

Avrupa İnsan Hakları Mahkemesi

Hoppen ve AB Amber Grid Çalışanları Sendikası/ Litvanya Kararı

(Başvuru no. 976/20)

17 Nisan 2023

İrem ÇELİK¹

ORCID: 0000-0002-6926-1087

Giriş

Dava, başvuruçuların, birinci başvuruçunun AB Amber Grid şirketindeki işinden, bu şirketin çalışanlarının sendikası olan ikinci başvuruçunun faaliyetlerindeki rolü nedeniyle çıkarıldığı yönündeki şikâyetleriyle ilgilidir. Her iki başvuruçuda, birinci başvuruçunun işten çıkarılmasının örgütlenme özgürlüğü haklarını ihlal ettiğinden, uygulamanın ayrımcı olduğundan ve şikâyetlerinin ulusal düzeyde gerektiği gibi değerlendirilmediğinden şikâyetçi olmuşlardır.

Olaylar

İlk başvuruçusu 1968 doğumludur ve Kaunas'ta yaşamaktadır. İkinci başvuruçusu ise 2017 yılında kurulmuştur ve merkezi Vilnius'tadır. Başvuruçular, Kaunas'ta avukatlık yapan Bayan A. Paškevičiūtė tarafından temsil edilmiştir.

Hükümet, temsilci Bayan K. Bubnytė-Širmenė tarafından temsil edilmiştir.

Davanın Arka Planı

İlk başvuruçusu 1993 yılında Kaunas Ulusal Gaz İşletmesi'nde elektrik mühendisi olarak çalışmaya başlamıştır. Bu şirket 1998 yılında AB Lietuvos dujos (Litvanya Gazı) adında yeni bir şirket olarak yeniden yapılandırılmış ve ilk başvuruçusu, daha sonraki çeşitli tarihlerde tadil edilen yeni bir iş sözleşmesi imzalamıştır. 2013 yılında şirket yeniden yapılandırılmış ve AB Amber Grid (bundan böyle "şirket" olarak anılacaktır) faaliyetlerine devam etmek üzere bir yan kuruluş olarak kurulmuştur. Ağustos 2013'te ilk başvuruçusu, gaz boru hatlarının korozyona karşı korunmasından sorumlu bölümün başına getirilmiştir.

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

Belirtilmeyen bir tarihte AB Amber Grid ve çalışanları, 1 Ocak 2018'de sona erecek olan bir toplu sözleşme imzalamıştır.

Ekim 2016'da şirket çalışanlarının genel kurulu, işverenle ilişkilerinde çalışanları toplu olarak temsil eden bir organ olan bir çalışma konseyi kurmuştur. Kasım 2016'da birinci başvurucu, çalışma konseyinin on beş üyesinden biri ve yeni bir toplu sözleşmeye varmak amacıyla toplu pazarlığa katılacak dört çalışan temsilcisinden biri olarak seçilmiştir. Toplu pazarlık süreci aynı ay içinde başlamış ve 2017 yılına kadar devam etmiştir.

14 Eylül 2016 tarihinde kabul edilen yeni İş Kanunu'nun 1 Temmuz 2017 tarihinde yürürlüğe girmesi kararlaştırılmıştır. Bahsi geçen Kanun, toplu pazarlığa katılma hakkının sendikaların münhasır hakkı olduğunu öngörmektedir.

23 Haziran 2017 tarihinde, şirketin 113 çalışanın katıldığı bir toplantıda, ikinci başvurucu olan bir sendika kurulmasına karar verilmiştir. Sendikada, ilk başvurucu, yönetim kuruluna seçilen on beş kişiden biri olmuştur. Şirket yönetimi, başvurucu sendikanın kuruluşundan ve yönetim kurulunun oluşumundan haberdar edilmiştir.

Temmuz ve Ağustos 2017'de, şirket ve başvurucu sendika, toplu pazarlıkta kendilerini temsil etmek üzere dörder kişiyi görevlendirmiştir. Birinci başvurucu, başvurucu sendikayı temsil etmek üzere görevlendirilenler arasındaydı. İki tarafın temsilcileri arasındaki ilk toplantı 21 Ağustos 2017 tarihinde gerçekleşmiştir.

Başvuruculara göre, 24 Ağustos 2017 tarihinde, şirketin bir temsilcisi birinci başvurucuya sözlü olarak işten ayrılmasını önermiş ve bu öneri için herhangi bir gerekçe göstermemiştir. Birinci başvurucu, önerinin kendisine yazılı olarak sunulmasını istemiştir.

28 Ağustos 2017 tarihinde birinci başvurucu, şirketten, tarafların karşılıklı rızasıyla, aylık maaşının dokuz katı tutarında kıdem tazminatı ödenerek işten ayrılması yönünde yazılı bir teklif almıştır. Kendisi bu teklifi reddetmiştir.

3 Ekim 2017 tarihinde, başvurucu sendikanın yönetim kurulu toplantısında, birinci başvurucu sendika başkan yardımcısı olarak seçilmiştir.

14 Kasım 2017 tarihinde şirket, birinci başvurucuya, İş Kanunu'nun 168 § 3 maddesi uyarınca, Devlet İş Müfettişliği'nden (bundan böyle "SLI" olarak anılacaktır), İş Kanunu'nun 59. maddesinde belirtildiği üzere, aylık maaşının altı katı tutarında kıdem tazminatı ödenerek, "işverenin isteğiyle" (darbdavio valia) işten çıkarılması için izin isteyeceğini bildirmiştir.

Toplu pazarlık devam ederken, başvurucu sendika şirketten önceki toplu sözleşmenin bazı hükümlerinin geçerliliğini uzatmasını talep etmiş ve şirket de bunu kabul etmiştir. 10 Ağustos 2018 tarihinde şirket ve başvurucu sendika yeni bir toplu iş sözleşmesi imzalamıştır.

İlk başvurucu 26 Haziran 2019 tarihinde işten çıkarılmıştır.

İdari İşlemler

SLI'dan Önceki Prosedür

Şirketin Talebi

14 Kasım 2017 tarihinde AB Amber Grid, SLI'ye bir talepte bulunarak birinci başvurucunun işten çıkarılmasına izin vermesini istemiştir. Birinci başvurucunun, diğerlerinin yanı sıra, şirketin mali kaynaklarının dağıtım ve kullanımı, diğer departmanlarla sürekli işbirliği, alt pozisyonlardaki çalışanların denetimi ve planlanan veya yürütülmekte olan çeşitli projelerin gözetimi ile ilgili sorumlulukları içeren bir yönetici pozisyonunu işgal ettiğini ve birinci başvurucunun görevlerini gerektiği gibi yerine getiremediğini vurgulamıştır.

İlk olarak, AB Amber Grid, ilk başvurucunun bir ekip içinde iyi çalışmadığını ve diğer departmanlarla koordinasyon gerektiren kararları tek taraflı olarak aldığını belirtmiştir. İkinci olarak, amirleri tarafından verilen emirlere uymadığını, onların geri bildirimlerini görmezden geldiğini ve işinin kalitesini artırmaya çalışmadığını belirtmiştir. Üçüncü olarak, görevlerini genellikle zamanında tamamlayamamış ve planlanan stratejik planları uygulamamış veya yanlış uygulamış, bu da şirketin zarar etme riskine yol açmıştır.

Şirket, ilk başvurucunun belirli görevleri yerine getirmeyi geciktirdiği, amirleri tarafından verilen tavsiyeleri dikkate almadığı ve departmanlar arası toplantılara katılmadığı veya şirketin yüklenicilerinden tutum ve davranışlarına ilişkin şikayetlerin alındığı durumlara ilişkin çeşitli örnekler sunmuştur. Şirket, iddialarını desteklemek üzere, ilk başvurucu ile amiri arasında Mart 2015 ve Temmuz-Eylül 2017 tarihleri arasında yapılan e-posta yazışmalarının kopyalarını sunmuştur.

Buna göre, AB Amber Grid, ilk başvurucunun bulunduğu pozisyon için uygun olmadığını ve onu işinde tutmanın şirketin çıkarlarına aykırı olacağını ileri sürmüştür. Alanında tanınmış bir profesyonel olmasına rağmen, yukarıda belirtilen unsurlar onun işten çıkarılmasını haklı çıkarmıştır. Şirket, talebinde sunulan bilgilerin de gösterdiği üzere, ilk başvurucuyu işten çıkarma isteğinin objektif nedenlere dayandığını ve şirketin çalışanlarını temsil etme rolü veya başvurucu sendikaya üyeliği ile ilgili olmadığını vurgulamıştır.

Başvurucuların Şirketin Taleplerine Verdiği Yanıtlar

20 Kasım 2017 tarihinde SLI, her iki başvurucuya da şirket tarafından yapılan talebi bildirmiş ve beş iş günü içerisinde görüşlerini bildirmelerini istemiştir. Başvurucular SLI'dan süreyi uzatmasını talep etmiş ancak bu talepleri reddedilmiştir. Her iki başvurucu da, SLI'dan şirketin talebini kabul etmemesini istediklerine dair görüşlerini sunmuşlardır.

Birinci başvurucu, şirketin kendisini işten çıkarmak istemesinin asıl nedeninin, çalışanları temsil etmedeki rolü olduğunu iddia etmiştir. Kasım 2016'dan bu yana, önce iş konseyi üyesi ve daha sonra başvurucu sendikanın bir üyesi olarak

toplular pazarlıkta aktif rol almış ve şirket temsilcileriyle çok sayıda toplantıya katılmıştır. Toplu pazarlık zorlu geçmiş ve çalışanların temsilcileri ile şirketin temsilcileri arasında çeşitli anlaşmazlık noktaları olmuştur. Birinci başvuru, toplu pazarlığın ortasında, başvuru sendikasının diğer üyelerine baskı yapmak amacıyla, kendisini işten çıkarma niyetinin resmi olarak bildirildiğini ileri sürmüştür.

Ayrıca, ilk başvuru şirkette yirmi dört yıldır çalıştığını ve bu süre zarfında herhangi bir disiplin cezasına maruz kalmadığını, aksine sürekli olarak takdir edildiğini ve niteliklerini geliştirmeye devam etmek için eğitim aldığını belirtmiştir. 2015 ve 2016 yıllarında şirket bünyesindeki yöneticilerin performansı, stratejik düşünme, liderlik, verimlilik, sorumluluk, takım ruhu, işbirliği ve iletişim becerileri de dahil olmak üzere bir dış denetim tarafından değerlendirilmiştir. Mümkün olan azami 7 puan üzerinden ilk başvuru sahibine 2015 yılında 5,96 ve 2016 yılında 6,15 puan verilmiştir. Ayrıca, 2015 ve 2016 yıllarında gerçekleştirilen bir iç denetimde kendisinin ve departmanının çalışmalarında önemli bir eksiklik tespit edilmemiştir. Bu nedenle, çalışanların temsilcisi olduktan sonra aniden işine uygun olmadığı ve işten çıkarılması gerektiği gerçeği, işten çıkarılma niyetinin gerçek nedeninin toplu pazarlık sürecindeki rolü olduğunu göstermiştir.

Birinci başvuru ayrıca, Sendikalar Kanunu uyarınca, bir işverenin, sendikanın yönetim organına üye olan bir çalışanı, sendikanın rızası olmadan işten çıkaramayacağını; ancak, kendi davasında, şirketin böyle bir rıza talep etmediğini ileri sürmüştür.

Ayrıca, birinci başvuru, İş Kanunu'nun 59. maddesi uyarınca işten çıkarılamayacağını, çünkü bu hükmün Devlete ait olan şirketler için geçerli olmadığını ileri sürmüştür. Başvuru, AB Amber Grid'in, hisselerinin %96'sından fazlası Devlete ait olduğu için, ikinci kategoriye girdiğini ileri sürmüştür.

Son olarak, şirketin yaptığı işin kalitesine ilişkin iddialarına itiraz etmiştir. AB Amber Grid tarafından sunulan ve belirli görevleri düzgün bir şekilde yerine getiremediği iddia edilen durumlara ilişkin örnekler hakkında yorumda bulunmuş, şirketin gerçeklere ilişkin versiyonuna itiraz etmiş, eylemlerine ilişkin ek açıklamalar getirmiş ve şirketin aslında çalışanlara, uygunsuz bir şekilde yerine getirildiği iddia edilen bazı görevlerin tamamlanması için ikramiye verdiğine işaret etmiştir.

İkinci başvuru, şirketin birinci başvurunun işinin kalitesine ilişkin iddialarına da itiraz etmiştir. Kendi görüşüne göre, şirket tarafından verilen yukarıda belirtilen örneklerle ilgili olarak, birinci başvurunun aslında bu görevleri ilgili zaman sınırları içinde yerine getirdiğini ve kararlarının sağlam gerekçelere dayandığını kanıtlayan çeşitli ek olgular sunmuştur. İkinci başvuru, şirketin bazı çalışanları (birinci başvurunun emrindeki kişiler ve diğer bazı bölümlerin müdürleri) tarafından verilen ve birinci başvuruyla çalışma deneyimlerinin olumlu olduğunu anlatan yazılı ifadeler sunmuştur.

İkinci başvuru ayrıca, şirkette çalıştığı süre boyunca birinci başvurunun hiçbir zaman disiplin cezasına çarptırılmadığını veya işinin kalitesinin yetersiz olduğu iddiasını açıklamasının istenmediğini belirtmiştir. Aksine, 2013

yılında AB Amber Grid iyi çalışmaları için kendisine resmi olarak teşekkür etmiş ve başında bulunduğu departmanın elde ettiği iyi sonuçlar için düzenli olarak ikramiye almıştır. Çalışmalarına yönelik eleştiriler ancak kendisinin aktif olarak katıldığı toplu pazarlık sürecinde başlamıştı; bu durum, işten çıkarılmak istenmesinin nedeninin çalışanların temsil edilmesindeki rolü olduğunu açıkça gösteriyordu.

SLI'nin Kararı

11 Aralık 2017 tarihinde SLI, şirketin talebini kabul etmiş ve ilk başvuruçunun işten çıkarılmasına rıza göstermiştir. Yüksek Mahkeme içtihadına göre, SLI'nın rolünün işverenin çalışanı işten çıkarma niyetinin çalışanın sendikal faaliyeti ve üyeliğiyle ilgili olup olmadığını değerlendirmekle sınırlı olduğunu, ancak işveren tarafından sunulan işten çıkarma gerekçelerinin yasaya uygun olup olmadığını veya sağlam temellere dayanıp dayanmadığını değerlendirmenin SLI'nın görevi olmadığını belirtmiştir.

SLI, şirketin talebini ve başvuruçuların yanıtlarını inceledikten sonra, AB Amber Grid'in ilk başvuruçuyu işten çıkarma isteğinin herhangi bir şekilde sendikal faaliyetleriyle ilgili olduğuna inanmak için hiçbir gerekçe bulamadığını belirtmiştir. Bir çalışanın sendikadaki rolüne işaret eden genel nitelikteki ifadeler, çalışanın işten çıkarılmasının bu tür faaliyetlerle ilgili olduğunu tespit etmek için yeterli değildir. SLI, ilk başvuruçunun iddialarının yalnızca kendi öznel algılarına dayandığını ve her iki başvuruçunun da SLI'nın ilk başvuruçunun başvuru sendikaya üyeliği nedeniyle ayrımcılığa uğradığına inanmasına yol açacak herhangi bir kanıt sunmadığını belirtmiştir.

SLI'nın kararı AB Amber Grid'e gönderilmiş ancak başvuruçulara gönderilmemiştir; ilk başvuru kararı SLI ile temasa geçtikten sonra kendi inisiyatifiyle aldığı belirtmiştir.

İdari Mahkemeler Önündeki İlk Dava Süreci

Tarafların Beyanları

Birinci başvuru Vilnius Bölge İdare Mahkemesi'ne SLI aleyhine şikâyetle bulunmuş ve SLI'nın kararının iptal edilmesini talep etmiştir.

Başvuru ilk olarak, SLI'nın bir sendikanın yönetim kurulu üyesi olan bir çalışanın işten çıkarılmasına rıza göstermeye kanunen yetkili olmadığını ileri sürmüştür. Anayasa'nın 50. maddesine ve sendikaların özerkliğinin ve Devlet karşısındaki bağımsızlığının önemini vurgulayan Anayasa Mahkemesi içtihadına atıfta bulunmuştur. Ayrıca, Sendikalar Kanunu'nun 21§1 maddesinin, bir işverenin sendikanın yönetim kurulu üyesi olan bir çalışanı işten çıkarabilmesi için sendikanın rızasının gerekli olduğunu açıkça öngördüğüne işaret etmiştir. Başvuru, 1 Temmuz 2017 tarihinde yürürlüğe giren İş Kanunu'nun Sendikalar Kanunu'nu yürürlükten kaldırmadığını iddia etmiştir. Sonuç olarak, söz konusu Kanun'un 21 § 1 maddesi ile İş Kanunu'nun 168 § 3 maddesi arasında bir çelişki bulunmaktadır; bu madde, bir işverenin bir sendika üyesini işten çıkarmadan önce SLI'nin onayını

almasını zorunlu kılmaktadır. Birinci başvuru, *lex specialis* olduğu için Sendikalar Kanunu'nun uygulanması gerektiğini savunmuştur. Buna göre, hem AB Amber Grid şirketi hem de SLI kanuna aykırı hareket etmiştir - ilki başvuru sendikanın rızasını almayarak, ikincisi ise şirkete rıza göstererek.

İkinci olarak, birinci başvuru, SLI tarafından varılan AB Amber Grid'in kendisini işten çıkarma isteğinin sendikal faaliyetleriyle ilgili olduğunu gösteren hiçbir kanıt bulunmadığı yönündeki sonuca itiraz etmiştir. Anayasa Mahkemesi'nin içtihadı uyarınca, bir sendika üyesinin asılsız bir şekilde işten çıkarılmasının başlı başına ayrımcılık anlamına geldiğini ileri sürmüştür. Şirketin işten çıkarılmasını haklı göstermek için sunduğu tüm argümanları çürüttüğünü ancak SLI'nın sunduğu ilgili olgu ve kanıtların hiçbirini değerlendirmedikçe ileri sürmüştür.

Üçüncü olarak, çalışanın işyerinde çalışmaya devam etmesinin işverenin çıkarlarının özünü ihlal edeceğini kanıtlama yükünün işverene ait olduğunu, ancak AB Amber Grid'in bunu başaramadığını ileri sürmüştür. İşveren tarafından işten çıkarma için sunulan gerekçeler en azından bir dereceye kadar incelenmeden, işten çıkarmanın çalışanın sendikal faaliyetleriyle ilgili olup olmadığının tespit edilemeyeceğini belirtmiştir. Ayrıca, şirketin kendisinin görevlerini uygunsuz bir şekilde yerine getirdiği yönündeki iddialarını ele alan ayrıntılı görüşler sunmuş ve ikinci başvuru tarafından SLI'ya sunulanlar da dahil olmak üzere çeşitli destekleyici belgeler sunmuştur.

Son olarak, birinci başvuru, AB Amber Grid'in, İş Kanunu'nun 59. maddesi uyarınca çalışanlarını işten çıkaramayacağını, çünkü hisselerinin çoğunluğunun Devlete ait olduğunu ileri sürmüştür. Ayrıca, yasalar uyarınca, kendisinin bir devlet memuruna eşdeğer olarak kabul edildiğini ve olası çıkar çatışmalarını beyan etme yükümlülüğü bulunduğunu, bunun da AB Amber Grid'in Devlete ait bir şirket olduğu gerçeğini kanıtladığını ileri sürmüştür.

Vilnius Bölge İdare Mahkemesi önündeki duruşma sırasında, birinci başvuru ayrıca AB Amber Grid'in yakın zamanda kurumsal yapısını değiştirmeye ve kendi departmanının yanı sıra başvuru sendikanın başkanının departmanını da ortadan kaldırmaya karar verdiğini belirtmiştir. Bu durumun, sendika ve üyelerine karşı ayrımcılık yapıldığının bir başka kanıtı olduğunu düşünmektedir.

SLI, birinci başvuruçunun şikâyetine itiraz etmiştir. Kendisine sunulan tüm bilgileri değerlendirdiğini ve şirketin ilk başvuruçuyu işten çıkarma niyetinin sendikal faaliyetleriyle ilgili olduğuna inanmak için hiçbir gerekçe bulamadığını belirtmiştir.

AB Amber Grid, yargılamaya üçüncü bir taraf olarak katılmış ve ilk başvuruçunun şikâyetine itiraz etmiştir. İşten çıkarmanın yasal dayanağının İş Kanunu'nun 59. maddesi olduğunu, yani ilk başvuruçunun karakteri, işteki davranışları, şirket kültürüne karşı tutumu ve iş arkadaşlarıyla ilişkileri göz önünde bulundurularak işverenin iradesiyle işten çıkarılmak istendiğini ileri sürmüştür. Bu nedenle, herhangi bir disiplin ihlali yapıp yapmadığı önemsizdi. Şirket ayrıca, Devlet bütçesinden kurulan bir işletme olmadığını, hisselerinin çoğunluğu Devlete ait olan

bir anonim şirket olduğunu ileri sürmüştür. Bu nedenle, İş Kanunu'nun 59. maddesi uyarınca çalışanları işten çıkarma hakkına sahip olduğunu savunmuştur.

Yargılamalara üçüncü taraf olarak katılan ikinci başvuru, birinci başvuruçunun şikâyetini desteklemiştir. Özellikle, bir sendikanın yönetim kurulu üyesinin işten çıkarılmasının *prima facie* bir ayrımcılık vakası oluşturmak için yeterli olduğunu; bu nedenle, Fırsat Eşitliği Kanunu uyarınca, iddia edilen ayrımcılığın yapılmadığına ilişkin ispat yükünün işverene ait olduğunu ileri sürmüştür.

İkinci başvuru ayrıca, AB Amber Grid'in birinci başvuruçuyu işten çıkarmak isteyerek, başvuru sendikasının diğer üyeleri üzerinde baskı kurmaya çalışmış olabileceğini ileri sürmüştür. O zamandan beri iki üye işten ayrılmış ve bir üye de başvuru sendikasının başkan yardımcılığı görevinden istifa etmiş ve toplu pazarlık sürecinden çekilmiştir. Başvuru sendika, bu tür bir personel değişiminin şirkette alışılmadık bir durum olduğunu ve şirketin başvuru sendikaya ve üyelerine yönelik ayrımcı tutumunu yansıttığını iddia etmiştir.

Vilnius Bölge İdare Mahkemesinin Kararı

11 Haziran 2018 tarihinde Vilnius Bölge İdare Mahkemesi birinci başvuruçunun şikâyetini kabul etmiş ve SLI'nın kararını bozmuştur. Mahkeme, SLI'nın kararının, ilk başvuru tarafından sunulan olgusal koşulların veya destekleyici belgelerin hiçbirini ele almadığı için yeterince gerekçelendirilmediğine karar vermiştir. Ayrıca mahkeme, ilk başvuruçunun AB Amber Grid'in kendisini işten çıkarabilmek için başvuru sendikasının rızasını almak zorunda olduğu ve bir devlet şirketi olduğu için İş Kanunu'nun 59. maddesi uyarınca çalışanları işten çıkaramayacağı yönündeki iddialarını kabul etmiştir.

