın bir süre geçtiği halde işin esasına gelmek mümkün olmamıştı.

Yargıtay lehimize karar verdi. Dosya, İstanbul İş Mahkemesi’ne gönderildi. Bütün belgeler yeniden toplandı. Dosyadaki bilirkişi raporu ile birlikte bunları mahkemeye sunduk. Ardından malum süreç işledi. Mahkeme kararını verdi ve Yargıtay, Kristal-İş Sendikası’nın haklılığını ve yetkisini tespit ederek süreci sonlandırdı.

Şimdi dönüp bakıyorum, bu dosyaya, 30’un üzerinde kapsamlı dilekçe vermişiz. Yaklaşık 30 ayrı makama tezkere yazmışız. Yani çok zaman aldığı gibi çok uğraş da gerektiren bir süreçten söz ettiğimizi belirtmeye çalışıyorum.



Sonuç itibariyle, sadece yasal mevzuatı eleştirmek yeterli değil. Bu tür olumsuz gelişmelerin ortaya çıkmasında, yargının, görevini gereği gibi yapmamış olması en önemli etkenlerdendir. Ben, hem yetki davalarında, hem de genel olarak, yargının, adaleti sağlayacak biçimde yargılama işlevini yerine getirebildiğini düşünmüyorum. Bunda illa bir kasıt aramaya da gerek yok. Ama, ülkemizin gerçeği budur.

Kristal-İş: Yargıda bir nitelik kaybı mı var?

Abdi Pesok: Evet, var. Eskiden de durum dört dörtlük değildi, ama, kabaca 10 sene önce ülkemizde çok daha ciddi bir hukuki yargılama sistemi vardı. Hatta 15, 20 sene evvel durum daha da iyiydi. Sorunlar, eksikler vardı, ama durum, şimdikinden çok daha iyiydi.

Bir işveren, hem de küresel sermayeye ait bir işveren, bizim ülkemizde, hukukun esasını çiğneyebildi. O işveren, acaba, kendi mensubu olduğu ülkede dahi, bu derece pervasız davranabilir miydi? Sendikamızın, iyi niyetle gönderdiği ve iyi niyetle davranmaya davet ettiği yazıya, "ben kanuni hakkımı kullanıyorum," diye cevap verebilir miydi?

Kristal-İş: Avrupa Birliği uyum programı çerçevesinde ve ILO sözleşmelerine uyum amacıyla hazırlanan 6356 sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu 7 Kasım 2012 tarihinde yürürlüğe girdi. Yetkiye ilişkin hükümler ile bu hükümlerin uygulama sonuçları yeni kanunun uluslararası normlara uyum iddiasının gerçeklerle test edileceği alan olacak deniyordu. Altı yıla yaklaşan uygulamaya bakarak bunlar oldu diyebilir miyiz?

Abdi Pesok: Bence diyemeyiz. Bir kere, bir yargılama süreci böyle çok uzun bir zaman alınca, Avrupa İnsan Hakları Mahkemesi, adil yargılama yapılmadığı tespitinde bulunuyor. İlgili devletleri de tazminat ödemeye mahkûm ediyor.

Birçok işyerinde, bu hukuki süreç, yetki tespit süreci bittiği zaman, ilk baştaki işçilerden çok azı o işyerinde kalmış oluyor. İşçi giriş- çıkışlarının yüksek olduğu iş yerlerinde, birkaç sene içinde sendikalı işçi bile kalmayabiliyor.

Özetle, sadece yargılamanın bu kadar uzun sürmesi bile, kendi başına, ülkemizde uluslararası normlara uygun davranılmadığını kanıtlamaktadır.

Kristal-İş: Yasalarımızda çeşitli süre sınırlamaları var aslında. Aklımda yanlış kalmadıysa, Mahkemenin, yetki itirazını da belli bir süre içinde karara bağlaması gerekiyor. Bunların da işlevli olmadığı anlaşılıyor.

Özetle, sadece yargılamanın bu kadar uzun sürmesi bile, kendi başına, ülkemizde uluslararası normlara uygun davranılmadığını kanıtlamaktadır.

Abdi Pesok: Evet, yasalarımızda bu türden birçok süre sınırlaması var. Yargının yerinde ve zamanında karar vermediği bilinci, yasa koyucuda da olduğu için, bu tür süre sınırlamaları konuyor. Ancak bu tür sınırlamalar koymak bir şeyi değiştirmiyor. Olumsuzluğu düzeltmiyor.

Örneğin, aynen yetki davalarında olduğu gibi, iş güvencesiyle ilgili de yasada hükümler var. Fakat o davalarda da, yasada belirtilen sürelerle uyulmaz. Yerel mahkeme en çok iki ay içinde, Yargıtay da bir ay içinde karara bağlar denir yasada. Buna rağmen, istisnalar hariç, hiçbir işe iade davası, bir buçuk seneden evvel sonuçlanmaz. Birakin toplam üç ayı, üç sene devam eden dosyalar var.

Bir de son zamanlarda yaşanan siyasi olaylar nedeniyle hâkim ve savcı kadrosunun büyük bir kısmı görevden alındı. Bu nedenle çok sayıda ve çok genç hâkimler görev yapıyor. Çok az bir tecrübe ile çok önemli dosyalara bakmak durumunda kalıyorlar. Hâkimlikte tecrübe çok önemli bir unsurdur. Ülkemizde, yargıda "tecrübe" unsuru, iyice azalmış durumdadır. Sonuçlarını da görmekteyiz.

Özetleyecek olursak, dört yıllık bir mücadele sonunda, Sendikamızın ve üyesi işçilerin haklılığı kanıtlanmış oldu. Bir işveren, hem de küresel sermayeye ait bir işveren, bizim ülkemizde, hukukun esasını çiğneyebildi. O işveren, acaba, kendi mensubu olduğu ülkede dahi, bu derece pervasız davranabilir miydi? Sendikamızın, iyi niyetle gönderdiği ve iyi niyetle davranmaya davet ettiği yazıya, "ben kanuni hakkımı kullanıyorum," diye cevap verebilir miydi?

Düşünmemiz gerekmektedir, sorgulamamız gerekmektedir....