Yüksek İdare Mahkemesi Kararı

AB Amber Grid ve SLI, Vilnius Bölge İdare Mahkemesi'nin kararına karşı temyiz başvurusunda bulunmuş ve önceki başvurularında ileri sürdükleri argümanlarla temelde aynı argümanları sunmuşlardır.

Yüksek İdare Mahkemesi 19 Aralık 2018 tarihinde temyiz başvurularını kısmen kabul etmiş, alt mahkemenin kararını bozmuş ve davayı yeniden incelenmek üzere geri göndermiştir. İş Kanunu'nun 168 § 3 maddesi ve ilgili içtihat uyarınca, SLI'nın rolünün, çalışanın sendikal faaliyetinin işverenin onu işten çıkarma kararında belirleyici bir faktör olup olmadığını incelemekle sınırlı olduğuna karar vermiştir. SLI'nın değerlendirmesi gereken husus, işverenin talebinin çalışanın sendikal faaliyetleriyle ilgisi olmayan ilgili gerekçeleri içerip içermediğiydi; oysa işten çıkarmanın yasal ve haklı olup olmadığı sorusu ancak çalışan gerçekten işten çıkarıldıktan ve işten çıkarma aleyhine genel yetkili mahkemelere şikâyetle bulunduktan sonra değerlendirilebilirdi. Bu nedenle, SLI'nın, şirketin ilk başvuruçunun işinin niteliğine ilişkin talebinde yer alan argümanları derinlemesine incelemesi gerekmemiştir.

Yüksek İdare Mahkemesi ayrıca davanın konusunun SLI'nın ilk başvuruçunun işten çıkarılmasına rıza gösterme kararının haklı olup olmadığının

belirlenmesiyle sınırlı olduğuna karar vermiştir. Sendikalar Kanunu'na uygunluğu incelemek veya İş Kanunu'nun 59. maddesinin AB Amber Grid'e uygulanabilirliğini değerlendirmek SLI'nın görev alanına girmemektedir. Dolayısıyla, bu sorular idari yargılamanın kapsamı dışında kalmaktadır.

İdari Mahkemeler Önündeki İkinci Dava Dizisi

Vilnius Bölge İdare Mahkemesinin Kararı

Vilnius Bölge İdare Mahkemesi, 18 Nisan 2019 tarihinde yeni bir inceleme yaparak, ilk başvurunun şikayetini reddetmiştir.

Mahkeme, ilk başvurunun şirketin toplu pazarlık sürecinde aktif olan tek çalışanı olmadığını gözlemlemiştir. Başvurucu sendika tarafından alınan kararlar toplu olarak kabul edilmiştir; bu nedenle, birinci başvurunun işten çıkarılması toplu pazarlığı etkilemeyecektir. Mahkeme, ne birinci başvurunun sendikal faaliyetlere katılmış olmasının ne de işten çıkarma bildiriminin kendisine toplu pazarlık devam ederken sunulmuş olmasının, şirketin kendisini işten çıkarma isteğinin bu faaliyetlerle ilgili olduğu sonucuna varmak için yeterli olmadığını değerlendirmiştir. Mahkeme ayrıca, birinci başvurunun, yaptığı işe yönelik eleştirilerin ancak başvuru sendikada aktif hale geldikten sonra başladığı yönündeki iddiasını da reddetmiştir - dava dosyasındaki belgeler, uygunsuz olduğu iddia edilen iletişim tarzının 2015 ve 2016 yıllarında bazı yükleniciler tarafından eleştirildiğini göstermektedir. Mahkemenin görüşüne göre, ilk başvurunun bazı meslektaşlarının kendisi hakkındaki olumlu görüşleri, şirketin işbirliği eksikliği ve tek taraflı karar alma tarzına ilişkin iddialarını çürütmeye hizmet etmemiştir. Son olarak, başvuru sendikasının diğer iki üyesinin 2017 yılında işten ayrılmış olması, insanların birçok farklı nedenle işten ayrılacakları ve ilk başvurunun, bu çalışanlar tarafından alınan kararların bir şekilde başvuru sendikaya üye olmalarıyla ilgili olduğuna dair herhangi bir kanıt sunmadığı için, kendi başına ayrımcılık kanıtı teşkil etmemiştir.

Buna göre, Vilnius Bölge İdare Mahkemesi, SLI'nin ilgili delilleri doğru bir şekilde değerlendirdiği ve AB Amber Grid'in birinci başvuru işten çıkarma isteğinin sendikal faaliyetleriyle ilgili olmadığı yönünde sağlam temellere dayanan bir sonuca ulaştığı sonucuna varmıştır. SLI'nın, ilk başvurunun sendikal faaliyetlerdeki aktif rolüne ilişkin genel ifadelerin, kendisini işten çıkarma niyetinin bu faaliyetlerle ilgili olduğunu göstermek için yeterli olmadığı ve iddialarının herhangi bir nesnel kanıttan ziyade öznel algılarına dayandığı yönündeki değerlendirmesine katılmıştır.

Tarafların temyiz yargılamasındaki beyanları

Birinci başvuru, yukarıda belirtilen karara karşı temyiz başvurusunda bulunmuştur. Başvurucu, SLI'nın kamuya açık olan yıllık raporuna göre, Temmuz 2017 ve Haziran 2018 tarihleri arasında, sendika üyesi olan çalışanların işten çıkarılmasını isteyen işverenlerden otuz talep aldığını ve bunların tamamını kabul

ettiğini ileri sürmüştür. Bu durum, SLI'nın işverenler lehine önyargılı olduğunu göstermektedir. Ayrıca, ilk başvuru, SLI'nın bir çalışanı işten çıkarma niyetinin ayrımcı gerekçelere dayanıp dayanmadığını doğru bir şekilde değerlendiremediğini ileri sürmüştür; ilk derece mahkemesi önündeki duruşma sırasında, temsilcisinin SLI'nın işten çıkarma niyetinin gerçek nedenlerinin ne olduğunu değerlendirmek için herhangi bir metodolojiye sahip olmadığını kabul ettiğini ve ilk başvurusunun işverenin talebinin ayrımcı gerekçelere dayandığını kanıtlamak için ne sunması gerektiğini belirtmediğini kaydetmiştir.

Ayrıca, ilgili kanun uyarınca, davacının ayrımcılığa uğradığına dair ilk bakışta (prima facie) kanıt sunmasının ardından, ayrımcılık yapılmadığını kanıtlama yükünün davalıya geçtiğini belirtmiştir. Ayrıca, İş Kanunu'nun 168 § 3 maddesinin, diğer çalışanlar tarafından kendilerini temsil etmesi için seçilen bir çalışanın, bu temsil süresi boyunca işten çıkarılması durumunda, işten çıkarmanın ayrımcılık teşkil ettiği varsayımını ortaya koyduğunu iddia etmiştir. Bu karine Anayasa Mahkemesi'nin içtihadıyla uyumluydu. Dolayısıyla, çalışanın çalışanların temsiline katılımının sadece resmi veya pasif olduğunu veya işten çıkarmanın bu katılımı ilgisiz olmadığını gösterme yükümlülüğü işverene aittir. Kanun, ne çalışanın ne de sendikanın ayrımcılığı kanıtlayan tartışmasız deliller sunmasını gerektiriyordu. Buna göre, birinci başvuru, Vilnius Bölge İdare Mahkemesi'nin, AB Amber Grid'in kendisini işten çıkarma isteğinin sendikal faaliyetleriyle ilgili olduğunu gösteren kanıtlar sunmasını istemesi nedeniyle ispat yükünün dağılımına ilişkin kuralları ihlal ettiğini ileri sürmüştür.

Ayrıca, ilk derece mahkemesi önündeki duruşma sırasında, başvuru sendikanın başkanının, sendikanın altı üyesinin, çalışma koşullarının giderek kötüleşmesi ve şirket aleyhine dava açmak istememeleri nedeniyle, tarafların karşılıklı rızasıyla işlerinden ayrıldıkları yönünde ifade verdiğine dikkat çekmiştir. Birinci başvuru, AB Amber Grid'in bir korku ortamı yaratmaya çalıştığını ve böylece çalışanları sendikal faaliyetlere katılmaktan caydığını ileri sürmüştür. Şirkette yukarıda bahsedilen yapısal değişikliklerin ardından, başvuru sendikanın diğer iki üyesinin Rütbesi indirildi.

Birinci başvuru, şirketin iş performansına ilişkin iddialarına bir kez daha itiraz etmiştir. AB Amber Grid'in kendisiyle benzer pozisyonda çalışan başka bir kişiyi, işten çıkarılmasının talep edildiği gibi nedenlerle işten çıkardığı herhangi bir durumdan haberdar olmadığını belirtmiştir. Şirketin kendisine yönelik ayrımcı tutumunun çeşitli eylemlerden anlaşıldığını iddia etmiştir - yani, benzer pozisyonlardaki diğer çalışanların aksine, ilk başvurucuya maaş artışı yapılmamış, mesleki eğitime katılmaya davet edilmemiş ve uygun bir bilgisayar sağlanmamıştır. Dahası, AB Amber Grid, SLI kararının kesinleşmesini beklemeden şirket içinde yapısal değişiklikler uygulamaya başlamıştır. Bu yapısal değişikliklerin bir sonucu olarak, ilk başvurusunun daha önce başında bulunduğu departman ortadan kaldırılmıştır. Karar alma sorumluluklarından uzaklaştırılmış, çalışanları denetlemesi gerekmemiş ve artık kendisine ait bir ofisi ya da servis aracı bulunmamaktaydı.

Şirketten kendisini daha önce bulunduğu pozisyona eşdeğer bir pozisyona atamasını talep etmesine rağmen, bu talebi reddedilmiştir.

Son olarak, birinci başvuru Yüksek İdare Mahkemesi'nden Anayasa Mahkemesi'ne başvurarak, bir Devlet kurumu olan SLI'ya bir sendikanın faaliyetlerine müdahale etme imkânı verdiği için İş Kanunu'nun 168 § 3 maddesinin Anayasa'nın 50. maddesine uygun olup olmadığını incelemesini talep etmiştir.

SLI, birinci başvuruçunun itirazına karşı çıkmıştır. Özellikle, Yüksek Mahkeme'nin içtihadına göre, Fırsat Eşitliği Kanunu'nun, sendikal faaliyetler nedeniyle ayrımcılık yapıldığı iddia edilen davalarda uygulanamayacağını ileri sürmüştür.

AB Amber Grid de ilk başvuruçunun itirazına karşı çıkmıştır. İlk başvuruçuyu işten çıkarma isteğinin sendikal faaliyetleriyle ilgili olmadığını kanıtlamak zorunda olduğunu kabul etmekle birlikte, bu kanıt yükünü yerine getirdiğini savunmuştur. İlk başvuruçunun, şirket tarafından belirtilen olgusal koşullara ilişkin farklı bir görüşe sahip olması, sendikadaki rolü nedeniyle işten çıkarıldığını göstermek için yeterli değildir. AB Amber Grid ayrıca, SLI tarafından diğer davalarda alınan kararların ilgisiz olduğunu çünkü her davanın kendi özel koşullarına göre karara bağlandığını belirtmiştir. Ayrıca şirket, İş Kanunu'nun 168 § 3 maddesi ile Sendikalar Kanunu'nun 21 § 1 maddesi arasında bir çelişki olduğunu kabul etmiştir; ancak bu, söz konusu hükümlerden herhangi birinin Anayasa'ya aykırı olduğu anlamına gelmemektedir.

İkinci başvuruçunun, birinci başvuruçunun itirazını desteklemiş ve şirketin çeşitli eylemlerinin, birinci başvuruçuya, başvuru sendikaya ve üyelerine yönelik ayrımcı tutumunu ortaya koyduğunu savunmuştur. Ayrıca, sendikalarla ilgili konuları düzenlerken, İş Kanunu'nun, bu tür konuları düzenlemek için özel olarak tasarlanmış yasal belgelere öncelik verdiğini, bunun da Sendikalar Kanunu'nun 21 § 1 maddesinin uygulanması gerektiği ve birinci başvuruçunun, başvuru sendikanın rızası olmadan işten çıkarılmayacağı anlamına geldiğini iddia etmiştir.

Yüksek İdare Mahkemesi Kararı

26 Haziran 2019 tarihinde Yüksek İdare Mahkemesi alt mahkemenin kararını onamıştır.

Birinci başvuruçunun, Anayasa Mahkemesi'nden İş Kanunu'nun 168 § 3 maddesinin Anayasa'nın 50. maddesine uygun olup olmadığını incelemesini talep etme talebini reddetmiştir. Mahkeme, iş ilişkilerinin genel olarak özel hukuka tabi olduğunu ve bir kamu makamının bu tür konulara müdahil olmasının aşırı görülebileceğini gözlemlemiştir. Bununla birlikte, mahkemenin görüşüne göre, SLI'nın katılımı, çalışan temsilcilerinin işverenlerinin düşmanca eylemlerinden korunmasını sağlama ihtiyacı ile haklı gösterilmiştir. Buna göre mahkeme, İş Kanunu'nun 168 § 3 maddesinin Anayasa'ya uygun olduğundan şüphe duymak için hiçbir neden olmadığını belirtmiştir.

Yüksek İdare Mahkemesi, alt mahkemenin, AB Amber Grid'in birinci başvuruçuyu işten çıkarma isteğinin sendikal faaliyetleriyle ilgili olduğuna inanmak için hiçbir neden bulunmadığı yönündeki tespitlerini onaylamıştır. Mahkeme, birinci başvuruçunun işten çıkarılma gerekçesine ilişkin iddialarını ele almayacağını çünkü bu sorunun idari yargılamanın kapsamı dışında olduğunu belirtmiştir. Son olarak, mahkeme, SLI'nin itiraz edilen kararı alırken önyargılı olduğunun kanıtlanmadığına ve ilk başvuruçudan diğer davalardaki kararlarına ilişkin olarak sağlanan verilerin ilgisiz olduğuna karar vermiştir.

III. HUKUK DAVALARI

Vilnius Bölge Mahkemesi Önündeki Yargılamalar

Birinci Başvuruçunun İddiası

26 Haziran 2019 tarihinde, birinci başvuruçuyu, İş Kanunu'nun 59. maddesi uyarınca, işverenin isteğiyle işten çıkarılmıştır. Başvuruçuyu, işten çıkarılma hakkında Devlet İş Uyuşmazlıkları Komisyonu'na şikâyetinde bulunmuş, ancak komisyon 26 Eylül 2019 tarihinde şikâyetini reddetmiştir.

Birinci başvuruçuyu daha sonra Vilnius Bölge Mahkemesi'ne başvurarak işten çıkarılmanın hukuka aykırı ve haksız olduğunu ileri sürmüş ve önceki görevine iade edilmesini veya benzer bir göreve atanmasını talep etmiştir. Önceki şikâyetlerine benzer şekilde, AB Amber Grid'in, Sendikalar Kanunu'nun İş Kanunu'na göre *lex specialis* olması nedeniyle, kendisini işten çıkarmadan önce başvuruçuyu sendikadan onayını almak zorunda olduğunu ileri sürmüştür.

Birinci başvuruçuyu ayrıca, ayrımcı gerekçelerle işten çıkarıldığını ileri sürmüştür. Şirketin kendisini işten çıkarırken bahsettiği tüm koşulların,, 2015 yılında ortaya çıkan bir tanesi hariç, Ağustos-Ekim 2017 arasındaki kısa dönemde ortaya çıktığını; buna rağmen, şirkette yirmi beş yıldır çalıştığını ve hiçbir zaman olumsuz sözlere maruz kalmadığını iddia etmiştir. Şirketin karar alma tarzı, işteki davranışları ve iş arkadaşları ve yüklenicilerle olan etkileşimlerine ilişkin iddialarının her birini ayrıntılı olarak ele almıştır. Ayrıca, performansının birçok kez olumlu bir şekilde değerlendirildiğini de belirtmiştir. Bununla birlikte şirketin kendisine yönelik ayrımcı tutumunun, kurumsal yapıda yapılan değişikliklerin ardından departmanının ortadan kaldırılması ve kendisine daha önce sahip olduğu pozisyona eşdeğer yeni bir pozisyon verilmemesi de dahil olmak üzere, diğer bazı koşullar tarafından da ortaya konulduğunu ileri sürmüştür.

Son olarak, birinci başvuruçuyu, AB Amber Grid'in hisselerinin çoğunluğunun Devlete ait olması nedeniyle, İş Kanunu'nun 59. maddesinde öngörülen gerekçelerle işten çıkarılmayacağını iddia etmiştir.

Şirketin Başvuruçunun İddialarına Verdiği Yanıt

AB Amber Grid ilk olarak İş Kanunu'nun 59. Maddesi uyarınca çalışanları işten çıkarma hakkına sahip olduğunu ileri sürmüştür. Bu hükmün uygulanabilirliği,

bir şirketin yasal statüsüne göre belirlenmekteydi - 59. Madde, Devlet ve belediye kurumları, tüzel kişilikleri ve işletmeleri ile kamu tüzel kişilikleri için geçerli olmadığını öngörmekteydi, ancak AB Amber Grid bir anonim şirketti; bu nedenle, hisselerinin çoğunluğuna kimin sahip olduğuna bakılmaksızın, bu liste kapsamında değildi.

İkinci olarak, AB Amber Grid, ilk başvurucuyu işten çıkarabilmek için başvurucu sendikanın rızasını almak zorunda olmadığını ileri sürmüştür. İlk başvurucunun, SLI'nin işten çıkarılmasına müdahil olmasının hukuka uygunluğuna ilişkin argümanlarının idari yargılamada zaten ele alınmış olduğunu belirtmiştir. Her ne olursa olsun, şirket, İş Kanunu'nun yürürlüğe girmesinden sonra, diğer yasal belgelerin ancak İş Kanunu hükümleriyle çelişmedikleri takdirde uygulanabileceğini iddia etmiştir. Buna göre, İş Kanunu'nun 168 § 3 maddesi, Sendikalar Kanunu'nun 21 § 1 maddesine göre önceliklidir.

Üçüncü olarak, şirket, ilk başvurucuyu işten çıkarma kararında herhangi bir ayrımcı saikin varlığına itiraz etmiştir. İş Kanunu'nun 59. Maddesinin, bir çalışanın kişisel özellikleri ve çalışma ortamı üzerindeki olumsuz etkisiyle ilgili nedenlerle işten çıkarılması konusunda kendisine belirli bir takdir yetkisi verdiğini ve bu tür durumlarda işverenin, çalışanın doğrudan görevlerini yerine getirmediğini veya iş yönetmeliklerini ihlal ettiğini göstermesi gerektiğini iddia etmiştir. AB Amber Grid, birinci başvurucunun artık şirkette çalışmaya devam edemeyeceğini düşünmesi için ayrıntılı gerekçeler sunduğunu belirtmiştir. Bu gerekçeler başvurucunun sendikal faaliyetleriyle ilgili değildir - bu husus SLI ve idare mahkemeleri tarafından incelenmiş ve ayrımcılık yapılmadığı tespit edilmiş ve kararlar kesinleşmiştir.

Her halükarda, AB Amber Grid, ilk başvurucunun toplu pazarlık sürecindeki tek aktif katılımcı olmadığını, bu nedenle şirketin onu işten çıkararak başvurucu sendika üzerinde baskı kurmaya çalıştığını iddia etmenin mantıksız olduğunu ileri sürmüştür. Başvurucu sendikanın yönetim kurulunun diğer altı üyesi işten ayrılmış olsa da, bunlardan üçü kendi inisiyatifleriyle istifa etmiş, diğer üçü ise söz konusu çalışanın teklifi üzerine tarafların karşılıklı rızasıyla ayrılmıştır. Dolayısıyla, AB Amber Grid'in sendikayı zayıflatmak için herhangi bir eylemde bulunduğu dair hiçbir kanıt bulunmamaktadır. İlk başvurucunun işten çıkarılmasına ve diğer çalışanların istifasına bakılmaksızın, toplu pazarlık devam etmiş ve sonunda toplu sözleşme imzalanmıştır. Şirket ayrıca, ilk başvurucunun mesleki eğitime katılmaya davet edilmediği, maaşına zam yapılmadığı ve işini düzgün bir şekilde yapması için gerekli çalışma ekipmanının sağlanmadığı iddialarına da itiraz etmiştir. Buna göre, AB Amber Grid, ilk başvurucunun prima facie ayrımcılık vakasını ortaya koyamadığını ve iddia edilen ayrımcılığın çürütülmesine ilişkin ispat yükünün işverene yüklenmesi için bir neden olmadığını belirtmiştir.

İkinci Başvurucunun Beyanları

İkinci başvuru, esasen birinci başvuru tarafından öne sürülen argümanlarla aynı argümanları öne sürdüğü yazılı görüşlerini sunmuştur. Ayrıca, yönetim kurulu üyesinin gerekçesiz bir şekilde görevden alınmasının kendisine karşı ayrımcılık ve faaliyetlerine müdahale anlamına geldiğini iddia etmiştir.

Vilnius Bölge Mahkemesi Kararı

Vilnius Bölge Mahkemesi 6 Ocak 2021 tarihinde birinci başvurunun şikâyetini reddetmiştir.

Mahkeme ilk olarak, SLI'nin kararının yasallığına ilişkin ihtilafın idari yargılamada zaten çözülmüş olduğunu belirtmiştir. Yüksek İdare Mahkemesi tarafından bu davalarda alınan karar res judicata etkisine sahiptir ve bulgularına artık itiraz edilemezdi.

Mahkeme ayrıca, AB Amber Grid'in ilk başvuru için işten çıkarmak için başvuru sendikanın rızasını almasına gerek olmadığına karar vermiştir. İş Kanunu'nun 168 § 3 maddesi, bir işverenin çalışanları temsil eden bir çalışanı işten çıkarmak istediği tüm durumlarda uygulanabilirdi ve sendika üyeleri için herhangi bir istisna öngörmüyordu. Birinci başvuru tarafından açılan idari davada, Yüksek İdare Mahkemesi 168 § 3 maddesinin Anayasa'ya uygunluğundan şüphe etmek için bir neden bulunmadığına karar vermiştir. Vilnius Bölge Mahkemesi ayrıca, birinci başvurunun işverenin inisiyatifiyle değil (*darbdarvio iniciatyva be darbuotojo kaltės*), işverenin isteğiyle (İş Kanunu madde 59) ve çalışanın hiçbir kusuru olmaksızın işten çıkarıldığını (İş Kanunu madde 57), oysa Sendikalar Kanunu madde 21 § 1'in ikinci durumlarda uygulanabileceğini öngördüğünü, dolayısıyla her halükarda bu maddenin uygulanması için hiçbir gerekçe olmadığını gözlemlemiştir. Mahkeme ayrıca, başvuru sendikaya SLI'ya görüş bildirme fırsatı verildiğini gözlemlemiştir. Buna göre, AB Amber Grid'in ilk başvuru için işten çıkarırken ilgili usul kurallarına uyduğuna karar vermiştir.

İş Kanunu'nun 59. maddesine atıfta bulunan mahkeme, bu hüküm uyarınca, bir çalışanın, diğer hususların yanı sıra, kişiliği, işteki davranışı, mesleki nitelikleri veya işverenin durumu ile ilgili nedenlerle işten çıkarılabileceğini kaydetmiştir. İşveren, bir çalışanı bu tür gerekçelerle işten çıkarmaya karar verirken belirli bir takdir yetkisine sahipti; ancak, böyle bir işten çıkarma nedeni gerçek olmalı, hayali veya uydurma olmamalı ve yasal olmalı, işten çıkarmayı haklı çıkarmaya yetmeli ve İş Kanunu'nun 57 § 1 veya 59 § 2 maddelerinde listelenen gerekçelere girmemeliydi. Mahkeme ayrıca şunları belirtmiştir:

"İşverenin İş Kanunu'nun 59 § 1 maddesi uyarınca [bir çalışanı işten çıkarma] hakkı, bir iş sözleşmesinin herhangi bir nedenle feshedilebileceği anlamına gelmez. Bu hüküm uyarınca, bir çalışanın bazı kişisel özelliklerinin veya işteki yetersiz davranışlarının işverenin, çalışanın iş görevlerini gerektiği gibi yerine getiremediği sonucuna varmasına yol açması halinde, çalışanın işine son verilebilir. İş Kanunu'nun

59 § 1 maddesi uyarınca bir çalışana işten çıkarırken, işveren çalışana işten çıkarmak için bir nedeni olduğunu ve bu nedenin ayrımcı bir nitelik taşımadığını göstermelidir. Böyle bir durumda nedenin önemi hukuki açıdan bir anlam ifade etmez çünkü bu tür işten çıkarma gerekçeleri esasen işverenin söz konusu çalışanın artık şirkette çalışmaya uygun olmadığına karar vermesine ilişkin öznel nitelikteki nedenlerle ilgilidir.”

Mahkeme, AB Amber Grid'in birinci başvuruçuyu işten çıkarmak istemesinin nedenlerini 14 Kasım 2017 tarihinde kendisine verilen uyarıda ve SLI'ya yapılan talepte belirttiğini gözlemlemiştir (bkz. yukarıdaki 13-19. paragraflar). Yüksek Mahkeme içtihadına göre, bir çalışanın işe uygunluğu yalnızca çalışanın işini yerine getirme becerisi ışığında değil, aynı zamanda çalışanın davranışları ve çalışma ortamı veya şirketin imajı üzerindeki etkisi ışığında da değerlendirilmelidir (bkz. aşağıdaki 124. paragraf). Mahkeme, ilk başvuruçunun amirleri tarafından verilen ifadeler de dahil olmak üzere mevcut delillerin, AB Amber Grid'in, ilk başvuruçunun bir ekip içinde çalışmaması, uygunsuz iletişim tarzı, amirlerinin emirlerine uymaması ve işine yönelik eleştirileri kabul etme konusundaki isteksizliği ile ilgili olarak onu işten çıkarmak için önemli nedenleri olduğunu gösterdiğini değerlendirmiştir. Şirket, ilk başvuruçunun belirli görevleri düzgün bir şekilde yerine getirmediği durumlarla ilgili örnekler sunmuş, böylece davranışlarının yetersiz olduğunu ve şirketin başarılı bir şekilde işlemesine katkıda bulunmadığını göstermiştir. AB Amber Grid, ilk başvuruçunun mesleki uzmanlığına itiraz etmemiş olsa da, yönetim ve liderlik becerilerinden yoksun olduğu ortaya çıkmıştır. Birinci başvuruçunun, işverenin olaylara ilişkin yorumuna katılmaması ve kendi yorumunu sunması, işten çıkarmanın asılsız olduğunu göstermeye yetmemiştir. Mahkeme, hangi çalışanların yöneticilik pozisyonları için en uygun olduğuna karar vermenin şirketin takdir yetkisi dahilinde olduğunu vurgulamıştır.

Mahkeme, birinci başvuruçunun şirkette uzun süredir çalıştığı ve herhangi bir disiplin cezası veya yazılı kınama almadığı yönündeki iddiasının hukuki bir önemi olmadığını değerlendirmiştir. AB Amber Grid tarafından sağlanan e-posta yazışmalarının da gösterdiği üzere, ilk başvuruçunun, amirlerinin bazı eleştirilerine ve olumsuz sözlerine maruz kalmıştır. Her halükarda, İş Kanunu'nun 59. maddesi uyarınca işten çıkarma, disiplin ihlallerine veya mesleki beceri eksikliğine dayanmak zorunda değildir. Mahkeme ayrıca, şirketteki müteakip yapısal değişikliklerin (bkz. aşağıdaki 93. paragraf), birinci başvuruçunun bu değişiklikler sonucunda işten çıkarılmamış olması nedeniyle, davanın kapsamı dışında kaldığını gözlemlemiştir. Bununla birlikte, mahkeme, departmanı ortadan kaldırdıktan sonra bile, ilk başvuruçunun istihdam edilmeye devam ettiğini ve mahkeme işlemleri devam ederken maaş aldığı gözlemlemiştir.

Mahkeme ayrıca, işten çıkarmanın ayrımcı nedenlere dayandığının kanıtlanmadığına karar vermiştir. Birinci başvuruçuya karşı sendikal faaliyetleri nedeniyle ayrımcılık yapıldığı iddiası idari yargılamada ele alınmıştı ve mahkeme bu konuyu yeniden incelemeyecektir.

Son olarak, Vilnius Bölge Mahkemesi, birinci başvurusunun AB Amber Grid'in - Devlete ait olması nedeniyle - İş Kanunu'nun 59. maddesine dayanamayacağı yönündeki iddiasını reddetmiştir. Mahkeme, AB Amber Grid'in bir anonim şirket ve kar amacı güden bir kuruluş olduğunu gözlemlemiştir. Faaliyetleri Devlet bütçesinden değil, kendi gelirlerinden finanse edilmiştir. Şirketin kısmen Devlet tarafından kontrol edildiği kabul edilse bile, hisselerinin %96'sından fazlasının bir Devlet teşebbüsü olan UAB EPSO-G'ye ait olduğu göz önüne alındığında, bu AB Amber Grid'in de bir Devlet teşebbüsü olduğu anlamına gelmemektedir. Mahkeme, kanunun bir Devlet teşebbüsü (valstybės įmonė) ile Devlete ait bir şirket arasında ayırım yaptığını gözlemlemiştir. Yalnızca ilk kategorideki işçiler İş Kanunu'nun 59. maddesinin uygulama alanı dışında bırakılmıştır ve bu yasal hükmü geniş kapsamlı bir şekilde yorumlamak için hiçbir gerekçe bulunmamaktadır.

Vilnius Bölge Mahkemesi Önündeki Yargılamalar

Tarafların temyiz sürecindeki beyanları

Birinci başvuru, yukarıda belirtilen karara karşı temyiz başvurusunda bulunmuştur. Temyiz yargılamasında taraflar, önceki görüşlerinde ileri sürdükleri argümanlarla esasen aynı argümanları ileri sürmüşlerdir.

Buna ek olarak, birinci başvuru, işten çıkarılma konusunda uyarıldığı sırada, şirketin toplu sözleşmesinin, çalışanları temsil eden bir organın üyesi olarak seçilen çalışanların, bu organın rızası olmadan İş Kanunu'nun 129. maddesi uyarınca işten çıkarılmayacağını öngördüğünü ileri sürmüştür. Toplu iş sözleşmesi eski İş Kanunu'na atıfta bulunsa da, bu sözleşmenin ruhuna uygun olarak okunması gerektiğini ve bir sendikanın yönetim kurulu üyesinin yönetim kurulunun rızası olmadan işten çıkarılmayacağını savunmuştur.

Ayrıca, ikinci başvuru, kurulduğu günden bugüne kadar üye sayısının 234'ten 185'e düştüğünü ve altı yönetim kurulu üyesinin işten ayrıldığını, bunun da AB Amber Grid'in başvuru sendikayı sona erdirmeye çalıştığını gösterdiğini ileri sürmüştür.

Vilnius Bölge Mahkemesinin Kararı

22 Nisan 2021 tarihinde Vilnius Bölge Mahkemesi, birinci başvuru tarafından yapılan temyiz başvurusunu reddetmiş ve alt mahkemenin kararını onamıştır.

Mahkeme, Yüksek Mahkeme'nin ilgili içtihadına atıfta bulunmuş ve AB Amber Grid'in ilk başvurusunun işine uygun olmadığını düşünmesi için somut nedenler sunduğuna karar vermiştir. İlk derece mahkemesi, şirket tarafından sunulan gerekçeleri kapsamlı bir şekilde değerlendirmiş, her iki tarafça çağrılan çok sayıda tanığı dinlemiş ve ilk başvurucuya onları sorgulaması için yeterli fırsat vermiştir. Birçok tanık, ilk başvurusunun karakterinin ve iletişim tarzının işyerinde gerginlik yarattığını ve şirketin faaliyetlerini engellediğini ifade etmiştir. Buna göre,

ilk derece mahkemesi, AB Amber Grid'in, İş Kanunu'nun 59. maddesi uyarınca ilk başvurucuyu işten çıkarmak için yeterli nedenlere sahip olduğunu kanıtladığı sonucuna varmıştır.

İlk başvurucunun sendikal faaliyetleri nedeniyle ayrımcılığa uğradığı iddiasına ilişkin olarak mahkeme, Vilnius Bölge İdare Mahkemesi'nin aynı iddiaların ele alındığı ve reddedildiği 18 Nisan 2019 tarihli kararına atıfta bulunmuştur. Bu karar kesinleşmişti; bu nedenle, aynı koşulları yeniden değerlendirmek için bir neden yoktu.

Vilnius Bölge Mahkemesi ayrıca, AB Amber Grid'in birinci başvurucuyu işten çıkarmak için başvurucu sendikanın rızasını almasına gerek olmadığına karar vermiştir. Mahkeme, Sendikalar Kanunu'nun 21 § 1 maddesi ile İş Kanunu'nun 168 § 3 maddesinin temelde aynı amacı taşıdığını gözlemlemiştir; bu amaç, çalışan temsilcilerinin işverenleri tarafından ayrımcılığa uğramalarını engellemektir. Şirket, iki yargı düzeyindeki mahkemeler tarafından incelenmiş olan SLI'nın onayını aldıktan sonra, başvurucu sendikanın da onayını almasını istemek ölçüsüz olurdu. Dolayısıyla, mahkeme şirketin usule ilişkin herhangi bir gerekliliği ihlal etmediğine karar vermiştir.

Son olarak Vilnius Bölge Mahkemesi, alt mahkemenin İş Kanunu'nun 59. maddesinin AB Amber Grid'e uygulanabilirliğine ilişkin gerekçesini onamıştır.

Yüksek Mahkeme Önündeki Yargılamalar

Birinci başvurucu, önceki görüşlerinde ileri sürdüğü argümanlarla esasen aynı argümanları sunduğu hukuki noktalara ilişkin bir temyiz başvurusunda bulunmuştur. Ancak, 28 Temmuz 2021 tarihinde Yüksek Mahkeme, önemli bir hukuki mesele ortaya koymadığı gerekçesiyle hukuki meselelere ilişkin temyiz başvurusunu incelemeye almayı reddetmiştir.

Anayasa Mahkemesi Önündeki Davalar

İlk Yargılama Süreci

Başvurucuların Anayasal Şikayeti

11 Ekim 2019 tarihinde başvurucular Anayasa Mahkemesi'ne şikâyetle bulunmuşlardır. Başvurucular, İş Kanunu'nun 59. ve 168 § 3. maddelerine dayanan SLI kararı ile haklarının ihlal edildiğini ileri sürmüşlerdir. Buna göre, başvurucular Anayasa Mahkemesi'nden bu yasal hükümlerin Anayasa'nın 50. maddesine uygun olup olmadığını incelemesini talep etmişlerdir.

168/3. maddeyle ilgili olarak, başvurucular, bir sendika üyesinin işten çıkarılması durumunda, rızanın sendika tarafından değil SLI tarafından verilmesini öngören yasal düzenlemenin, sendikanın Anayasa tarafından güvence altına alınan özerkliğine ve Devletten bağımsızlığına bir ihlal teşkil ettiğini ileri sürmüşlerdir. İşverenlerin üyelerinden birini işten çıkarmadan önce sendikanın rızasını almasını

gerektiren Sendikalar Kanunu'nun bu ilkelerle daha uyumlu olduğunu iddia etmişlerdir. Ayrıca, İş Kanunu ile Sendikalar Kanunu arasında bir çatışma olması durumunda, ikincisinin öncelikli olarak kabul edilmesi gerektiğini ileri sürmüşlerdir.

Madde 59 ile ilgili olarak, başvurucular, diğerlerinin yanı sıra, bu hükmün fiilen bir işverene sendika üyesi olan bir çalışanı herhangi bir subjektif gerekçeyle işten çıkarma imkanı verdiğini ileri sürmüşlerdir. Hiçbir işverenin, işten çıkarmanın gerçek nedeninin söz konusu çalışanın sendikal faaliyeti olduğunu açıkça kabul etmeyeceğini, çünkü böyle bir durumda SLI'nin onay vermeyeceğini vurgulamışlardır. Kanun, çalışan temsilcileri ile işverenleri arasındaki ilişkinin doğası gereği düşmanca olduğu gerçeğinden hareketle, çalışan temsilcilerine ayrımcı muameleye karşı ek koruma hakkı tanımaktadır. Ancak başvurucuyu, 59. maddenin esasen işverene sendika üyelerini herhangi bir nesnel gerekçe olmaksızın işten çıkarma ve böylece sendikanın faaliyetlerine müdahale etme hakkı verdiğini ve bunun da Anayasa'nın 50. maddesinde yer alan ilkelere aykırı olduğunu ileri sürmüşlerdir.

Anayasa Mahkemesi Kararı

Anayasa Mahkemesi 22 Ocak 2020 tarihinde başvurucuların şikâyetini incelemeye almayı reddetmiştir.

Anayasa Mahkemesi, şikâyetin İş Kanunu'nun 168 § 3 maddesiyle ilgili kısmının esasen bu hüküm ile Sendikalar Kanunu'nun 21 § 1 maddesi arasında iddia edilen çatışmayla ilgili olduğunu, ancak İş Kanunu'nun 168 § 3 maddesinin Anayasa'ya uygunluğuyla ilgili olmadığını değerlendirmiştir. Ancak farklı kanunlar arasındaki çatışmalara ilişkin sorular Anayasa Mahkemesi'nin görev alanı dışındadır.

İş Kanunu'nun 59. maddesine ilişkin şikâyetle ilgili olarak Anayasa Mahkemesi, başvuruculara göre haklarını ihlal eden SLI kararının bu yasal hükmü uygulamadığını ve 59. maddenin uygulanabilirliğinin idari işlemlerin kapsamı dışında kaldığını belirtmiştir. Bu koşullar altında, başvurucuların İş Kanunu'nun 59. maddesinin Anayasa'ya uygunluğuna itiraz etme hakları bulunmamaktadır.

İkinci Yargılama Süreci

Başvurucuların Anayasal Şikâyeti

29 Kasım 2021 tarihinde başvurucular Anayasa Mahkemesi'ne yeni bir şikâyette bulunarak, İş Kanunu'nun 59 ve 168 § 3 maddelerinin Anayasa'nın 50. maddesine uygun olup olmadığının incelenmesini talep etmişlerdir. Başvurucular, şirketin birinci başvurucuyu işten çıkarma kararı ve bunu takip eden hukuk davalarında İş Kanunu'nun yukarıda belirtilen hükümlerinin uygulandığı mahkeme kararları nedeniyle haklarının ihlal edildiğini ileri sürmüşlerdir. Başvurucular, önceki Anayasal şikâyetlerinde ileri sürdükleri argümanlarla temelde aynı argümanları sunmuşlardır.

Anayasa Mahkemesi'nin Kararı

26 Ocak 2022 tarihinde Anayasa Mahkemesi başvuruçuların şikâyetini incelemeye almayı reddetmiştir. Mahkeme, şikâyetin İş Kanunu'nun 168 § 3 maddesiyle ilgili kısmına ilişkin önceki kararını yinelemiştir. İş Kanunu'nun 59. maddesine ilişkin şikâyetle ilgili olarak Anayasa Mahkemesi, söz konusu yasal hüküm uyarınca bir çalışanın işten çıkarılmasını haklı kılan gerekçelerin Yüksek Mahkeme içtihadında açıklandığını gözlemlemiştir. Mahkeme, başvuruçuların esasen mahkemelerin davanın olaylarına ilişkin yorumlarına ve birinci başvuruçunun işten çıkarılmasının sendikal faaliyetleriyle ilgili olmadığı sonucuna itiraz ettiklerini değerlendirmiştir. Diğer bir deyişle, şikâyetleri, İş Kanunu'nun 59. maddesinin kendi davalarında uygulanmasının doğruluğu ile ilgilidir, ancak Anayasa'ya uygunluğu ile ilgili değildir. Bununla birlikte, yasanın uygulanmasına ilişkin sorular Anayasa Mahkemesi'nin görev alanı dışındadır.

Diğer İlgili Olgular

Nisan 2018'de AB Amber Grid, kurumsal yapısında bazı değişiklikler yapmaya karar vermiştir. Bu değişikliklerin bir parçası olarak, o dönemde birinci başvuruçudan yönetilen departman 31 Temmuz 2018 tarihinde ortadan kaldırılacaktı. İdari işlemler devam ederken, birinci başvuruçudan Yüksek İdare Mahkemesi'nden geçici tedbirler uygulanmasını ve yeniden yapılandırmanın askıya alınmasını talep etmiştir. Ancak mahkeme, idari davanın SLI'nın kararına karşı yaptığı şikâyetle ilgili olduğu ve şirket içindeki herhangi bir yapısal değişiklikle ilgili olmadığı gerekçesiyle bu talebi reddetmiştir. Dolayısıyla, ilk başvuruçudan talep edilen tedbirler davanın konusuyla doğrudan ilgili değildir ve talebine izin verilmesi bu tedbirlerin amacına aykırı olacaktır. Temmuz 2018'de ilk başvuruçudan AB Amber Grid'den kendisine daha önce sahip olduğu pozisyona eşdeğer bir pozisyon verilmesini talep etmiş, ancak şirket bu talebi reddetmiştir.

Eylül 2018'de ikinci başvuruçudan AB Amber Grid aleyhine şikâyetle bulunmuş ve AB Amber Grid'in kurumsal yapısındaki değişiklikleri uygularken kanunla öngörülen başvuruçudan sendikayı bilgilendirme ve ona danışma yükümlülüğünü yerine getirmediğini ve dolayısıyla bu değişikliklerin hukuka aykırı olduğunu ileri sürmüştür. Ancak mahkemeler, şirketin ilgili yükümlülüklerini yerine getirdiğine karar vererek şikâyeti reddetmiştir - başvuruçudan sendika tarafından yapılan önerileri kabul etmemiş olması, bilgilendirme ve danışma sürecinin uygunsuz bir şekilde yürütüldüğü anlamına gelmemektedir.

İlgili Hukuki Çerçeve

İÇ HUKUK

Anayasa ve Yasa Hükümleri

Anayasa

Anayasa'nın ilgili hükümleri aşağıdaki gibidir:

Madde 29

"Herkes yasalar, mahkemeler ve diğer Devlet kurumları ve görevlileri önünde eşittir.

İnsan hakları kısıtlanamaz; cinsiyet, ırk, milliyet, dil, köken, sosyal statü, inanç, kanaat veya görüşlerine dayanılarak hiç kimseye ayrıcalık tanınamaz."

Madde 35

"Vatandaşlar, amaçları ve faaliyetleri Anayasaya ve kanunlara aykırı olmamak şartıyla, serbestçe cemiyet, siyasi parti ve dernek kurma hakkına sahiptir.

Hiç kimse herhangi bir cemiyete, siyasi partiye veya derneğe üye olmaya zorlanamaz.

Siyasî partilerin ve diğer siyasî ve kamu kuruluşlarının kuruluş ve faaliyetleri kanunla düzenlenir."

Madde 50

"Sendikalar serbestçe kurulur ve bağımsız olarak faaliyet gösterirler. Çalışanların mesleki, ekonomik ve sosyal hak ve çıkarlarını savunurlar.

Bütün sendikalar eşit haklara sahiptir."

Madde 105

"Anayasa Mahkemesi, Litvanya Cumhuriyeti kanunlarının veya Seimas tarafından kabul edilen diğer [hukuki belgelerin] Litvanya Cumhuriyeti Anayasası ile çelişip çelişmediğini değerlendirir ve bu konuda kararlar alır..."

Madde 106

"Hükümet, Seimas'ın tüm üyelerinin en az 1/5'i ve mahkemeler, [105. maddenin birinci fıkrasında belirtilen yasal araçların Anayasa'ya uygun olup olmadığının incelenmesi talebiyle] Anayasa Mahkemesi'ne başvurma hakkına sahiptir.

...

Herkes, 105. maddenin birinci ve ikinci fıkralarında belirtilen [yasal araçlar] hakkında, bu [yasal araçlara] dayanılarak alınan bir kararın kişinin anayasal hak ve özgürlüklerini ihlal etmesi ve kişinin tüm kanun yollarını tüketmiş olması halinde, Anayasa Mahkemesine başvurma hakkına sahiptir. Bu hakkın kullanılmasına ilişkin usul Anayasa Mahkemesi Kanunu ile belirlenir ..."

2002 tarihli İş Kanunu

Eski İş Kanunu 4 Haziran 2002 tarihinde kabul edilmiştir. İlgili Kanun 1 Ocak 2003 tarihinde yürürlüğe girmiş ve 30 Haziran 2017 tarihine kadar birçok değişiklikle yürürlükte kalmıştır.

Kanun kapsamında, bir iş sözleşmesi şu gerekçelerle feshedilebilmekteydi: ilgili tarafların karşılıklı rızasıyla (madde 125); belirli süreli iş sözleşmesinin sona ermesiyle (madde 126); çalışanın kararıyla (madde 127); işverenin çalışana uzun süre iş vermemesi veya ücretini ödememesi gibi çalışana bağlı olmayan nedenlerle (madde 128); çalışanın kusuru olmaksızın işverenin inisiyatifiyle (madde 129).

Madde 129 § 1, bir iş sözleşmesinin işverenin inisiyatifiyle, çalışanın kusuru olmaksızın, önemli nedenlerle feshedilebileceğini öngörmektedir. Madde 129 § 2 uyarınca, önemli sayılan nedenler çalışanın nitelikleri, mesleki becerileri veya işteki davranışları ile ilgili olabilir. İş sözleşmesi ayrıca ekonomik veya teknolojik nedenler, şirketteki yapısal değişiklikler veya benzer önemli nedenlerin yanı sıra Kanun ve diğer yasal belgelerde öngörülen diğer nedenlerle de feshedilebilir. Madde 129 § 3 uyarınca, bir iş sözleşmesi, diğerlerinin yanı sıra, çalışanın bir sendikaya üye olması veya çalışanları temsil etme faaliyetiyle ilgili nedenlerden dolayı feshedilemez.

134 § 1 maddesi, çalışan temsilcisi olarak seçilen çalışanların, seçtikleri süre boyunca, seçtikleri organın rızası olmaksızın 129. madde uyarınca işten çıkarılmayacağını öngörmektedir. Madde 134 § 3 uyarınca, söz konusu rızanın reddedilmesi halinde, işveren buna mahkemeler nezdinde itiraz edebilirdi. İşverenin, kendi menfaatlerinin özünü ihlal ettiğini kanıtlaması halinde, mahkeme red kararını iptal edebilirdi.

2016 tarihli İş Kanunu

Yeni İş Kanunu 14 Eylül 2016 tarihinde kabul edilmiş ve 1 Temmuz 2017 tarihinde yürürlüğe girmiştir.

Açıklayıcı rapor

Yeni İş Kanunu'nun açıklayıcı raporuna göre (8 Haziran 2015, no. 15-5469(3)), Litvanya iş kanunu, iş ilişkilerinin nispeten katı bir şekilde düzenlenmesi ile karakterize edilmiştir. Dahası, iş ilişkilerinin kolektif olarak düzenlenmesinin rolü oldukça küçüktü. Kanun, ulusal düzeyde veya sektörel düzeyde sendikaların kurulmasının yanı sıra çalışanları temsil eden ek bir organ olarak çalışma konseylerinin kurulmasına olanak sağlamış olsa da, bu durum toplu pazarlığın teşvik edilmesi ve toplu sözleşmelerin imzalanması ile sonuçlanmamıştır. Sonuç olarak, çalışma ilişkileri çoğunlukla esneklikten yoksun olan yasalarla düzenlenmekteydi. Örneğin, mevcut İş Kanunu, bir çalışanın işten çıkarılabileceği gerekçelerin kapsamlı ve ayrıntılı bir listesini sunarken, diğer birçok ülkede işten çıkarma düzenlemesi daha liberaldi ve işverenler bir çalışana davranışları veya becerileriyle ilgili nedenlerle veya ekonomik nedenlerle işten çıkarabiliyordu. Bu tür esnek olmayan düzenlemeler işgücü piyasasının günümüz ihtiyaçlarına cevap

vermemekte, işyerlerinin açılmasını ve yabancı yatırımları teşvik etmemekte ve yasadışı işgücü uygulamalarının devam etmesine katkıda bulunmaktaydı. Bu nedenle, yeni İş Kanunu, diğer hususların yanı sıra, çalışanların işten çıkarılmasını serbestleştirmeyi amaçlamıştır. Ayrıca, örneğin toplu sözleşmelerin sadece sendika üyeleri için geçerli olmasını sağlayarak, çalışanları sendikalara katılmaya teşvik etmeye çalışmıştır.

İş sözleşmelerinin feshine ilişkin hükümler

İş Kanunu'nun 54. maddesi uyarınca, bir iş sözleşmesi taraflardan birinin önerisi üzerine tarafların karşılıklı rızası ile feshedilebilir. Bir iş sözleşmesi bu şekilde feshedilirken, ilgili taraflar, diğer hususların yanı sıra, fesih tarihi ve kıdem tazminatı miktarı üzerinde anlaşmak zorundadır.

55. madde uyarınca, bir iş sözleşmesi önemli bir neden olmaksızın çalışanın inisiyatifiyle feshedilebilir. Çalışan, işverene en az yirmi gün önceden bildirimde bulunmalıdır.

56. madde uyarınca, bir iş sözleşmesi, diğerlerinin yanı sıra, çalışanın sağlığı veya emekliliği ya da işverenin çalışana ödeme yapmaması veya uygun çalışma koşullarını sağlamaması gibi önemli nedenlerle çalışanın inisiyatifiyle feshedilebilir. Bu gibi durumlarda, çalışan iki aylık ücret tutarında kıdem tazminatı alma hakkına sahiptir (bir yıldan az bir süredir istihdam ediliyorsa bir aylık ücret).

57. madde uyarınca, bir iş sözleşmesi işverenin inisiyatifiyle, ilgili çalışanın kusuru olmaksızın, aşağıdaki nedenlerden biriyle feshedilebilir: (1) çalışanın pozisyonunun işverenin faaliyetlerindeki yeniden yapılanma veya değişikliklerle ilgili nedenlerle gereksiz hale gelmesi; (2) çalışanın kararlaştırılan iş sonuçlarını elde edememesi; (3) çalışanın değiştirilen çalışma koşulları altında çalışmayı reddetmesi; (4) çalışanın işletmenin veya bir kısmının farklı bir sahibine devredilmesinden sonra iş ilişkisine devam etmeyi reddetmesi; (5) tüzel kişilik olan işverenin yönetim organının veya bir mahkemenin kararıyla feshedilmesi. Bu gibi durumlarda, çalışan iki aylık maaş tutarında kıdem tazminatı almaya hak kazanır (bir yıldan az bir süredir istihdam ediliyorsa bir aylık maaş).

58. madde uyarınca, çalışanın kasten ciddi bir disiplin ihlali gerçekleştirmesi veya ilk disiplin ihlalinin gerçekleştirdiği tarihten itibaren bir yıl içinde bu ihlali tekrarlaması halinde, iş sözleşmesi işverenin inisiyatifiyle ve çalışanın kusuru nedeniyle feshedilebilir. Bu gibi durumlarda, çalışan kıdem tazminatı almaya hak kazanamaz.

59. madde uyarınca, iş sözleşmesi, 57. Maddede belirtilmeyen nedenlerle, işçiye en az üç gün önceden bildirimde bulunmak suretiyle, işverenin isteğine bağlı olarak feshedilebilir. Çalışan altı aylık ücreti tutarında kıdem tazminatı alma hakkına sahiptir. Madde 59 § 1 bu hükmün aşağıdakiler için geçerli olmadığını belirtmektedir: (1) Devlet veya belediye bütçesinden, Devlet Sosyal Sigorta Fonu bütçesinden veya Devlet tarafından oluşturulan diğer fonlardan finanse edilen Devlet veya belediye kurumları veya kuruluşları; (2) Devlet veya belediye işletmeleri

(valstybės ar savivaldybės įmonės); (3) Devlete veya bir belediyeye ait olan kamu kuruluşları; ve (4) merkez bankası. Madde 59 § 2, diğerlerinin yanı sıra, bir iş sözleşmesinin ayrımcı nedenlerle bu gerekçeyle feshedilemeyeceğini öngörmektedir.

Sendikalara ilişkin hükümler

Madde 165 § 2 uyarınca, çalışanlar işverenle olan toplu ilişkilerinde bir sendika, bir iş konseyi veya güvenilir bir temsilci tarafından temsil edilebilirler.

Madde 165 § 3 uyarınca, sendikalar, İş Kanunu ve diğer yasal belgelerde belirtilen durumlarda üyelerini temsil ederler. Toplu pazarlıklara katılım, toplu sözleşmelerin imzalanması ve toplu iş uyuşmazlıklarının başlatılması sendikaların münhasır hakkıdır.

Madde 166 § 1 çalışan temsilcilerinin işverenden bağımsız ve özgür bir şekilde hareket etmelerini ve işverenin onların kararlarını etkilemeye veya faaliyetlerine müdahale etmeye çalışmamasını öngörmektedir. İşveren, çalışanın bir sendikaya üye olmaması veya sendikadan ayrılması koşuluyla bir çalışmanı işe alamaz veya istihdamda tutamaz.

Madde 168 § 3, diğerlerinin yanı sıra, çalışan temsilcilerinin, çalışanları temsil etmek üzere seçtikleri süre boyunca ve görev sürelerinin bitiminden sonraki altı ay boyunca SLI'nın rızası olmaksızın işverenin inisiyatifi veya iradesi ile görevden alınamayacağını öngörmektedir. İşveren SLI'ya gerekçeli bir talepte bulunmalı ve SLI bu talebi yirmi gün içinde incelemelidir. Çalışanlar ve temsilcileri görüşlerini SLI'ya sunma hakkına sahiptir ve bunu yapmaları için kendilerine en az beş iş günü süre tanınmalıdır. SLI'nın onayı, işverenin çalışmanı işten çıkarma isteğinin çalışanların temsil edilmesindeki faaliyetleriyle ilgili olmadığını ve çalışanın çalışanların temsil edilmesindeki rolü veya sendika üyeliği nedeniyle ayrımcılığa uğramadığını göstermesi halinde verilir.

Madde 179 § 1, sendikaların, çalışanların iş, mesleki, ekonomik ve sosyal hak ve çıkarlarını savunurken, sendikal faaliyetleri düzenleyen yasalara, İş Kanunu hükümlerine ve iç tüzüklerine uygun olarak hareket etmelerini öngörmektedir.

Diğer ilgili hükümler

Madde 3 § 2, İş Kanunu'nun bir hükmü ile başka bir yasal belge arasında çelişki olması halinde, Kanun'da aksi belirtilmedikçe, birincisinin uygulanacağını öngörmektedir.

Madde 26 § 1, diğerlerinin yanı sıra, inançları veya görüşleri nedeniyle çalışanlara doğrudan veya dolaylı ayrımcılık yapılmasını yasaklamaktadır.

Sendikalar Kanunu

Sendikalar Kanunu 21 Kasım 1991 tarihinde kabul edilerek yürürlüğe girmiş ve birçok kez değişikliğe uğramıştır. Söz konusu tarihte, Madde 21 § 1, bir sendikanın yönetim kurulu üyeliğine seçilen bir çalışanın, seçildiği süre boyunca, sendika işten çıkarmaya rıza göstermedikçe, işverenin inisiyatifiyle, çalışanın hiçbir

kusuru olmaksızın işten çıkarılmayacağını öngörmekteydi. Madde 22 § 2 uyarınca, sendika ile işveren arasındaki uyuşmazlıkların bir mahkeme tarafından çözülmesi gerekiyordu.

5. Fırsat Eşitliği Kanunu

Fırsat Eşitliği Kanunu'nun 2 § 1 maddesi ayrımcılığın doğrudan veya dolaylı olabileceğini; taciz veya bir kişiye karşı cinsiyeti, ırkı, milliyeti, vatandaşlığı, dili, kökeni, sosyal statüsü, inancı, kanaatleri veya görüşleri, yaşı, cinsel yönelimi, engelliliği, etnik kökeni veya dini nedeniyle ayrımcılık yapılması emri şeklinde de olabileceğini belirtmektedir.

4. Madde uyarınca, ayrımcılık iddiaları mahkemeler veya diğer makamlar tarafından incelendiğinde, davacı doğrudan veya dolaylı ayrımcılık yapıldığına inanmak için gerekçe oluşturan koşulları belirttiğinde, bu gerçek varsayılır ve ayrımcılık yapılmadığını kanıtlama yükümlülüğü davalıya geçer.

Diğer İlgili Hukuki Düzenlemeler

Devlet ve Belediye Teşebbüsleri Kanunu'nun 2 § 1 maddesi, bir Devlet teşebbüsünü (valstybės įmonė), Devlet varlıkları kullanılarak kurulan veya kanunla öngörülen bir usule uygun olarak Devlete devredilen bir teşebbüs olarak tanımlar; böyle bir teşebbüs Devlete aittir ve kendisine devredilen veya edindiği varlıkları kullanma ve yönetme yetkisine sahiptir.

Devlet ve Belediye Varlıklarının Kullanımı ve Yönetimi Hakkında Kanun'un 2 § 15 maddesi, Devlete ait bir şirketi (valstybės valdoma bendrovė), Devletin bir hissedarlar genel kurulunda oyların yarısından fazlasını verecek şekilde yeterli sayıda hisseye sahip olduğu bir anonim şirket ve/veya özel bir limited şirket olarak tanımlamaktadır. Madde 2 § 16, bir Kamu iktisadi teşebbüsünü (valstybės valdoma įmonė) (i) Devlet ve Belediye Teşebbüsleri Kanunu (bkz. yukarıdaki 118. paragraf) uyarınca faaliyet gösteren bir Devlet teşebbüsü veya (ii) bir Kamu iktisadi şirketi olarak tanımlar.

Anonim Şirketler Yasası, yasal şekli anonim şirket (akcinė bendrovė) veya özel limited şirket (uždaroji akcinė bendrovė) olan kuruluşların kuruluşu, yönetimi, faaliyetleri, yeniden düzenlenmesi, yeniden yapılandırılması ve tasfiyesine ilişkin kuralları ve bu tür şirketlerin hissedarlarının hak ve görevlerini düzenler.

AB Amber Grid'in 17 Haziran 2020 tarihinde Tüzel Kişiler Siciline kaydedilen Ana Sözleşmesi, ilgili bölümlerinde şunları öngörmektedir:

“1. AB Amber Grid (Şirket), kayıtlı sermayesi paylara bölünmüş, sınırlı sorumlu bir özel hukuk tüzel kişisidir.

2. Şirket, yükümlülüklerinden kendi varlıkları ölçüsünde sorumlu olacaktır. Şirket, hissedarların yükümlülüklerinden sorumlu olmayacak, hissedarlar ise Şirket'in yükümlülüklerinden sorumlu olmayacaktır. Pay sahiplerinin Şirkete karşı, taahhüt edilen tüm paylar için belirlenen prosedürü izleyerek emisyon bedelini ödeme yükümlülüğü dışında başka bir mülkiyet yükümlülüğü yoktur.

3. Şirketin yasal şekli bir [anonim] şirket olacaktır

...

7. Şirket, faaliyetlerinde [yerel] yasalara, Avrupa Birliği ve uluslararası mevzuata, Litvanya Cumhuriyeti'nde (LR) yürürlükte olan diğer mevzuata, LR Enerji Bakanlığı tarafından kabul edilen sonraki tüm değişiklikler ve eklerle birlikte Devlete Ait Enerji Sektörü İşletme Grubu Kurumsal Yönetim Kılavuzuna, LR Hükümetinin Devlete ait veya kontrolündeki şirketlerin yönetimine ilişkin kararlarına, NASDAQ Vilnius'ta Listelenen Şirketler için Yönetim Koduna uyacaktır. Bu Ana Sözleşme'de aksi belirtilmedikçe, bu Ana Sözleşme'nin yanı sıra Şirket Grubu'nun ve Şirket'in belirlenen prosedürü izleyerek onaylanan tüm iç kurumsal belgeleri.

8. Şirketin faaliyetlerinin temel amaçları, doğal gaz iletimiyle ilgili faaliyetlerde bulunmak, LR sınırları dahilindeki gaz sisteminin istikrarını ve güvenilirliğini sağlama sorumluluğunun yanı sıra gaz şebekelerinin kullanımı için objektif ve ayrımcı olmayan koşulların yanı sıra rekabetçi bir gaz piyasasının geliştirilmesi için koşullar yaratmak, gaz iletim sistemini güvenli ve verimli bir şekilde işletmektir, doğal gaz iletim sistemi kullanıcılarına güvenilir gaz iletimini (yüksek basınçlı boru hatlarıyla taşıma) sağlamak, makul gaz taşıma taleplerini karşılamak için sistemin tutarlı kapasitesini [sağlamak], gaz iletim sisteminin varlıklarını ve bunların eklentilerini kontrol etmek ve gaz iletim sisteminin genişletilmesini ve diğer sistemlerle bağlantısını ve Şirketin varlıklarının ve diğer kaynaklarının rasyonel kullanımını garanti etmek.

...

18. Şirket'in organları aşağıdakilerden oluşur:

- i. genel hissedarlar toplantısı...;
- ii. yönetim kurulu ...;
- iii. Şirketin başkanı - Şirketin Genel Müdürü ..

...

20. Şirket organları bağımsız olarak ve LR'de yürürlükte olan mevzuat ve bu Ana Sözleşme ile kendilerine verilen yetki kapsamında karar alırlar. Şirket organları, alınan kararlardan tamamen sorumludur. Şirket organları karar alırken Şirketin ve Şirket hissedarlarının çıkarları doğrultusunda hareket eder..."

SLI'nın İşverenlerin Taleplerine İlişkin Kararlarının İstatistikleri

SLI, 2018'in ikinci yarısı ile 2021'in sonu arasında, işverenlerin çalışan temsilcilerini işten çıkarmalarına veya bu temsilcilerin çalışma koşullarını

kötüleştirmelerine izin verilmesi için yapılan taleplerin %80'inden fazlasını kabul etmiştir:

- 2018'in ikinci yarısında bu tür taleplerin on sekizini kabul ederken yedisini reddetti;
- 2019 yılında elli üç talebi kabul etmiş ve üç talebi reddetmiştir;
- 2020 yılında otuz beş talebi kabul etmiş ve yedi talebi reddetmiştir;
- 2021 yılında ise elli talebi kabul etmiş ve dördünü reddetmiştir.

Uluslararası Düzenlemeler

Avrupa Konseyi

Litvanya tarafından 29 Haziran 2001 tarihinde onaylanan gözden geçirilmiş Avrupa Sosyal Şartı'nın 5. maddesinin ilgili kısmı şöyledir:

“Âkit Taraflar, çalışanların ve işverenlerin ekonomik ve sosyal çıkarlarını korumak için yerel, ulusal ve uluslararası örgütler kurma ve bu örgütlere üye olma özgürlüğünü sağlamak veya desteklemek amacıyla ulusal yasanın bu özgürlüğü zedelemesini veya zedeleyici biçimde uygulanmasını önlemeyi; taahhüt ederler...”

Avrupa Sosyal Haklar Komitesi, 3 Haziran 2008 tarihli kararında (Mental Disability Advocacy Center (MDAC) v. Bulgaristan, şikayet no. 41/2007) şunları belirtmiştir:

“52. Komite, raporlama usulü çerçevesinde kabul edilen Gözden Geçirilmiş Şart kapsamındaki konularda ayrımcılıkla ilgili ihtilaflara ilişkin içtihadını hatırlatarak, ispat yükünün tamamen şikayetçiye ait olmaması gerektiğini, ancak uygun bir düzenlemenin konusu olması gerektiğini belirtir. Bu aynı zamanda toplu şikayet prosedürü için de geçerlidir. Bu nedenle Komite, açıklanamayan farklılıklar gösteren istatistikler gibi, şikayetçi kuruluş tarafından kendisine gönderilen spesifik verilere dayanır. Daha sonra bu ayrımcılık iddiası için herhangi bir gerekçe olmadığını göstermek Hükümetin görevidir.”

Uluslararası Çalışma Örgütü (ILO)

Konvansiyonlar

1948 yılında kabul edilen ve Litvanya tarafından 26 Eylül 1994 tarihinde onaylanan Sendika Özgürlüğü ve Örgütlenme Hakkının Korunmasına ilişkin 87 sayılı ILO Sözleşmesinin 3. maddesi şu şekildedir:

“Çalışanların ve işverenlerin örgütleri tüzük ve iç yönetmeliklerini düzenlemek, temsilcilerini serbestçe seçmek, yönetim ve etkinliklerini düzenlemek ve iş programlarını belirlemek hakkına sahiptirler.

Kamu makamları bu hakkı sınırlayacak veya bu hakkın yasaya uygun şekilde kullanılmasına engel olacak nitelikte her türlü müdahaleden sakınmalıdırlar.”

1949 yılında kabul edilen ve Litvanya tarafından 26 Eylül 1994 tarihinde onaylanan Örgütlenme ve Toplu Pazarlık Hakkı İlkelerinin Uygulanmasına İlişkin 98 sayılı ILO Sözleşmesinin 1. maddesi şöyledir:

“İşçiler çalışma hususunda sendika hürriyetine halel getirmeye matuf her türlü fark gözetici harekete karşı tam bir himayeden faydalanacaktır.

Böyle bir himaye bilhassa,

Bir işçinin çalıştırılmasını, bir sendikaya girmemesi veya bir sendikadan çıkması şartına tabi kılmak;

Bir sendikaya üye olması yahut çalışma saatleri dışında veya işverenin muvafakati ile çalışma saatlerinde sendika faaliyetlerine iştirak etmesinden dolayı bir işçiyi işinden çıkarmak veya başka suretle onu izrar etmek; maksatları güden hareketlere mütaallik hususlarda uygulanacaktır.”

1971 yılında kabul edilen ve Litvanya tarafından 26 Eylül 1994 tarihinde onaylanan İşçi Temsilcilerine ilişkin 135 sayılı ILO Sözleşmesinin 1. maddesi şöyledir:

“İşletmelerdeki işçi temsilcileri, kanunlara toplu sözleşmelere veya yürürlükteki sözleşmelere dayalı diğer düzenlemelere uygun hareket etmeleri koşulu ile işten çıkarma dahil kendilerine zarar verebilecek ve işçi temsilcisi sıfatını taşımalarından veya bu sıfatla faaliyetlerde bulunmalarından, sendika üyesi olmalarından veya sendika faaliyetlerine katılmalarından ileri gelecek her nevi işleme karşı etkili bir korumadan yararlanırlar.”

ILO'nun 1982 yılında kabul edilen ve Litvanya tarafından onaylanmayan 158 sayılı İşverenin İnisiyatifıyla İşe Son Verme Sözleşmesi'nin ilgili hükümleri şöyledir:

MADDE 3

Bu sözleşmenin uygulanmasında, “son verme” ve “hizmet ilişkisine son verme” deyimleri hizmet ilişkisine işveren tarafından son verilmesi anlamına gelir.

MADDE 4

İşçinin kapasitesine veya işin yürütümüne veya işyeri gereklerine dayalı geçerli bir son verme nedeni olmadıkça hizmet ilişkisine son verilemez.

MADDE 5

Özellikle aşağıdaki hususlar son verme için geçerli bir neden teşkil etmezler:

Sendika üyeliği veya çalışma saatleri dışında veya işverenin rızasıyla çalışma saatlerinde sendikal faaliyetlere katılma,

İşçi temsilciliği yapmış olmak, yapmak veya işçi temsilciliğine talip olmak,

İşvereni şikayet etmek veya işveren aleyhine mevzuata aykırılık iddiasıyla başlatılmış sürece katılım veya işveren aleyhine idari makamlar nezdinde müracaatta bulunmak,

İrk, renk, cinsiyet, medeni hal, aile sorumlulukları, hamilelik, din, siyasi görüş, etnik veya sosyal köken,

Doğum izni esnasında işe gelmeme,

MADDE 7

İşveren den makul ölçülere göre beklenemeyecek haller hariç, hakkındaki iddialara karşı savunma fırsatı verilmeden bir işçinin hizmet ilişkisi, o işçinin tutumu ve verimi ile ilgili nedenlerle sona erdirilemez.

MADDE 8

Hizmet ilişkisine haksız olarak son verildiği kanısında olan bir işçinin mahkeme, iş mahkemesi, hakemlik kurulu veya hakem gibi tarafsız bir merci nezdinde itirazda bulunma hakkı vardır.

Son verme işlemine yetkili merci tarafından izin verilmesi halinde, bu maddenin 1 inci bendi, ulusal mevzuat veya uygulamaya göre değişik şekillerde uygulanabilir.

Bir işçi hizmet ilişkisine son verme işlemine karşı makul bir süre içinde itirazda bulunmamışsa bu hakkını kullanmaktan vazgeçmiş sayılır.

MADDE 9

8 inci maddede belirtilen merciler, son verme nedenlerini ve davayla ilgili diğer vakaları incelemeye ve son vermenin haklı olup olmadığına dair bir karar vermeye yetkili kılınacaklardır.

İşçinin, son verme işlemine ilişkin ispat yükünü tek başına üstlenmemesi için, bu sözleşmenin 1 inci maddesinde belirtilen uygulama yöntemleri aşağıdaki olanaklardan birini veya her ikisini sağlamalıdır.

Bu Sözleşme'nin 4 üncü maddesinde tanımlandığı üzere, geçerli bir nedeninin bulunduğunu ispat yükü işverene ait olmalıdır.

Bu Sözleşmenin, 8 inci maddesinde belirtilen merciler, taraflarca getirilen kanıtlar ve ulusal mevzuat ve uygulamaların öngördüğü usuller çerçevesinde son verme nedeni üzerinde bir sonuca varmaya yetkili kılınmalıdırlar.

Son verme işleminin, işletmenin, işyerinin veya hizmetin yürütümü gereklerine dayandığının ileri sürülmesi halinde, bu Sözleşmenin 8 inci maddesinde belirtilen merciler son vermenin gerçekten bu nedenlere bağlı olup olmadığını belirlemeye yetkilidirler, bununla beraber bu sebeplerin söz konusu sona erdirmeyi haklı kılıp kılmadığına karar vermeye ne ölçüde yetkili kılınacakları işbu Sözleşmenin 1 inci maddesindeki uygulama yöntemlerine göre belirlenecektir.”

HUKUK

Hükümet'in Ön İtirazı

Tarafların Beyanları

Hükümet, 14 Mayıs 2021 tarihinde sunduğu görüşlerinde, başvuru sahiplerinin mevcut etkili iç hukuk yollarını tüketmediklerini, çünkü o tarihte Vilnius Bölge Mahkemesi'nin 22 Nisan 2021 tarihli kararına karşı henüz temyiz başvurusunda bulunmadıklarını iddia etmiştir (bkz. yukarıdaki 79. paragraf).

Başvuru sahipleri, idari işlem başlatarak mevcut iç hukuk yollarını tükettiklerini savunarak Hükümet'in iddiasına karşı çıkmıştır.

Mahkeme'nin Değerlendirmesi

Mahkeme, bir başvuru sahibinin iç hukuk yollarını tüketme şartına uyup uymadığının normalde başvurunun Mahkeme'ye yapıldığı tarihe göre değerlendirildiğini yineler. Bununla birlikte, Mahkeme'nin yerleşik içtihadı, belirli bir hukuk yolunun son aşamasına başvuru yapıldıktan sonra ancak kabul edilebilirliği belirlenmeden önce ulaşılmaya izin verdiğini göstermektedir (bkz. *Selhattin Demirtaş/Türkiye* (no. 2) [BD], no. 14305/17, § 193, 22 Aralık 2020, ve orada atıfta bulunulan davalar).

Mevcut davada, başvuru Mahkeme'ye 24 Aralık 2019 tarihinde yapılmıştır. O tarihte, ilk başvuru işten çıkarılmasına ilişkin idari yargılama zaten sonuçlanmıştı, ancak hukuk yargılaması hâlâ devam etmekteydi. Hukuk yargılamalarındaki nihai karar, Mahkeme davanın kabul edilebilirliğine karar vermeden önce, 28 Temmuz 2021 tarihinde Yargıtay tarafından alınmıştır. Buna göre, Mahkeme, Hükümet'in iç hukuk yollarının tüketilmediğine ilişkin itirazının geçerliliğini yitirdiği kanaatinde (bkz. *Molla Sali/Yunanistan* [BD], no. 20452/14, § 90, 19 Aralık 2018). Bu nedenle reddedilmelidir.

Sözleşmenin 11. Maddesinin ve 11. Madde ile Birlikte Ele Alındığında Sözleşmenin 14. Maddesinin ihlal Edildiği İddiası

Başvuru sahipleri, birinci başvuru sahibinin işten çıkarılmasının, sendikal faaliyetleri nedeniyle kendisine karşı ayrımcılık anlamına geldiğinden ve ikinci başvuru sahibinin örgütlenme özgürlüğü hakkını etkilediğinden şikâyetçi olmuşlardır. Başvuru sahipleri ayrıca, yerel makamların ve mahkemelerin şikâyetlerini gerektiği gibi incelemediklerinden şikâyetçi olmuşlardır. Başvuru sahipleri, Sözleşme'nin 6 § 1, 10, 11 ve 14. maddelerine dayanmışlardır.

Mahkeme, davanın olaylarına hukuken verilecek nitelendirmede hakim olanın kendisi olduğunu yinelemektedir (bkz. *Radomilja ve Diğerleri/Hırvatistan* [BD],

no. 37685/10 ve 22768/12, §§ 114 ve 126, 20 Mart 2018). Mevcut davada, Mahkeme, her iki başvurucunun da birinci başvurucunun işten çıkarılması nedeniyle Sözleşme haklarının ihlal edildiğini ileri sürdüklerini gözlemlemektedir. Her ikisi de aynı olaylardan şikâyetçi olmuş ve söz konusu işten çıkarma ve bunu takip eden mahkeme işlemlerinin neden Sözleşme'nin çeşitli hükümlerine uygun olmadığına ilişkin ortak argümanlar sunmuşlardır. Bununla birlikte, Mahkeme, aynı olayların iki başvurucuyu - bir birey ve bir sendika - farklı şekilde etkilediği görüşündedir. Mahkeme, birinci başvurucuyla ilgili olarak, şikâyetlerin 11. maddeyle birlikte ele alındığında Sözleşme'nin 14. maddesi kapsamında incelenmesi gerektiğini ve ikinci başvurucuyla ilgili olarak, şikâyetlerin tek başına ele alındığında Sözleşme'nin 11. maddesi kapsamında incelenmesinin daha uygun olduğunu düşünmektedir.

Bu hükümler aşağıdaki gibidir:

MADDE 11(Toplantı ve dernek kurma özgürlüğü)

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

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

MADDE 14 (Ayrımcılık yasağı)

“Bu Sözleşme’de tanınan hak ve özgürlüklerden yararlanma, cinsiyet, ırk, renk, dil, din, siyasi 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.”

Kabul Edilebilirlik

Tarafların beyanları

Hükümet, ikinci başvurucunun Sözleşme'nin 11. maddesinin ihlalinden "mağdur" olduğunu iddia edemeyeceğini savunmuştur. Hükümet, bir sendika üyesinin, sendikal faaliyetleriyle değil, yalnızca iş performansı ile ilgili nedenlerle işten çıkarılmasının, sendikanın 11. madde kapsamındaki haklarına bir müdahale teşkil ettiğinin düşünülmemeyeceğini ileri sürmüştür.

Başvurucular, Hükümet'in görüşlerine itiraz etmiş ve birinci başvurucunun işten çıkarılmasının sendikal faaliyetleriyle ilgili olduğunu savunmuşlardır.

Mahkeme'nin değerlendirmesi

Mahkeme, Sözleşme'nin 11. maddesinin hem işçileri hem de sendikaları koruduğunu yineler. Bir işçinin bir sendikaya üye olmaktan özgür olması gerektiği gibi, bir sendika da üyelerini seçmekte özgür olmalıdır (bkz. *Yakut Cumhuriyeti Sendikalar Federasyonu / Rusya*, no. 29582/09, § 30, 7 Aralık 2021, ve orada atıfta bulunulan davalar).

Mahkeme daha önce, çalışanların sendikal faaliyetleri nedeniyle işveren tarafından ayrımcılığa karşı korunmamasının caydırıcı bir etki yaratabileceğini ve diğer kişileri sendikaya katılmaktan caydırabileceğini ve bunun da sendikanın ortadan kalkmasına yol açabileceğini kabul etmiştir (bkz. *Wilson, National Union of Journalists ve Diğerleri/Birleşik Krallık*, no. 30668/96 ve 2 diğerleri, § 47, AİHM 2002-V; *Danilenkov ve Diğerleri/Rusya*, no. 67336/01, § 135, AİHM 2009 (alıntılar); ve *Slovak Cumhuriyeti'nde Polis Sendikası ve Diğerleri/Slovakya*, no. 11828/08, §§ 60-61, 25 Eylül 2012).

Buna göre, Mahkeme, bir sendikanın üyelerine yönelik yapılan cezalandırıcı işlemlerin o sendikanın faaliyetleri veya diğer çalışanların sendikaya katılma istekleri üzerinde yaratabileceği caydırıcı etki göz önünde bulundurulduğunda, söz konusu sendikanın, üyelerinden birinin işten çıkarılmasının mağduru olduğunu iddia edebileceği kanaatindedir (bkz. *Yakut Cumhuriyeti İşçi Sendikaları Federasyonu*, yukarıda anılan, § 30). Hükümet'in kabul edilebilirlik itirazı, esasen, birinci başvurucunun sendikal faaliyetleriyle ilgisi olmayan nedenlerle işten çıkarıldığı iddiasına dayanmaktadır. Ancak, bu argüman esas aşamasında ele alınacaktır ve başvurucu sendikanın mağdur statüsüyle hiçbir ilgisi yoktur.

Bu nedenle Hükümet'in kabul edilebilirlik itirazı reddedilmiştir.

Mahkeme ayrıca, bu şikâyetin açıkça dayanaktan yoksun olmadığını veya Sözleşme'nin 35. maddesinde sayılan diğer gerekçelerle kabul edilemez olmadığını kaydeder. Bu nedenle kabul edilebilir ilan edilmelidir.

Hükmün Gerekçesi

Tarafların Beyanları

Başvuru sahipleri

Başvurucular, birinci başvurucunun sendikal faaliyetleri nedeniyle işten çıkarıldığını ve bunun kendisine karşı ayrımcılık anlamına geldiğini ileri sürmüşlerdir. Ayrıca, işten çıkarma ikinci başvurucunun çalışanları temsil etme kabiliyetini etkilemiştir çünkü AB Amber Grid, yönetim kurulu üyesini işten çıkararak başvurucu sendikanın üyeleri arasında korku yaratmaya ve diğer çalışanları sendikaya katılmaktan caydırmaya çalışmıştır.

Başvurucular, bir işverenin seçilmiş bir çalışan temsilcisini esaslı nedenler olmaksızın görevden almasına izin verilmesinin ilke olarak örgütlenme özgürlüğünün ihlalini teşkil ettiğini ileri sürmüşlerdir. İş Kanunu'nun 59. maddesinin çalışan temsilcilerine uygulanmaması gerektiğini iddia etmişlerdir.

Temsilcilerin işverenin olası tepkilerine karşı korunmasını sağlamak için, işten çıkarılmalarına yalnızca çok ciddi gerekçeler mevcut olduğunda izin verilmelidir - örneğin, söz konusu çalışan yasayı ihlal ettiğinde, ancak işten çıkarma sadece işverenin öznel isteğine dayandığında ve işveren herhangi bir önemli neden belirtmediğinde değil. Başvurucular, 59. maddenin sendikaların örgütlenme özgürlüğü üzerindeki etkisinin İş Kanunu'nun kabulü sırasında değerlendirilmediğini ileri sürmüşlerdir.

Ayrıca, Sendikalar Kanunu'nun 21 § 1 maddesinde öngörüldüğü üzere, birinci başvurunun işten çıkarılması için başvuru sendikanın rızasının gerekli olduğunu iddia etmişlerdir. Yerel yargılamada ileri sürdükleri argümanlarla temelde aynı argümanları ileri sürmüşler ve mahkemelerin bunları gerektiği gibi ele almadığını savunmuşlardır. Ayrıca, İş Kanunu'nun 168 § 3 maddesi ile Sendikalar Kanunu'nun 21 § 1 maddesinde yer alan farklı düzenlemelere ilişkin olarak, başvurucular, Devlet'in açık bir yasal çerçeve oluşturma yönündeki pozitif yükümlülüğünü yerine getirmediğini ileri sürmüşlerdir. Başvurucuların görüşüne göre, kanundaki herhangi bir belirsizlik kendi lehlerine yorumlanmalı ve AB Amber Grid'in ilk başvuru işten çıkarmak için başvuru sendikanın rızasını alması gerekliydi.

Başvurucular ayrıca, SLI'nin başvuru sendikanın bir yönetim kurulu üyesinin görevden alınması sürecine katılmasının, sendikanın kendi yönetim organlarını oluşturma hakkına müdahale ettiğini ileri sürmüşlerdir. Başka hiçbir tüzel kişilikte, diğer üyeler tarafından seçilen bir yönetim kurulu üyesinin, bir kamu makamının müdahalesi üzerine görevden alınamayacağını ileri sürmüşlerdir. Bu durum, başvuru sendikanın bağımsızlığına haksız bir müdahale anlamına gelmekte ve diğer tüzel kişilik türlerine kıyasla farklı bir muamele teşkil etmektedir. Buna göre, başvuru sendikanın kendisinin değil de SLI'nın üyesinin işten çıkarılmasına rıza gösterme hakkına sahip olması, örgütlenme özgürlüğünü ihlal etmiş ve ayrımcılığa yol açmıştır. Böyle bir sistem, diğerlerinin yanı sıra, kamu makamlarının sendikanın örgütlenme özgürlüğüne müdahalesini yasaklayan 87 sayılı ILO Sözleşmesi'ne aykırıydı (bkz. yukarıdaki 136. paragraf). Başvurucular, SLI'nın, prensip olarak, iş uyumsuzluklarının mahkeme dışı çözümü konusunda tarafsız bir organ olarak hareket edebileceğini, ancak çalışan temsilcileriyle ilgili davalarda bu görevi yerine getiremeyeceğini kabul etmişlerdir.

Başvurucular ayrıca, yerel makamların şikâyetlerini yeterince incelemediğini iddia etmişlerdir. Özellikle, SLI'nın kararı yeterince gerekçelendirilmemiştir. Ayrıca, temsilcisinin yargılama sırasında kabul ettiği üzere, SLI'nın işverenlerin taleplerini değerlendirmek için net prosedürleri ve metodolojileri yoktu. Başvurucular ayrıca, SLI tarafından kabul edilen işveren taleplerinin sayısına ilişkin kamuya açık bilgilere atıfta bulunmuş ve bunun SLI'nın genellikle işverenleri kayırdığını gösterdiğini savunmuştur. Başvurucular, hiçbir işverenin, sendikal faaliyetleri nedeniyle bir çalışanı işten çıkarmak istediğini doğrudan kabul etmeyeceğini iddia etmişlerdir. Dolayısıyla, uygun bir yöntemin yokluğunda, SLI, işverenin gerçek nedenlerini

incelemeden, sendika ile ilgili olmayan bazı nedenler sunulduğunda her zaman onay vermek zorunda kalmıştır. Ancak, idare mahkemeleri başvuruçuların argümanlarını dikkate almamıştır.

Ayrıca, başvuruçular, SLI önündeki prosedürde, şirketin daha avantajlı bir konumda olduğunu, çünkü birinci başvuruçunun işten çıkarılmasına izin verilmesi talebini hazırlamak için sınırsız bir süreye sahip olduğunu, oysa başvuruçulara görüşlerini sunmaları için sadece beş gün verildiğini ve SLI'nın bu süreyi uzatmayı reddettiğini ileri sürmüşlerdir. Ayrıca, SLI'nın kararı sadece AB Amber Grid'e gönderilmiş, başvuruçulara gönderilmemiştir. Ayrıca, SLI'nın kararı sadece AB Amber Grid'e gönderilmiş, başvuruçulara gönderilmemiştir. Bu girişimde bulunmamış olsaydı, idari mahkemelere şikayette bulunmak için son tarihi kaçırmış olacaktı.

Ayrıca, başvuruçular, İş Kanunu'nun 168 § 3 maddesi uyarınca, SLI'ye bir "görüş" sunmaları gerektiğini, ancak bir "cevap" veya "gözlemler" sunmaları gerektiğini ileri sürmüşlerdir. Bununla birlikte, SLI, kanıt sunmadıklarını belirtmiş ve bu başarısızlığı aleyhlerine değerlendirmiştir.

Başvuruçular ayrıca, idari yargılamada mahkemelerin, şirket tarafından sunulan gerekçeleri kapsamlı bir şekilde incelemeyen, işten çıkarmanın birinci başvuruçunun sendikal faaliyetleriyle ilgisi olmadığı sonucuna vardıklarını ileri sürmüşlerdir. Bu arada, hukuk davalarında, mahkemeler birinci başvuruçunun sendikal faaliyetlerini incelemeyi reddetmiş ve idare mahkemelerinin kararlarının kesinleştiği gerekçesiyle bu kararlara geri dönmüşlerdir. Dolayısıyla, her iki yargılamada da mahkemeler ilgili koşulların tamamını dikkate almamıştır. Başvuruçular ayrıca, idari ve hukuk davaları olmak üzere birbirini takip eden iki ayrı davaya katılma zorunluluğunun etkisiz olduğunu ve sendikayı, çalışanların hak ve menfaatlerini savunmak olan asıl amacına odaklanmak yerine uzun süren davalarla uğraşmak zorunda bıraktığını ileri sürmüşlerdir.

Başvuruçular ayrıca, ayrımcılık iddialarına ilişkin olarak mahkemelerin ispat yükünü uygun şekilde dağıtmadığını iddia etmişlerdir. İşten çıkarmanın son derece ciddi bir ayrımcılık biçimi olduğu göz önünde bulundurulduğunda, sendika yönetim kurulu üyesini işten çıkarmak için objektif ve önemli nedenler olduğunu gösterme yükü işverene aitti. Ancak, yerel makamlar ve mahkemeler, başvuruçulardan ayrımcılığın gerçekleştiğini kanıtlamalarını istemiş ve böylece şirketi daha elverişli bir konuma getirmiştir.

Başvuruçular, bir çalışanın çalışanların temsiline ilişkin faaliyetlerinin, inançlarının ve görüşlerinin varsayılması gerektiğini ve söz konusu çalışanın aktif olmadığını ve sendikal faaliyetlere katılmadığını, herhangi bir inancı ve görüşü olmadığını ve çalışanları temsil etme niyeti olmaksızın sadece ismen sendika üyesi olduğunu göstermenin söz konusu işverene ait olması gerektiğini savunmuşlardır. AB Amber Grid'in söz konusu davada bu tür koşulların mevcut olduğunu kanıtlamadığını ileri sürmüşlerdir.

Başvurucular, şirketin, birinci başvurunun işine uygun olmadığına dair kanıt olarak dayandığı, birinci başvurunun belirli görevleri yerine getiremediği iddia edilen durumlara ilişkin tüm örneklerin, başvuru sendikasının kurulmasından sonraki döneme ait olduğunu ileri sürmüşlerdir. Bunun tek istisnası, 2015 yılında bir yüklenici tarafından yapılan bir şikâyettir; ancak 2017 yılından önce ilk başvuru, 2015 yılında meydana gelen olaylarla ilgili herhangi bir eleştiriye maruz kalmamıştır. Ayrıca, ilk başvurunun yönetim, liderlik ve iletişim becerilerinin iki kez dış değerlendirme yoluyla olumlu olarak değerlendirildiğine işaret etmişlerdir. Bu durum, AB Amber Grid'in, birinci başvurunun işyerindeki davranışları, karar verme tarzı ve liderlik becerileri ile ilgili olarak iç hukuktaki yargılamalar sırasında ortaya attığı iddiaların asılsız olduğunu göstermiştir. Bununla birlikte, başvurucular bu iddialara itiraz eden ayrıntılı görüşler sunmuşlardır.

Başvurucular ayrıca, başvuru sendikasının üyesi olmayan şirket çalışanlarının çeşitli ihlaller nedeniyle rütbelerinin düşürüldüğü, tayin edildikleri veya disiplin cezalarına çarptırıldıkları ancak işten çıkarılmadıkları durumlar olduğunu belirtmişlerdir. Dolayısıyla, ilk başvurunun işten çıkarılması, şirketin olağan uygulamaları bağlamında değerlendirildiğinde orantısız olmuştur.

Ayrıca, başvurucular, yerel mahkemelerin ilgili kanuna uymadıklarını ileri sürmüşlerdir. İş Kanunu'nun 59. maddesinin AB Amber Grid'e uygulanamayacağı çünkü şirketin devlete ait olduğunu iddia etmişlerdir. Yerel yargılamalarda ileri sürdükleri argümanlara ek olarak, başvurucular, şirketin doğal gaz altyapısının işletilmesi, bakımı ve geliştirilmesi de dahil olmak üzere Litvanya'daki doğal gaz iletiminden tek başına sorumlu olduğunu ileri sürmüşlerdir. 2014 yılında, Devlet kuruluşu UAB EPSO-G, AB Amber Grid'in hisselerini diğer hissedarlardan satın almış ve şirketin çoğunluk hissedarı haline gelmiştir. Dahası, AB Amber Grid Enerji Bakanlığı, Devlet Denetim Ofisi ve Yönetişim Koordinasyon Merkezi (Hükümet tarafından kurulan bir analitik merkez) tarafından yayınlanan Devlete ait şirketler listesinde yer almaktaydı ve yerel yargılamalar sırasında tanıkların çoğu Devlete ait bir şirkette çalıştıklarını düşündüklerini ifade etmişlerdi.

Buna ek olarak, başvurucular, kendi görüşlerine göre, şirketin başvuru sendikasının faaliyetlerine müdahalesinin etkisini gösteren bir dizi olguya atıfta bulunmuşlardır. Başvuru sendikasının kurulduğu tarihten 2021 yılına kadar, yönetim kuruluna seçilen toplam on dokuz çalışandan sadece dördü halen şirkette çalışmaktadır. Müzakere ekibinin ilk dört üyesinden (bkz. yukarıdaki 9. paragraf) sadece biri halen şirkette çalışmaktadır. Başvuru sendikasının bazı üyeleri, tarafların karşılıklı rızasıyla veya kendi inisiyatifleriyle şirketten ayrılmış; diğerleri ise başvuru sendikadan ayrılarak şirkette başarılı bir şekilde çalışmaya devam etmiş ve hatta terfi etmişlerdir. Başvuru sendikasının üye sayısı azalmaktaydı: 2018 ortası ile Şubat 2021 arasında, yedisi sendikadan ayrılan ve geri kalanı işten çıkarılan kırk dokuz üyesini kaybetmişti. Başvurucular, bu tür bir personel değişiminin şirket içinde olağandışı olduğunu ileri sürmüşlerdir. Başvuru sendikasının 2018

ortalarında 234 üyesi varken, Haziran 2021'de bu sayı 184 olmuştur.

Başvurucular ayrıca, Ağustos 2018'de başvuru sendikasının üyelerinin, yönetim kurulu üye sayısını on beşten sekize düşürmek ve başvuru sendikasının üyesi olmayan ve AB Amber Grid çalışanı olmayan bağımsız bir kişinin yönetim kuruluna seçilmesine izin vermek için Ana Sözleşmesini değiştirmeye karar verdiklerini belirtmişlerdir. Bu tedbirler, başvuru sendikasının üye sayısının azalmasına karşılık olarak ve şirketin sendika üzerindeki etkisini azaltmak amacıyla alınmıştır. Değiştirilen Ana Sözleşme uyarınca, ilk başvuru işten çıkarıldıktan sonra bile başvuru sendikasının yönetim kurulu üyesi olarak kalmış ve Eylül 2021'de yeniden seçilmiştir.

Son olarak, başvurucular, yeni toplu sözleşmenin şirketin baskısı altında imzalandığını ve çalışan temsilcilerinin başlangıçta dahil edilmesini istedikleri bazı kilit hükümleri içermediğini iddia etmişlerdir. Özellikle, önceki toplu sözleşmenin aksine, AB Amber Grid'in bir yönetim kurulu üyesini görevden almak için başvuru sendikasının onayını alma zorunluluğu içermemektedir.

Hükümet

İç hukuk ve karşılaştırmalı hukuka ilişkin genel gözlemler

Hükümet, sendika kurma ve sendikalara üye olma özgürlüğünün Litvanya Anayasası ve Anayasa Mahkemesi içtihadı ile güvence altına alındığını belirtmiştir. Ayrıca 2016 tarihli İş Kanunu, sendikalara ve çalışanların temsilcileri olarak seçilen çalışanlara geniş bir hak ve güvence yelpazesi sağlamıştır. Bununla birlikte, Litvanya İş Kanunu, Sovyet işgali dönemi ile günümüz arasında, katı bir şekilde düzenlenmiş Sovyet hukukundan, çoğulcu ve demokratik bir toplumun gerekliliklerine uyarlanmış daha modern bir iş kanununa doğru evrimini yansıtan bir dizi değişiklik geçirmiştir.

Hükümet, Sovyet döneminde sendikaların verimliliğin artırılmasına ve ekonomik planların uygulanmasına katkıda bulunmasının beklendiğini ve bu nedenle kendilerine geniş yetkiler ve güvenceler verildiğini belirtmiştir. İlgili sendikaların yerel komitesinin onayı olmadan bir çalışanın herhangi bir gerekçeyle işten çıkarılması mümkün değildi. Litvanya'nın bağımsızlığının ilk döneminde (1991-1994), sendikaların özgürce kurulan, bağımsız ve kendi kendini yöneten kuruluşlar olması ilkesini getiren Sendikalar Kanunu kabul edilmişti. Bununla birlikte, işverenin herhangi bir gerekçeyle bir çalışanın işten çıkarılması için sendikaların onayını alma zorunluluğu da dahil olmak üzere Sovyet döneminden kalma pek çok güvenceyi muhafaza etmişti (ancak bu zorunluluk sadece sendika üyelerine uygulanacak şekilde daraltılmıştı). Bir sendikaların seçilmiş organlarına seçilmiş olan çalışanların işten çıkarılması ek koşullara tabi tutulmuştur.

Hükümet, müteakip dönemde (1994-2001), özel sektörün ve serbest piyasanın ihtiyaçlarını karşılamak amacıyla, çalışanların işten çıkarılabileceği gerekçeleri genişletmek için iş kanununda daha fazla reform yapıldığını kaydetmiştir. O dönemde, işverenlerin üyelerinden herhangi birinin işten

çıkarılması için ilgili sendikanın onayını alma zorunluluğunun kapsamı, yalnızca belirli işten çıkarma gerekçelerine - yani kapsamı daha geniş olan ve daha az ayrıntılı bir şekilde düzenlenenlere - uygulanacak şekilde daraltılmıştır. 2001 yılında Sendikalar Kanunu'nda yapılan değişikliklerle, söz konusu şartın kapsamı daha da daraltılarak, sadece sendikaların seçilmiş organlarının üyeleri için ve sadece işverenin inisiyatifıyla ve çalışanın kusuru olmaksızın işten çıkarma durumlarında uygulanabilir hale getirilmiştir.

2002 tarihli İş Kanunu, kanunla öngörülen işten çıkarma gerekçelerine, bir sendikanın işten çıkarma için onayının gerekli olduğu koşullara ve bu onayın verilmesinin reddedilmesine itiraz etme usulüne ilişkin ilave değişiklikler getirmiştir (bkz. yukarıdaki 96-99. paragraflar). Özellikle, bir işverenin ilgili sendikanın rızasını alması gerekliliğinin yalnızca söz konusu sendikanın yönetim organına (herhangi bir organına değil) özel olarak seçilen çalışanlar için geçerli olmasını sağlamıştır. Aynı zamanda, Sendikalar Kanunu yürürlükte kalmaya devam etmekteydi ve bazı hükümleri İş Kanunu ile çelişmekteydi. Hükümet, söz konusu Kanun'un siyasi önemi ve sendikaların anayasal olarak korunan statüsü nedeniyle yürürlükten kaldırılmamış olabileceğini ileri sürmüştür. Ayrıca, İş Kanunu'ndan farklı olarak, Sendikalar Kanunu sadece iş sözleşmesi ile çalışanlara değil, memurlar gibi diğer kategorilerdeki kişilere de uygulanmaktadır. İş kanunlarının uyumlaştırılması, işçi, işveren ve Hükümet temsilcilerinden oluşan ve Seimas'a sunulmadan önce herhangi bir iş kanunu taslağını onaylamak zorunda olan Üçlü Konsey'de uzlaşmaya varmanın zorluğu nedeniyle de engellenmiştir.

Hükümet, 2016 tarihli İş Kanunu'nun, diğer hususların yanı sıra, mevcut düzenleme rejimindeki boşlukları ve zayıflıkları ele alarak, sosyal güvenceleri dengeleyerek ve "güvenceli esneklik" kavramını getirerek iş hukukunu modernize etmek amacıyla kabul edildiğini kaydetmiştir. Sendika yetkililerini haksız yere işten çıkarılmaya karşı koruma mekanizması, iyileştirilmesi gereken alanlardan biri olarak görülmüştür. Sendikalara üyelerinin işten çıkarılmasına karar verme hakkı tanınması, kısmen sendikaların işverenler tarafından sunulan gerekçelere bakmaksızın herhangi bir üyelerinin işten çıkarılmasına rıza göstermeyi reddetmeleri nedeniyle uygulamada etkisiz olarak değerlendirilmiştir. Hükümet, 2016 tarihli İş Kanunu'nun hazırlık çalışmalarına göre, İş Kanunu'nun kabul edilmesiyle birlikte Sendikalar Kanunu'nun yürürlükten kaldırılmasının amaçlandığını belirtmiştir. Ancak Seimas, Kanun'un sendikaların kurulması veya memurların sendikal hakları gibi İş Kanunu'nun kapsamadığı bazı konuları düzenlediği gerekçesiyle bunu yapmayı reddetmiştir.

Hükümet ayrıca, İş Kanunu kapsamında sendika üyelerine tanınan güvencelerin hem söz konusu çalışanı hem de sendikayı koruduğunun kabul edilmesi gerektiğini, bunun da mevcut davada olduğu gibi, sendikaların bu güvencelerin ihlal edilmesinden şikayetçi olabilecekleri anlamına geldiğini belirtmiştir.

178. İş Kanunu'nun 168 § 3 maddesi, ana yeniliklerden birini getirmiştir - SLI'nin çalışan temsilcilerinin işten çıkarılması prosedürüne dahil edilmesi. Hükümet'in görüşüne göre, seçilen modelin çok sayıda avantajı vardı: (1) işverenlerin talepleri, kanunun kötüye kullanımını tespit edebilecek iş hukuku uzmanları tarafından değerlendirilmiştir; (2) SLI tarafsızdır ve herhangi bir iş anlaşmazlığının sonucuyla doğrudan ilgisi yoktur; (3) kanun nispeten kısa süreler öngörerek prosedürü hızlı hale getirmiştir; (4) değerlendirmeler işveren tarafından sağlanan bilgiler temelinde gerçekleştirilmiştir, bu da SLI'nın işten çıkarma niyetinin gerçek nedenlerine ilişkin bir ön inceleme yapmasına olanak tanımıştır; (5) çalışan ve sendika görüşlerini sunma hakkına sahiptir; ve (6) SLI'nın kararına herhangi bir tarafça idari mahkemeler nezdinde itiraz edilebilir ve yargılama devam ederken çalışan işten çıkarılamaz.

Hükümet, İş Kanunu'nun 3 § 2 maddesi uyarınca, İş Kanunu'nun bir hükmü ile başka bir yasal belge arasında çelişki olması durumunda, uygulanması gerekenin İş Kanunu hükmü olduğuna işaret etmiştir. Buna göre, Sendikalar Kanunu'nun 21 § 1 maddesinin İş Kanunu'nun 168 § 3 maddesinde öngörülenden farklı bir mekanizma öngörmesi ya da değiştirilmemiş veya yürürlükten kaldırılmamış olması önemsizdir.

Hükümet ayrıca, sendika yönetim organlarına seçilen çalışanlara tanınan haksız işten çıkarmaya karşı ek koruma konusunda Sözleşmeciler Devletler arasında bir yeknesaklık olmadığını belirtmiştir. Avusturya ve Almanya gibi bazı Devletlerin yasaları, seçilmiş iş konseyi üyeleri hariç olmak üzere, bu tür bir çalışanın işten çıkarılmasında izlenecek özel bir prosedür öngörmemektedir - ikinci durumda, iş konseyinin onayı gerekmektedir. Danimarka, Estonya, İrlanda ve Portekiz de dahil olmak üzere diğer Devletlerde, yasalar, söz konusu sendikaya, üyelerinden birinin işten çıkarılması konusunda önceden bildirimde bulunulmasını gerektirmiştir. Fransa'da, çalışan temsilcileri, diğerlerinin yanı sıra, bölgesel bir iş müfettişinin (inspecteur du travail) ön izni olmaksızın işten çıkarılamıyordu. Bu arada, Arnavutluk, Macaristan, Letonya, Slovak Cumhuriyeti ve Ukrayna gibi diğer bazı Devletlerin yasaları, bir işverenin sendikanın yönetim organının bir üyesini işten çıkarmadan önce ilgili sendikanın onayını almasını gerektirmiştir.

Hükümet, bir işverenin ilgili sendikanın onayını alması gerekliliğinin, Sovyet dönemi iş hukukundan etkilenmiş olan Devletlerde yaygın olduğunu ileri sürmüştür. Bu tür Devletler tipik olarak, bir sendikanın yönetim organının bir üyesinin işten çıkarılabilmesi için sendikadan önceden onay alınmasını şart koşmuştur. Buna karşın, çoğu Batı Avrupa ülkesinde yasalar haksız veya ayrımcı işten çıkarmayı yasaklamaktaydı, ancak bunun yasallığı mahkemeler tarafından *a posteriori* olarak incelenmekteydi. Hükümet, birçok eski Sovyet ülkesinin hukuk sistemlerinin, uzun süredir piyasa ekonomisine sahip ülkelerdeki sistemlere daha benzer hale gelmek için kademeli olarak reforme edildiğini belirtmiştir. Dolayısıyla, 2016 tarihli İş Kanunu'nun kabul edilmesiyle Litvanya'da uygulamaya konulan model de bu eğilimin bir parçası olarak görülmelidir.

Başvurucuların şikayetlerine ilişkin gözlemler

Hükümet, başvurucuların esasen birinci başvurucunun toplu pazarlık sürecine aktif katılımı nedeniyle ayrımcılığa uğradığını iddia ettiklerini belirtmiştir. Ancak Hükümet, birinci başvurucunun, başvuru sendikasının yönetim kurulunun on beş üyesinden sadece biri ve müzakere ekibinin dört üyesinden biri olduğunu ileri sürmüştür. Müzakere ekibinin tüm teklifleri şirkete toplu olarak sunulmuştu; dolayısıyla, birinci başvurucuyu ayrı tutması için hiçbir neden yoktu. Ayrıca, AB Amber Grid'in birinci başvurucunun çalışan temsilcisi olarak görevlerini yerine getirmesini herhangi bir şekilde kısıtladığını gösteren hiçbir kanıt bulunmamaktadır. Kendisi şirkette çalışmaya devam etmiş ve SLI'nın kararı kesinleşene kadar sendikal faaliyetlerini sürdürmüştür. Dolayısıyla, yeni toplu sözleşme onun katılımıyla hazırlanmış ve imzalanmıştır. Buna göre Hükümet, şirketin birinci başvurucuyu işten çıkarma isteğinin, müzakerelerin ilerlemesini veya yeni toplu sözleşmenin imzalanmasını hiçbir şekilde etkilemediğini iddia etmiştir.

Hükümet ayrıca, başvuru sendikasının kuruluşundan yeni toplu sözleşmenin imzalanmasına kadar üye sayısında önemli bir düşüş olmadığını, 2018'in başında 225 üyesi olduğunu ve bu sayının yıl sonunda değişmediğini ileri sürmüştür.

Hükümet, başvurucuların, şirketin başvuru sendikasının faaliyetlerine müdahale ettiği iddiasına ilişkin beyanlarına itiraz etmiştir (bkz. yukarıdaki 169 ve 170. paragraflar). Hükümet, birinci başvuru hariç, başvuru sendikasının tüm yönetim kurulu üyelerinin kendi inisiyatifleriyle işlerinden ayrıldıklarını ileri sürmüştür. Ayrıca, başvurucular, yönetim kurulu üyelerinin sayısının azaltılmasının, başvuru sendikasının faaliyetlerini sürdürme kabiliyetini nasıl etkilediğini kanıtlamamışlardır.

Başvurucuların şikayetlerine ilişkin gözlemler

Hükümet, başvurucuların esasen birinci başvurucunun toplu pazarlık sürecine aktif katılımı nedeniyle ayrımcılığa uğradığını iddia ettiklerini belirtmiştir. Ancak Hükümet, birinci başvurucunun, başvuru sendikasının yönetim kurulunun on beş üyesinden sadece biri ve müzakere ekibinin dört üyesinden biri olduğunu ileri sürmüştür. Müzakere ekibinin tüm teklifleri şirkete toplu olarak sunulmuştu; dolayısıyla, birinci başvurucuyu ayrı tutması için hiçbir neden yoktu. Ayrıca, AB Amber Grid'in birinci başvurucunun çalışan temsilcisi olarak görevlerini yerine getirmesini herhangi bir şekilde kısıtladığını gösteren hiçbir kanıt bulunmamaktadır. Kendisi şirkette çalışmaya devam etmiş ve SLI'nın kararı kesinleşene kadar sendikal faaliyetlerini sürdürmüştür. Dolayısıyla, yeni toplu sözleşme (bkz. yukarıdaki 14. paragraf) onun katılımıyla hazırlanmış ve imzalanmıştır. Buna göre Hükümet, şirketin birinci başvurucuyu işten çıkarma isteğinin, müzakerelerin ilerlemesini veya yeni toplu sözleşmenin imzalanmasını hiçbir şekilde etkilemediğini iddia etmiştir.

Hükümet ayrıca, başvuru sendikasının kuruluşundan yeni toplu sözleşmenin imzalanmasına kadar üye sayısında önemli bir azalma olmadığını, 2018'in başında 225 üyesi olduğunu ve bu sayının yıl sonunda değişmediğini ileri sürmüştür.

Hükümet, başvuruların, şirketin başvuru sendikasının faaliyetlerine müdahale ettiği iddiasına ilişkin beyanlarına itiraz etmiştir. Hükümet, birinci başvuru hariç, başvuru sendikasının tüm yönetim kurulu üyelerinin kendi inisiyatifleriyle işlerinden ayrıldıklarını belirtmiştir. Ayrıca, başvurular, yönetim kurulu üyelerinin sayısının azaltılmasının, başvuru sendikasının faaliyetlerini sürdürme kabiliyetini nasıl etkilediğini kanıtlamamışlardır.

Hükümet, SLI'nın işten çıkarma prosedürüne dahil olmasının birçok avantajı olduğuna ilişkin argümanlarını yinelemiştir. Bu mekanizmanın oluşturulmasından bu yana, SLI aleyhine başlatılan adli işlemlerin sayısının oldukça düşük olduğunu ve bunun da mekanizmanın etkinliğini gösterdiğini belirtmişlerdir. Ayrıca, İş Kanunu'nun 168 § 3 maddesi uyarınca işverenlerin taleplerine ilişkin olarak SLI tarafından alınan kararlara ilişkin istatistiksel verilere atıfta bulunmuşlardır. Hükümete göre bu veriler, işverenlerin genel olarak sendikal faaliyetleri nedeniyle çalışanları işten çıkarmaya çalışmadıklarını gösterdiği şeklinde yorumlanmalıdır. Ancak, aksini gösteren objektif bilgiler olması durumunda, SLI onay vermeyi reddetmiştir.

Hükümet ayrıca, İş Kanunu'nun 168 § 3 maddesi uyarınca, SLI'nın rolünün, bir işverenin bir çalışanı işten çıkarma isteğinin çalışanın sendikal faaliyetleriyle ilgili olup olmadığını değerlendirmekle sınırlı olduğunu ileri sürmüştür. Bir işveren tarafından yapılan bir talepte yer alan koşulların ayrıntılı bir değerlendirmesi, SLI nezdinde bu tür durumlarda izlenen prosedürün kapsamı dışındaydı: genel bağlam ve belirtilen nedenler, yalnızca işverenin gerçek niyetini belirlemek için gerekli olduğu ölçüde değerlendirildi. İşten çıkarmanın yasalara uygun olup olmadığının ve haklı olup olmadığının değerlendirilmesi, iş uyuşmazlığı komisyonlarının ve genel yetkili mahkemelerin görev alanına girmektedir.

Hükümet, iş uyuşmazlıklarında işverenin çıkarları ile çalışanın çıkarları arasında adil bir denge sağlanmasının önemli olduğunu vurgulamıştır. Bu nedenle, bir çalışanın çalışanları temsilen aktif olması, kendi başına, işverenin onu işle ilgili nedenlerle işten çıkarma olasılığını ortadan kaldıramaz. Hükümet, sendikal faaliyetlerin her zaman işverenin çıkarlarından daha ağır bastığının düşünülemeyeceğini ve sendika üyelerinin, işten çıkarılmaları sendikal faaliyetleriyle ilgili olmadığı sürece, işten çıkarılmaktan muaf tutulmalarını gerektiğini savunmuştur.

Sendikal faaliyetler nedeniyle ayrımcılık yapıldığı iddialarına ilişkin davalarda ispat yükümlülüğüne ilişkin olarak Hükümet, iş hukukunun doğası gereği, her bir tarafın dayanmak istediği koşulları kanıtlaması gerektiğini belirtmiştir. Her halükarda, Hükümet, başvuruların, birinci başvuru sendikal faaliyetleri nedeniyle ayrımcılığa uğradığına dair ilk bakışta (prima facie) bir durum dahi ortaya koyamadıklarını iddia etmiştir. AB Amber Grid, birinci başvurucuyu neden işten çıkarmak istediğine ilişkin olarak SLI'ya ayrıntılı gerekçeler sunmuştur; bu gerekçeler, birinci başvurucunun işteki davranışları, iletişim ve karar verme tarzı ve diğer mesleki veya kişisel özellikleriyle ilgilidir (bkz. yukarıdaki 17. ve 18. paragraflar). SLI, kararını vermeden önce, çalışanın (ilk başvuru) ve sendikasının

(ikinci başvuru) görüşlerini almış ve böylece prosedüre dahil olmalarını sağlamıştır. Hükümet, SLI'nın kararında, başvuruların ayrımcılıkla ilgili şikayetlerinin ayrıntılı olarak ele alınmadığını kabul etmiştir. Ancak, bu durum idare mahkemeleri tarafından, özellikle de Vilnius Bölge İdare Mahkemesi'nin 18 Nisan 2019 tarihli kararıyla giderilmiştir (bkz. yukarıdaki 46. paragraf).

Hükümet ayrıca, İş Kanunu'nun 59. maddesinin nispeten geniş gerekçelerle işten çıkarmayı öngörmesine rağmen, söz konusu işverenin yine de yeterli gerekçeler sunması gerektiğini ileri sürmüştür. Bu gerekçeler yalnızca işverenin öznel görüşüne dayanamaz, şirketin veya çalışma ortamının düzgün işleyişiyle ilgili olmalıdır. Birinci başvurunun işten çıkarılmasını inceleyen mahkemeler bu ilkelere uymuş ve usulüne uygun gerekçeli kararlar vermişlerdir.

AB Amber Grid'in hukuki statüsüne ilişkin olarak Hükümet, yerel mahkemelerin doğru bir şekilde anonim şirket olduğuna karar verdiğini belirtmiştir: Hisselerinin %96,58'i özel bir limited şirkete (UAB EPSO-G) aitken, ikinci şirketteki hisselerin %100'ü Devlete aitti. Dolayısıyla, AB Amber Grid'in hisselerinin çoğunluğu doğrudan Devlete değil, başka bir şirkete aitti. Devletin rolü, UAB EPSO-G'nin yönetim kuruluna temsilciler atayarak denetim işlevlerini yerine getirmekle sınırlıydı. Devlet tarafından alınan kararlar sadece UAB EPSO-G'yi doğrudan etkiliyordu; AB Amber Grid'i doğrudan etkilemiyordu. Hükümet ayrıca, Devlet ve belediye varlıklarının kullanımı ve yönetimine ilişkin çeşitli iç hukuk belgelerinde "Devlet teşebbüsü", "Devlete ait teşebbüs" ve "Devlete ait şirket" terimlerinin kullanıldığını, bu terimlerin anonim şirketler ve hisselerinin çoğunluğunun Devlete ait olduğu özel limited şirketlere atıfta bulunduğunu belirtmiştir. Ancak, yasa koyucu İş Kanunu'nun 59. maddesinde bu terimi kullanmamıştır. Bu hükümde belirtilen istisnalar listesi kasıtlı olarak sınırlandırılmıştı ve yalnızca kamu fonlarına bağımlı olan kuruluşlarla ilgiliydi. Buna göre Hükümet, AB Amber Grid'in İş Kanunu'nun 59. Maddesinde öngörülen istisnalar kapsamına girmediğini iddia etmiştir. Bu sonuca, aynı gerekçelerle işten çıkarma ile ilgili başka bir davada mahkemeler tarafından varıldığına işaret etmiştir.

Buna ek olarak, Hükümet, Sendikalar Kanunu'nun 21 § 1 maddesinin, çalışanın hiçbir kusuru olmaksızın işverenin inisiyatifıyla işten çıkarıldığı durumlarda uygulanabilir olduğunu ileri sürmüştür. Ancak, birinci başvurunun işten çıkarılmasının yasal dayanağı bu değildi - işverenin isteğiyle işten çıkarılmıştı. Dolayısıyla, Sendikalar Kanunu'nun 21 § 1 maddesi bu davada uygulanamazdı ve işverenin sendikanın rızasını alması gerekmiyordu.

Son olarak, Hükümet, hukuk davasında, ilk derece mahkemesinin toplam on dokuz saatten fazla süren birçok sözlü duruşma yaptığını; ayrıca, yedi tanığın sorgulandığını ve birinci başvuru tarafından yapılan on ek delil veya açıklama talebinin incelendiğini belirtmiştir. Dolayısıyla, şirket tarafından sunulan işten çıkarılma nedenlerine itiraz etmesi için kendisine yeterli fırsat verilmiştir ve Mahkeme, dördüncü derece mahkemesi olarak hareket etmek anlamına geleceğinden, bu nedenleri yeniden incelememelidir.

AİHM'in Değerlendirmesi

Davanın Devletin negatif veya pozitif yükümlülükleriyle ilgili olup olmadığı

Taraflar arasında, AB Amber Grid'in, hisselerinin %96'sından fazlasının Devlete ait başka bir şirkete ait olması nedeniyle, iç hukukta Devlete ait bir şirket olarak kabul edildiği konusunda bir ihtilaf bulunmamaktadır. Mahkeme ayrıca, faaliyetlerinin doğal gaz dağıtımı ile ilgili olduğunu ve bunun bir kamu hizmeti rolü olarak görülebileceğini dikkate almaktadır.

Aynı zamanda, Ana Sözleşmesine göre, AB Amber Grid sınırlı sorumluluğa sahip özel bir tüzel kişiliktir ve yönetim organları bağımsız olarak karar almaktadır. Yasal şekli bir anonim şirkettir ve faaliyetleri, diğer yasal belgelerin yanı sıra, Anonim Şirketler Kanunu tarafından yönetilmektedir. Dolayısıyla, esasen şirketler hukukuna tabidir ve yönetim organlarının kontrolü ve yönetimi altındadır (bkz. *mutatis mutandis*, *Ukraine-Tyumen/Ukraine*, no. 22603/02, § 27, 22 Kasım 2007). Mahkeme ayrıca AB Amber Grid'in faaliyetlerini yerine getirirken olağan özel hukuk tarafından verilenlerin ötesinde herhangi bir hükümet yetkisine veya diğer yetkilere sahip olmadığını ve idari mahkemelerden ziyade olağan mahkemelerin yargı yetkisine tabi olduğunu gözlemlemektedir (bkz. *Slovenya/Hırvatistan* (dec.) [GC], no. 54155/16, § 62, 18 Kasım 2020). Ayrıca, Hükümet tarafından sunulduğu ve başvuru tarafından itiraz edilmediği üzere, faaliyetleri Devlet bütçesinden değil gelirlerinden finanse edilen kâr amacı güden bir kuruluştur.

Her ne olursa olsun, Mahkeme mevcut davada AB Amber Grid'in eylemlerinin Devlete atfedilip atfedilemeyeceğini belirlemenin gerekli olmadığını düşünmektedir. Mahkeme, davanın ister Devlete yüklenen pozitif bir görev açısından isterse bir kamu makamının gerekçelendirilmesi gereken bir müdahalesi açısından analiz edilsin, uygulanacak kriterlerin özünde farklılık göstermediğini yineler. Her iki bağlamda da, bireyin ve bir bütün olarak toplumun çatışan menfaatleri arasında kurulması gereken adil denge göz önünde bulundurulmalıdır (bkz. *Sorensen ve Rasmussen/Danimarka* [BD], no. 52562/99 ve 52620/99, § 58, AİHM 2006-I, ve orada atıfta bulunulan davalar).

Genel ilkeler

Mahkeme, sendika özgürlüğünün bağımsız bir hak değil, Sözleşme'nin 11. maddesinde tanınan örgütlenme özgürlüğünün özel bir görünümü olduğunu yineler (bkz. *Manole ve "Romanian Farmers Direct" / Romanya*, no. 46551/06, § 57, 16 Haziran 2015).

Sözleşme'nin 11. maddesi, bir sendikanın üyelerine, çıkarlarının korunması amacıyla sendikalarının dinlenmesi hakkını tanımakta, ancak Devlet tarafından kendilerine özel bir muamele yapılmasını garanti etmemektedir. Sözleşme'nin gerektirdiği şey, ulusal hukuk kapsamında, sendikaların, 11. maddeye aykırı olmayan koşullarda, üyelerinin menfaatlerinin korunması için çaba göstermesine olanak tanınmasıdır (bkz. *Sindicatul "Păstorul cel Bun" / Romanya* [BD], no. 2330/09, § 134, AİHM 2013 (alıntılar)).

Bir çalışan veya işçi, herhangi bir yaptırıma veya caydırmaya maruz kalmadan bir sendikaya üye olmakta veya olmamakta özgür olmalıdır (bkz. *Lokomotif Mühendisleri ve İtfaiyeciler Derneği (ASLEF) / Birleşik Krallık*, no. 11002/05, § 39, 27 Şubat 2007).

Çalışanların, çıkarlarının korunması için sendikaya üye olma hakkının özünde, sendikaya işverenlerine beyanda bulunma veya kendi çıkarlarını desteklemek için kendi adlarına harekete geçme konusunda yetki verme veya izin verme özgürlüğüne sahip olmaları yatmaktadır. Çalışanların bunu yapmaları engellenirse, çıkarlarının korunması için bir sendikaya üye olma özgürlükleri göstermelik hale gelir. Sendika üyelerinin, işverenleriyle olan ilişkilerini düzenleme girişimlerinde kendilerini temsil etmek üzere sendikalarını kullanmalarının engellenmemesini veya kısıtlanmamasını sağlamak Devletin görevidir (bkz. *Wilson, Ulusal Gazeteciler Sendikası ve Diğerleri*, yukarıda anılan, § 46).

Sendikal hakların anlamlı ve etkili olmasını güvence altına almak amacıyla, ulusal makamlar, orantısız cezaların sendika temsilcilerini üyelerinin çıkarlarını ifade etme ve savunma çabalarından caydırmamasını sağlamalıdır (bkz. *Slovak Cumhuriyeti Polis Sendikası ve Diğerleri*, yukarıda anılan, § 55).

İşgücü ve yönetimin ilgili çıkarları arasında uygun bir dengenin sağlanmasına ilişkin sosyal ve siyasi konuların hassas niteliği ve bu alanda ulusal sistemler arasındaki yüksek derecede farklılık göz önüne alındığında, Sözleşmeci Devletler sendika özgürlüğünün ve sendika üyelerinin mesleki çıkarlarının korunmasının nasıl güvence altına alınabileceği konusunda geniş bir takdir yetkisine sahiptir (bkz. *Sindicatul "Păstorul cel Bun"*, yukarıda anılan, § 133).

Son olarak Mahkeme, Sözleşme'nin 11. ve 14. maddeleri uyarınca Devletlerin sendika karşıtı ayrımcılığa karşı gerçek ve etkili koruma sağlayan bir yargı sistemi kurmaları gerektiğini yinelemektedir (bkz. *Danilenkov ve Diğerleri*, yukarıda anılan, § 124).

Yukarıdaki ilkelerin mevcut davada uygulanması

Mahkeme, iç hukuk sisteminin, başvuruçulara, sendikal faaliyetleri nedeniyle ayrımcılığa uğradıkları iddiasına (birinci başvuruçucu açısından) ve örgütlenme özgürlüğü hakkının ihlal edildiği iddiasına (ikinci başvuruçucu açısından) karşı gerçek ve etkili bir koruma sağlayıp sağlamadığını incelemelidir. Mahkeme, başvuruçuların bu bağlamda çeşitli argümanlar ileri sürdüklerini gözlemlemektedir: ilk olarak, ulusal yasal çerçevenin sendikaları ve üyelerini korumak için kendi içinde yetersiz olduğunu ve ikinci olarak, SLI ve mahkemelerin şikayetlerini yeterince incelememediğini iddia etmişlerdir. Mahkeme bu iddiaları sırasıyla ele alacaktır.

Bu bağlamda Mahkeme, Sözleşme'nin bir actio popularis kurumu öngörmediğini ve görevinin normalde ilgili yasa ve uygulamaları soyut olarak incelemek değil, bunların başvuruçulara uygulanma veya başvuruçularını etkileme biçiminin Sözleşme'nin ihlaline yol açıp açmadığını belirlemek olduğunu yineler (bkz. diğer birçok makam arasında, *Roman Zakharov / Rusya [BD]*, no. 47143/06, § 164, ECHR 2015).

Ayrıca, Sözleşme'nin 19. maddesine göre, görevinin Sözleşmeye Taraf Devletler tarafından üstlenilen taahhütlere uyulmasını sağlamak olduğunu yineler. Özellikle, Sözleşme tarafından korunan hak ve özgürlükleri ihlal etmediği sürece, ulusal bir mahkeme tarafından işlendiği iddia edilen maddi veya hukuki hatalarla ilgilenmek onun görevi değildir (bkz. diğer birçok makam arasında, *Garvia Ruiz/İspanya* [BD], no. 30544/96, § 28, ECHR 1999-I).

Ulusal yasal çerçevenin yeterliliği

İş Kanunu'nun 59. Maddesi uyarınca işverenin isteğiyle işten çıkarma

Başvurucular, bir sendika üyesinin İş Kanunu'nun 59. maddesi uyarınca (yani işverenin isteğine bağlı olarak) işten çıkarılabilmesinin, işverenlere, herhangi bir nesnel neden olmaksızın, sendika üyelerine ve liderlerine karşı kötü niyetli davranma ve onlardan kurtulma imkanı verdiğini ileri sürmüşlerdir. Bu tür çalışanların işten çıkarılmasına yalnızca yasaları ihlal etmeleri halinde veya benzer ciddi gerekçelerle izin verilmesi gerektiğini savunmuşlardır.

Mahkeme, İş Kanunu'nun 59. maddesinin, işverenlere, çalışanların karakterleri, işteki davranışları veya iş arkadaşlarıyla ilişkileri ile bağlantılı olabilecek nedenlerle işten çıkarılmalarına izin verdiğini gözlemlemektedir. İş Kanunu'na ekli açıklayıcı rapora göre, yasama organı, işyerlerinin kurulmasını teşvik etmek, yabancı yatırımları çekmek ve yasadışı iş uygulamalarını önlemek amacıyla işverenlerin çalışanları işten çıkarmasını kolaylaştırmayı amaçlamıştır. Mahkeme, işverenlerin çıkarları ile çalışanların çıkarları arasında adil bir denge kurmaya çalışan yasama organının karşılaştığı zorlukların farkındadır. Mahkeme, açıklayıcı raporda çalışanların işten çıkarılmasının daha kolay ve esnek hale getirilmesi için belirtilen gerekçelerin ilgili hususlara dayandığını ve keyfi olmadığını tespit etmiştir.

Aynı zamanda Mahkeme, bir çalışanı sendikal faaliyetleri nedeniyle işten çıkarmak isteyen bir işverenin bunu nadiren kabul edeceği ve bunun yerine ilgili gibi görünen ancak aslında uydurma olan gerekçeler sunacağı konusunda başvuruçularla hemfikirdir. Bununla birlikte, Mahkeme, yasanın olası kötüye kullanımını önlemenin tek yolunun, başvuruçuların önerdiği gibi, işverenlerin sendika üyelerini yasayı ihlal etmedikleri sürece işten çıkarmalarını yasaklamak olduğuna ikna olmamıştır, çünkü bu, işverenlerin haklarına aşırı bir kısıtlama teşkil edecektir. Mahkeme'ye göre, İş Kanunu'nun 59. maddesi kapsamına giren nedenlerle, sendika üyeleri ve liderleri de dahil olmak üzere, herhangi bir çalışanın işverenin isteğine bağlı olarak işten çıkarılabilmesi için kanun tarafından sağlanan imkan, iç hukuk ve uygulama sendika üyeliği temelinde ayrımcılığa karşı yeterli güvenceler sağladığı sürece, doğası gereği sendikaların ve üyelerinin haklarına aykırı olarak değerlendirilemez.

Mevcut davada bu tür güvencelerin uygulanıp uygulanmadığı, yerel makamlar önünde yürütülen işlemler değerlendirilirken ayrıca incelenecektir. Her ne olursa olsun, Mahkeme'nin, birinci başvuruçunun işten çıkarılmasının yasal dayanağının İş Kanunu'nun 59. maddesi olmasının kendi başına başvuruçuların

Sözleşme'deki haklarının ihlalini teşkil ettiği veya sendikal faaliyetler nedeniyle ayrımcılık yapıldığının kanıtı olduğu sonucuna varması için hiçbir gerekçe bulunmamaktadır.

İş Kanunu ile Sendikalar Kanunu arasındaki çatışma

Başvurucular, iki mevzuat hükmü arasında bir çelişki olduğunu ileri sürmüşlerdir: Sendikalar Kanunu'nun 21 § 1 maddesi, işverenlerin, üyelerinden birini işten çıkarırken sendikanın rızasını almasını gerektirirken, İş Kanunu'nun 168 § 3 maddesi SLI'nın rızasını gerektirmektedir. Bu bağlamda Hükümet, yasama organının İş Kanunu'nun 168 § 3. maddesini kabul etmesinin nedenlerini ve Sendikalar Kanunu'nun yürürlükten kaldırılmamasının olası nedenlerini belirtmiştir. Ayrıca, İş Kanunu'nun kendisinin diğer yasal belgeler üzerinde önceliğe sahip olduğunu belirtmiştir.

Başvurucuların iki mevzuat hükmü arasındaki çatışmaya ilişkin iddiaları Vilnius Bölge Mahkemesi tarafından ele alınmıştır. Bu mahkeme, uygulanması gerekenin Sendikalar Kanunu'nun 21 § 1 maddesi değil, İş Kanunu'nun 168 § 3 maddesi olduğunu, çünkü 168 § 3 maddesinin herhangi bir çalışan kategorisini uygulama kapsamı dışında bırakmadığını tespit etmiştir. Mahkeme ayrıca, her halükarda, Sendikalar Kanunu'nun 21 § 1 maddesinin, çalışanın kusuru olmaksızın işverenin inisiyatifıyla işten çıkarma için geçerli olduğunu, ancak ilk başvurunun durumunda olduğu gibi işverenin iradesiyle işten çıkarma için geçerli olmadığını belirtmiştir.

Mahkeme'nin görevi, Litvanya mevzuatının tutarlılığını soyut olarak incelemek değildir (bkz. *mutatis mutandis*, *Parrillo/İtalya* [BD], no. 46470/11, § 191, ECHR 2015). Vilnius Bölge Mahkemesi tarafından sunulan gerekçeleri göz önünde bulunduran ve ayrıca İş Kanunu'nun çelişen yasal belgeler üzerindeki önceliğine ilişkin Hükümet'in argümanlarını dikkate alan Mahkeme, başvurucuların davasında iki yasal hüküm arasındaki ihtilafın çözümlenme şeklinin açıkça hatalı veya keyfi olmadığını tespit etmiştir (bkz. *mutatis mutandis*, *Andelković/Sırbistan*, no. 1401/08, § 24, 9 Nisan 2013). Bu nedenle, Mahkeme, mevcut davanın koşullarında, söz konusu ihtilafın varlığının Sözleşme kapsamındaki haklarını ihlal ettiği konusunda ikna olmamıştır.

Bir sendikanın, üyelerinden birinin işten çıkarılması için onayının gerekip gerekmediği

Başvurucular, sendikanın yönetim kurulu üyesi olan bir çalışanın rızası olmaksızın ve bir kamu makamının (SLI) müdahalesi sonrasında işten çıkarılmasının, sendikanın kendi yönetim organlarını oluşturma özgürlüğüne aykırı olduğunu ileri sürmüşlerdir.

Mahkeme, Sözleşme'nin 11. maddesinin sendikalara veya üyelerine özel bir muamele yapılmasını güvence altına almadığını ve her Devlete, bir sendikanın üyelerinin mesleki çıkarlarını koruma özgürlüğünü güvence altına almak için kullanacağı araçları seçme özgürlüğü bıraktığını yineler (bkz. *44873/09*, § 56, 20 Kasım 2018, ve orada atıfta bulunulan davalar). Ayrıca, Sözleşmeciler Devletlerin

sendika özgürlüğünün ve sendika üyelerinin mesleki menfaatlerinin korunmasının nasıl güvence altına alınabileceği konusunda geniş bir takdir marjına sahip olduğunu yineler.

Mahkeme'ye göre, Sözleşme'nin 11. maddesi, Sözleşmeciler Devletlerin iç hukuklarında, bir sendika üyesinin veya liderinin, sendikanın rızası olmadan işten çıkarılmayacağını öngörmelerini gerektirecek şekilde yorumlanamaz. Mahkeme, ilgili ILO sözleşmelerinde de böyle bir şartın öngörülmediğini ve ILO'nun 143 sayılı Tavsiye Kararı'nın bunun yerine "bir işçi temsilcisinin işten çıkarılmasının kesinleşmesinden önce, kamu ya da özel bağımsız bir organa ya da ortak bir organa danışılması, danışma görüşü alınması ya da bu organın onayının alınması şartına" atıfta bulunduğunu kaydeder. Mahkeme ayrıca, Hükümetin, başvurucular tarafından itiraz edilmeyen, farklı Devletlerde çalışanları sendikal faaliyetleri nedeniyle işten çıkarılmaya karşı korumayı amaçlayan çok çeşitli modellerin mevcut olduğuna ilişkin görüşlerini de dikkate almaktadır; ayrıca, Litvanya yasama organının 2016 tarihli İş Kanunu'nu kabul ederken, bir sendika üyesinin işten çıkarılmasını sendika yerine SLI'nin rızasına bağlı kılma tercihinin arkasındaki tarihsel arka planı da not etmektedir.

Başvurucular ayrıca SLI'nin yetkinliğine ve tarafsızlığına da itiraz etmişlerdir, ancak Mahkeme bu argümanların söz konusu prosedürün başvurucuların davasında etkili olup olmadığı incelenirken ele alınması gerektiğini düşünmektedir. Her ne olursa olsun, Mahkeme, işverenin birinci başvurucuyu işten çıkarabilmesi için sendikanın (ikinci başvurucu) rızasının gerekmemesinin, başvurucuların Sözleşme tarafından güvence altına alınan haklarına aykırı olmadığı kanaatinde dir.

İki ayrı mahkeme sürecinin başlatılması ihtiyacı

Başvurucular ayrıca, idari ve hukuk davası olmak üzere iki ayrı dava açılması gerektiğinden şikâyetçi olmuşlardır. Bu ikiliğin süreci gereksiz yere uzattığını ve her iki mahkemenin de ilgili koşulların tamamını değerlendirmesini engellediğini ileri sürmüşlerdir.

Sözleşme'nin 11. maddesi kapsamında sendika özgürlüğünü güvence altına alırken Sözleşmeciler Devletlerin sahip olduğu geniş takdir yetkisi göz önünde bulundurulduğunda, Mahkeme, sendikal haklarla ilgili uyuşmazlıkların hangi yerel mahkemeler tarafından inceleneceğini veya bu tür uyuşmazlıkların çözümünün kaç yargılama süreci gerektireceğini belirlemenin kendi görevi olmadığını düşünmektedir. Mahkeme, Sözleşme'nin 6 § 1 maddesi bağlamında, hukuk sistemlerini, herkesin medeni hak ve yükümlülükleriyle ilgili uyuşmazlıklar hakkında makul bir süre içinde nihai bir karar alma hakkını güvence altına alacak şekilde düzenlemenin Devletlerin sorumluluğu olduğuna karar vermiştir (bkz. *Romanya* [BD], no. 76943/11, § 142, 29 Kasım 2016) veya uyumsuz kararların kabul edilmesini önleyecek şekilde (bkz. *Nejdet Şahin ve Perihan Şahin/Türkiye* [BD], no. 13279/05, § 55, 20 Ekim 2011). Buna göre, Mahkeme, birinci başvurucunun işten çıkarılmasına ilişkin çeşitli konuların iki ayrı iç hukuk yargılamasında incelenmiş

olmasının, yargılamayı gereksiz yere uzatmadığı ve başvuruçuların temel iddialarının mahkemeler tarafından usulüne uygun olarak incelenmesini engellemediği sürece, Sözleşme'nin gereklilikleriyle kendiliğinden uyumsuz olmadığı kanaatindedir.

Mevcut davada, başvuruçular yerel makamlar önünde yargılamaların uzunluğu konusunu gündeme getirmemişlerdir ve Mahkeme bu konuyu kendiliğinden incelemeye gerek görmemektedir. Mahkemelerin argümanlarını yeterince ele almadıkları yönündeki şikayetlerine gelince, Mahkeme, mevcut davayla ilgili idari ve hukuki işlemlerin etkinliğini değerlendirirken bunu inceleyecektir. Bununla birlikte, başvuruçuların yargılamaların iki başlılığından şikâyetçi oldukları ölçüde, Mahkeme, bu iki başlılığın Sözleşme'nin gereklerine aykırı olarak değerlendirilemeyeceğini tespit etmektedir.

İç hukuk işlemlerinin etkililiği

Mahkeme şimdi ulusal yargılamalara dönmektedir - birincisi, SLI ve idare mahkemeleri önündeki idari yargılamalar ve ikincisi, genel yetkili mahkemeler önündeki hukuk yargılamaları. Mahkeme, bu yargılamaların her ikisinde de başvuruçulara, iddia edilen hak ihlallerine karşı gerçek ve etkili bir koruma sağlanıp sağlanmadığını inceleyecektir.

İdari yargılama

SLI öncesi prosedür

Başvuruçular, SLI'nin genel olarak işverenler lehine önyargılı olduğunu iddia etmişlerdir. Bu amaçla, SLI'nın işverenlerin çalışan temsilcilerini işten çıkarma veya çalışma koşullarını kötüleştirme taleplerini davaların %80'inden fazlasında kabul ettiğini gösteren kamuya açık istatistiklere atıfta bulunmuşlardır. Ancak Mahkeme, SLI tarafından alınan kararların kamuya açıklanmadığını ve bunları inceleme imkanı bulamadığını belirtmektedir. Sonuç olarak, istatistiklerin, başvuruçuların ileri sürdüğü gibi, gerçekten SLI'nın bir önyargısını ortaya koyup koymadığını veya Hükümet tarafından önerildiği gibi, yani işverenlerin genel olarak sendikal faaliyetleri nedeniyle çalışanları işten çıkarmaya çalışmadıklarını gösterecek şekilde yorumlanması gerekip gerekmediğini belirlemek için yeterli bilgiye sahip değildir. Durum ne olursa olsun, Mahkeme, mevcut davada SLI önündeki prosedüre ilişkin bir dizi başka endişe bulunduğundan, bu konuda karar vermesinin gerekli olmadığını düşünmektedir.

Mahkeme, prosedürün, birinci başvuruçunun işvereni tarafından, birinci başvuruçuya İş Kanunu'nun 59. maddesi uyarınca işten çıkarma niyetini bildirdiği gün SLI'ya talepte bulunarak başlatıldığını gözlemlemektedir (bkz. yukarıdaki 13. ve 16. paragraflar). Başvuruçulara görüşlerini sunmaları için beş iş günü -yasanın öngördüğü asgari süre- verilmiştir (bkz. yukarıdaki 20 ve 111. paragraflar). Mahkeme'nin görevi, kanunda öngörülen süre sınırını soyut olarak değerlendirmek olmamakla birlikte, şirketin talebinin oldukça ayrıntılı olduğunu ve 2015 ile 2017 yılları arasındaki bir dizi olaya atıfta bulunduğunu gözlemlemektedir (bkz.

yukarıdaki 16-19. paragraflar). Mahkeme ayrıca, başvuruçuların SLI'dan süre sınırının uzatılmasını talep ettiklerini ancak bu taleplerinin reddedildiğini de not etmektedir. Buna göre, Mahkeme, başvuruçulara şirket tarafından sunulan argümanlara cevaplarını hazırlamaları için yeterli zaman verilip verilmediğinden şüphe duymak için sebeplere sahiptir.

Ayrıca Mahkeme, İş Kanunu'nun açıkça İşverenin talebi hakkında bir "görüş" sunmalarını gerektirmesine rağmen, SLI'nin kararında başvuruçuların görüşlerini "özel algılara" dayandığı ve kanıttan yoksun olduğu gerekçesiyle reddettiği görüşünü paylaşmaktadır. SLI, Sözleşme'nin delillerin kabul edilebilirliği veya kanıt değeri ya da ispat yükü konusunda herhangi bir kural getirmediğini, bunların esasen iç hukukun konusu olduğunu yineler (bkz. *Tiemann / Fransa ve Almanya* (dec.), no. 47457/99 ve 47458/99, 27 Nisan 2000, ve orada atıfta bulunulan davalar). Buna göre, SLI önündeki prosedürde hangi ispat standardının uygulanması gerektiğine karar vermek bu Mahkeme'nin görevi değildir. Bununla birlikte, Mahkeme, kanun metni ile SLI'nın gerekçesi arasındaki uyumsuzluğun, başvuruçuların beyanlarının karşılaması beklenen eşikle ilgili olarak netlik eksikliğine yol açtığı görüşündedir.

Mahkeme ayrıca, SLI'nın gerekçesinin kısa olduğunu ve Hükümet tarafından da kabul edildiği üzere, başvuruçuların ayrımcılık iddialarına ilişkin argümanlarının üstünkörü bir şekilde ele alındığını not etmektedir. Ayrıca, başvuruçuların, SLI'nın, işveren tarafından sunulan gerekçelerin gerçekten çalışanın sendikal faaliyetleriyle ilgili olup olmadığını değerlendirmek için herhangi bir metodolojiye sahip olmadığını kabul ettiği yönündeki beyanını da dikkate almaktadır.

Son olarak, Mahkeme, SLI tarafından alınan kararın başvuruçulara bildirilmediği gerçeğini göz ardı edemez. Talebin AB Amber Grid tarafından SLI'ya iletilmiş olmasına rağmen, SLI'nın kararı başvuruçuların, özellikle de işten çıkarılması SLI'nın onayına bağlı olan birinci başvuruçunun haklarını açıkça etkilemiştir. Dahası, SLI'nın şirketin talebini kabul ettiği göz önünde bulundurulduğunda, bu karara karşı mahkemeler nezdinde itirazda bulunmakta hukuki menfaati olan şirket değil ilk başvuruçusu olmuştur. Bu nedenle, kararın zamanında tebliğ edilmesi, karara itiraz etmek için açık, pratik ve etkili bir fırsata sahip olması açısından çok önemlidir (bkz. *mutatis mutandis, Stichting Landgoed Steenbergen ve Diğerleri / Hollanda*, no. 19732/17, § 45, 16 Şubat 2021, ve orada atıfta bulunulan davalar).

Yukarıdaki tüm koşullar birlikte ele alındığında, Mahkeme, SLI önündeki prosedür sırasında başvuruçulara şirketin talebine etkili bir şekilde itiraz edebilmeleri için yeterli usuli güvencelerin sağlanmadığını tespit etmektedir.

Hal böyleyken, Mahkeme, SLI kararının daha sonra, söz konusu kararı iptal etme yetkisi de dahil olmak üzere, konu üzerinde tam yargı yetkisine sahip olan idari mahkemeler tarafından incelendiğini gözlemlemektedir. Dolayısıyla, Mahkeme, SLI önündeki usulde tespit edilen eksikliklerin idare mahkemeleri tarafından gerçekleştirilen yargısal inceleme sırasında giderildiği konusunda ikna

olursa Sözleşme'nin ihlal edilmediğine karar vermelidir (bkz. *mutatis mutandis*, Ramos Nunes de Carvalho e Sá / Portekiz [BD], no. 55391/13 ve 2 diğerleri, § 132, 6 Kasım 2018). Bu nedenle, mevcut davada bunun yapıp yapılmadığını inceleyecektir.

İdari mahkemeler önündeki yargılamalar

İdare mahkemelerinin rolü, birinci başvurunun sendikal faaliyetlerinin AB Amber Grid'in kendisini işten çıkarma kararında belirleyici faktör olup olmadığını ve şirketin talebinin bu faaliyetlerle ilgisi olmayan ilgili gerekçeleri içerip içermediğini incelemekle sınırlıydı. İlgili içtihat doğrultusunda, idare mahkemelerinin AB Amber Grid tarafından belirtilen gerekçelerin hukuka uygun olup olmadığını veya yeterli olgusal temele sahip olup olmadığını belirlemesi gerekmemiştir, çünkü bu belirleme müteakip hukuk davalarında yapılacaktır.

Başvurucular, idare mahkemelerinin, sendikal faaliyetleri nedeniyle birinci başvurucuya karşı ayrımcılık yapıldığına ilişkin şikayetlerini yeterince incelemediğini ileri sürmüşlerdir. Özellikle, mahkemelerin ispat yükünün dağılımına ilişkin kurallara riayet etmediklerini ve ayrımcılık iddiasının mağdurdandan (yani birinci başvurucudan), bu yükü işverene kaydırmak yerine, ayrımcılığın gerçekleştiğini kanıtlamasını istediklerini ileri sürmüşlerdir.

Sözleşme'nin 14. maddesiyle ilgili olarak ispat yüküne ilişkin olarak, Mahkeme, başvurunun benzer durumdaki kişiler arasında bir muamele farklılığı olduğunu göstermesinin ardından, bunun haklı olduğunu göstermenin Hükümet'e ait olduğuna karar vermiştir (bkz. *Savickis ve Diğerleri/Letonya* [BD], no. 49270/11, § 187, 9 Haziran 2022, ve orada atıfta bulunulan davalar). Mahkeme, bu kuralı sendika karşıtı ayrımcılık iddiası bağlamında uygulamış ve başvuruçuların prima facie ayrımcılık vakasını ortaya koyduktan sonra, ispat yükünün davalıya geçmesi gerektiğini ve genellikle ilgili deliller üzerinde kontrol sahibi olan işverenin, başvuruçuların işten çıkarılması için meşru gerekçelerin varlığını göstermesi gerektiğini tespit etmiştir (bkz. *Zakharova ve Diğerleri / Rusya*, no. 12736/10, § 43, 8 Mart 2022). Mahkeme, bu yaklaşımın Avrupa Sosyal Haklar Komitesi ve ILO'nun görüşleriyle de uyumlu olduğunu kaydetmektedir.

İdare mahkemeleri önündeki yargılamalara dönecek olursak, Mahkeme, hiçbir noktada ispat yükünün nasıl tahsis edileceğinin belirtilmediğini gözlemlemektedir. Hükümet, iş kanununun doğası gereği, her bir tarafın dayanmak istediği koşulları kanıtlaması gerektiğini ileri sürmüş, böylece başvuruçuların ayrımcılık iddialarını prima facie eşliğinin ötesinde kanıtlamaları gerektiğini kabul etmiş görünmektedir. Mahkeme ayrıca, Litvanya Yüksek Mahkemesi'nin Fırsat Eşitliği Kanunu'nun, bu kanunda yer alan ispat yükünün dağılımına ilişkin kurallar da dahil olmak üzere, sendika karşıtı ayrımcılık iddialarına uygulanamayacağına karar verdiğini belirtmektedir. Bu içtihat SLI tarafından ileri sürülmüştür, ancak idare mahkemeleri bu içtihat hakkında herhangi bir yorumda bulunmamışlardır ve kararlarından Yüksek Mahkeme'nin yaklaşımını takip edip etmedikleri

anlaşılammaktadır. Bu koşullar altında Mahkeme, Yüksek Mahkeme'nin kararının Sözleşme'nin gereklilikleriyle uyumlu olup olmadığını değerlendirmenin mevcut davanın kapsamı dışında olduğunu düşünmektedir.

Her ne olursa olsun, Mahkeme, Vilnius Bölge İdare Mahkemesi'nin, başvuruçuların, sendikal faaliyetleri nedeniyle birinci başvuruçuya karşı ayrımcılık yapıldığı iddiasına ilişkin argümanlarını ayrıntılı olarak ele aldığını gözlemlemektedir. Bu mahkeme, birinci başvuruçunun toplu pazarlık sürecindeki rolünü ve işten çıkarılmasının bu süreç üzerindeki etkisini dikkate almış; birinci başvuruçunun, başvuruç sendikaya katılmadan önce yaptığı işle ilgili hiçbir eleştiri almadığı yönündeki savunmasını reddetmiş; ayrıca, birinci başvuruçunun bazı meslektaşlarının kendisi hakkında olumlu görüşlere sahip olmasını veya diğer iki sendika üyesinin işten ayrılmasını neden ilgisiz bulduğunu açıklamıştır. Bu bulgular daha sonra Yüksek İdare Mahkemesi tarafından da onaylanmıştır. Buna göre, Mahkeme, idare mahkemelerinin, başvuruçuların ayrımcılık iddialarına ilişkin temel argümanlarını kapsamlı bir şekilde ele aldıkları ve bunları reddetmek için ilgili ve yeterli gerekçeler sundukları konusunda tatmin olmuştur.

Mahkeme önündeki görüşlerinde başvuruçular, şirketin başvuruç sendikanın faaliyetlerine müdahalesinin etkisini gösteren, üye sayısının azalması ve sendikanın birçok üyesinin şirketten ayrılmış olması gibi bir dizi ek olguya atıfta bulunmuşlardır.

Mahkeme, daha önce başvuruçuların ilk bakışta sendika karşıtı ayrımcılık vakası oluşturduklarını tespit ettiği davaların, işveren tarafından sendikanın birden fazla üyesine karşı alınan, sınırlı imkanlara sahip özel çalışma ekiplerine yeniden atanmaları da dahil olmak üzere çok çeşitli önlemlerle ilgili olduğunu gözlemlemektedir. Daha sonra mahkemeler tarafından hukuka aykırı olduğu tespit edilen işten çıkarmalar, kazançların azaltılması, disiplin cezaları ve mahkeme kararlarının ardından çalışanların işe iadesinin reddedilmesi (bkz. *Danilenkov ve Diğerleri*, yukarıda anılan, § 130) veya çalışma saatlerinin azaltılması ve tekrarlanan işten çıkarma girişimleri (bkz. *Zakharova ve Diğerleri*, yukarıda anılan, §§ 39-42).

Ancak Mahkeme, mevcut davada AB Amber Grid tarafından başvuruç sendikanın üyelerine karşı benzer misillemeler yapıldığına dair herhangi bir gösterge bulamamıştır. Mahkeme, Hükümet'in, birinci başvuruçunun işten çıkarılmasına rağmen, toplu pazarlığın devam ettiği ve yeni bir toplu sözleşmeye varıldığı yönündeki beyanlarını dikkate almaktadır. Başvuruçular, bu sözleşmenin şirketin baskısı altında imzalandığını ve çalışanlar için bir öncekinden daha az elverişli olduğunu iddia etseler de, toplu sözleşmenin içeriği ne söz konusu yerel yargılamaların ne de Mahkeme önündeki mevcut davanın konusu değildir ve bu nedenle Mahkeme bunları değerlendirememektedir. Ayrıca, başvuruç sendikanın üyeliğinin ciddi ölçüde azaldığını tespit etmek için hiçbir gerekçe bulunmamaktadır). Mahkeme, başvuruç sendikanın üyesi veya yöneticisi olan birkaç çalışanın istifasının kendi başına işverenin cezalandırma yaptığının kanıt olduğunu da kabul edememektedir, özellikle de bu çalışanların çoğunun kendi

inisiyatifleriyle veya tarafların karşılıklı rızasıyla ayrılmış olmaları ve herhangi birinin şirket aleyhine şikayette bulunduğu veya işten çıkarmaların ilgili makamlar tarafından hukuka aykırı bulunduğu dair herhangi bir gösterge bulunmaması nedeniyle (yukarıda belirtilen *Zakharova ve Diğerleri*, § 41 ile karşılaştırınız).

Buna göre, Mahkeme, ne birinci başvurucunun işten çıkarılmasının bireysel koşullarının ne de şirketin başvurucu sendikaya ve üyelerine yönelik genel tutumunun, bağımsız bir gözlemcinin, birinci başvurucunun sendikal faaliyetlerinin, işverenin kendisini işten çıkarma kararında temel bir rol oynamış olabileceği sonucuna makul bir şekilde varmasını sağlayacak nitelikte olmadığı görüşündedir (karşılaştırınız ve *Zakharova ve Diğerleri*, yukarıda anılan, § 42). Bu nedenle Mahkeme, başvurucuların, sendika üyeliği ve ilgili faaliyetleri nedeniyle birinci başvurucuya karşı *prima facie* bir ayrımcılık vakası oluşturamadıkları sonucuna varmıştır.

Bu koşullar altında, Mahkeme, idare mahkemelerinin Mahkeme içtihadı tarafından belirlenen ispat yükünün dağılımı ilkelerine uyup uymadıklarını belirlemenin gerekli olmadığını düşünmektedir, çünkü her halükarda, başvurucular *prima facie* bir ayrımcılık vakası sunamamışlardır ve yükü işverene devretmek için hiçbir gerekçe yoktur.

Yukarıda belirtilenler ışığında Mahkeme, elindeki materyalleri inceledikten sonra, idare mahkemeleri önündeki yargılamada başvurucuların ayrımcılık iddialarına ilişkin argümanlarını sunmak için gerçek ve etkili bir imkana sahip olduklarına ve bu argümanların idare mahkemeleri tarafından yeterince ele alındığına ikna olmuştur.

Hukuk davaları

239. Birinci başvurucu işten çıkarıldıktan sonra, genel yetkili mahkemeler önünde dava açmıştır. Bu davalarda mahkemeler, işten çıkarmanın İş Kanunu'nun 59. maddesine uygun olup olmadığını ve şirketin ilk başvurucuyu işten çıkarmak için ilgili ve yeterli gerekçeler sunup sunmadığını incelemiştir.

- İşten çıkarmanın hukuka uygun olup olmadığı

Başvurucular, işten çıkarma işleminin hukuka uygun olmadığını ileri sürmüşlerdir. Özellikle, yerel mahkemelerin, İş Kanunu'nun 59. maddesinin AB Amber Grid'e uygulanabilir olduğu sonucuna vararak hata yaptıklarını ileri sürmüşlerdir - başvurucular, Şirket'in Devlete ait olduğunu ve bu nedenle söz konusu yasal hükmün uygulama kapsamı dışında kaldığını ileri sürmüşlerdir.

Yerel mahkemeler, başvurucuların İş Kanunu'nun 59. maddesine ilişkin yorumlamalarını reddetmiştir. Bu hükmün, diğerlerinin yanı sıra, Devlet işletmelerini - yani Devlet varlıkları kullanılarak kurulan veya kanunla öngörülen bir usule uygun olarak Devlete devredilen işletmeleri - uygulama kapsamı dışında bıraktığını tespit etmişlerdir. Buna karşın, AB Amber Grid, hisselerinin çoğunluğu Devlete ait olan bir anonim şirketti. İç hukuktaki Devlete ait şirket tanımına uymaktaydı. Mahkemeler, devlete ait şirketlerin, devlet işletmelerinin aksine, İş

Kanunu'nun 59. maddesi uyarınca çalışanları işten çıkarmalarının engellenmediğine ve bu hükmün geniş yorumlanmaması gerektiğine karar vermiştir (bkz. yukarıdaki 75 ve 83. paragraflar). Mahkeme, başvurucların davasının yerel mahkemeler tarafından karara bağlandığı tarihte, aynı şirketle ilgili başka bir davada temyiz mahkemesi tarafından aynı sonuca varıldığını gözlemlemektedir.

Mahkeme, yerel mahkemelerin yerini almanın kendi görevi olmadığını yineler. İç mevzuatın yorumlanmasına ilişkin sorunları çözmek öncelikle ulusal makamların, özellikle de mahkemelerin görevidir. Mahkeme, ulusal mahkemeler için bir temyiz mahkemesi değildir ve Sözleşme tarafından korunan hak ve özgürlükleri ihlal etmediği sürece, ulusal mahkemeler tarafından yapıldığı iddia edilen maddi veya hukuki hatalarla ilgilenmek Mahkeme'nin görevi değildir (bkz. Ramos Nunes de Carvalho e Sá, yukarıda anılan, § 186, ve orada anılan davalar). Mahkeme, İş Kanunu'nun 59. maddesi anlamında bir Devlet teşebbüsünü neyin oluşturduğuna ilişkin yerel mahkemelerin yorumunun keyfi veya açıkça mantıksız olarak değerlendirilemeyeceğini ve bu nedenle kendi değerlendirmesini ulusal mahkemelerin değerlendirmesinin yerine koymak için bir neden olmadığını düşünmektedir (bkz. Guðmundur Andri Ástráðsson / İzlanda [BD], no. 26374/18, § 251, 1 Aralık 2020, ve orada belirtilen davalar).

- İşten çıkarmanın haklı olup olmadığı

Başvuruclar ayrıca, hukuk davalarına bakan mahkemelerin, şirket tarafından sunulan gerekçeleri gerektiği gibi değerlendirmediğini ileri sürmüşlerdir. Başvuruclar, işten çıkarmanın asılsız olduğunu ve şirket tarafından sunulan gerekçelerin maddi temelden yoksun olduğunu, bu durumun da işten çıkarmanın gerçek nedeninin birinci başvurucların sendikal faaliyetleri olduğunu gösterdiğini düşünmektedirler.

Mahkeme, İş Kanunu'nun 59. maddesi ve ilgili içtihat uyarınca, bu hükmün işverenlere işçileri işten çıkarırken belirli bir takdir yetkisi verdiğini gözlemlemektedir. Ancak, bu takdir yetkisi sınırsız değildir. Özellikle, işten çıkarılan çalışanlar tarafından yapılan şikayetleri incelerken, mahkemeler, diğer hususların yanı sıra, işveren tarafından sunulan nedenlerin gerçekten var olup olmadığını ve işten çıkarmayı haklı çıkarmak için yasal ve yeterli olup olmadığını değerlendirmek zorundadır; ispat yükü işverene aittir.

Mevcut davada, mahkemeler, AB Amber Grid'in birinci başvurucları işteki davranışları, meslektaşları ve yüklenicilerle olan kötü ilişkileri ve yetersiz liderlik ve yönetim becerileri ile ilgili nedenlerle işten çıkarmaya çalıştığını tespit etmiştir. Şirketin - bu sebepleri açıklamak için - birinci başvurucların belirli görevleri düzgün bir şekilde yerine getiremediği durumlara ilişkin somut örnekler sunduğunu; bu örneklerin amirleri tarafından verilen ifadeler ve e-posta yazışmalarıyla doğrulandığını kaydetmişlerdir. Mahkeme, ulusal mahkemelerin belirli delillere veya değerlendirilmek üzere kendilerine sunulan bulgulara veya değerlendirmelere verdikleri ağırlık gibi konuların Mahkeme'nin inceleme

yetkisinde olmadığını yineler. Mahkeme, dördüncü derece mercii olarak hareket etmemelidir ve bu nedenle, bulguları keyfi veya açıkça mantıksız olarak değerlendirilmediği sürece, ulusal mahkemelerin değerlendirmelerini sorgulamayacaktır (bkz. *mutatis mutandis*, *De Tommaso/İtalya [BD]*, no. 43395/09, § 170, 23 Şubat 2017, ve orada atıfta bulunulan davalar). Mahkeme, yerel mahkemelerin, birinci başvuru için işten çıkarılması için şirket tarafından sunulan gerekçelere ilişkin yeterli bir değerlendirme yaptığına ve kararlarının keyfi veya açıkça makul olmadığına ikna olmuştur.

Ayrıca Mahkeme, Hükümet'in hukuk davaları sırasında başvuru sahiplerine sağlanan usuli güvencelere ilişkin beyanlarını dikkate almaktadır. Gerçekten de, Mahkeme'nin elindeki materyalde, yerel mahkemelerin önemli bir delili dikkate almadığına veya başvuru sahiplerine davalarını sunmaları için yeterli fırsat verilmediğine dair herhangi bir belirti yoktur.

Buna göre, Mahkeme'nin, İş Kanunu'nun 59. maddesiyle ilgili içtihat ve söz konusu davada mahkemeler tarafından yapılan değerlendirme ışığında, hukuk yargılamalarında, birinci başvuru sahiplerinin sendikal faaliyetleri nedeniyle haksız yere işten çıkarılmasına karşı yeterli güvencelerin bulunduğundan şüphe etmesi için hiçbir neden yoktur.

Sonuç

Yukarıda belirtilenler ışığında, Mahkeme'nin, ulusal yasal çerçevenin, başvuru sahipleri, sendikal faaliyetler nedeniyle ayrımcılığa uğradıkları iddiasından (birinci başvuru açısından) veya örgütlenme özgürlüğü hakkının ihlal edildiği iddiasından (ikinci başvuru açısından) korumak için yetersiz olduğunu düşünmesi için hiçbir neden yoktur. Ulusal yargılamaların etkililiğine gelince, SLI önündeki prosedür Sözleşme'nin ilgili gerekliliklerini karşılamasa da, bu eksiklikler daha sonra mahkemeler tarafından giderilmiş ve hem idari hem de hukuk davalarında başvuru sahiplerine iddia edilen hak ihlallerine karşı gerçek ve etkili bir koruma sağlanmıştır. Buna göre, birinci başvuru sahiplerinin Sözleşme'nin 11. maddesiyle bağlantılı olarak okunan 14. maddesi kapsamındaki hakları ihlal edilmemiştir ve ikinci başvuru sahiplerinin Sözleşme'nin 11. maddesi kapsamındaki hakları ihlal edilmemiştir.

