

VAKA ANALİZİ: 01

Sendikal Hakların Seri Katli: Pilenpak Örneği

Sendikal Hakları İzleme Ağı

16.09.2025

Senizle
Sendikal Hak ve Özgürlükleri
İzleme Ağı

**İNSAN
HAKLARI
OKULU**
THE SCHOOL OF HUMAN RIGHTS

İÇİNDEKİLER

GİRİŞ.....	3
BİREYSEL SENDİKA ÖZGÜRLÜĞÜNE İLİŞKİN İHLALLER.....	3
YETKİ İTİRAZI VE HUKUKİ KAOS.....	4
MUVAZAALI ALTİŞVEREN İLİŞKİSİNDEN MENFAAT DEVŞİRME.....	5
GREV OYLAMASININ VE TOPLU SÖZLEŞMENİN ENGELLENMESİ.....	6
SONUÇ.....	6

GİRİŞ

Pilenpak Ambalaj San. ve Tic. A.Ş.'de 3.11.2023 tarihinde başlayan yasal toplu sözleşme süreci işverenin hukuku hiçe sayan tutum ve uygulamaları nedeniyle Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı, Türkiye İş Kurumu ve Basın-İş Sendikası'nın dahil olduğu kaotik bir uyuşmazlık süreciyle devam ediyor. Çok sayıda işçinin sendikal nedenle işten çıkarıldığı vaka, iş içi süren davalarla son derece karmaşık bir yapı sergilemekte, sendikal haklara ilişkin çoklu ihlaller barındırmaktadır. İşyerinde işçilerin sendika, toplu sözleşme ve grev hakları çeşitli uygulamalarla engellenmiştir.

1. BİREYSEL SENDIKA ÖZGÜRLÜĞÜNE İLİŞKİN İHLALLER

Manisa'da kurulu bulunan ve 500'ü aşkın işçinin çalıştığı Pilenpak Ambalaj'da işçiler, ücretlerin düşüklüğü, çalışma sürelerinin uzunluğu gibi şikayetlerle 2022 yılı Şubat ayında Türk-İş'e bağlı Basın-İş Sendikası'nda örgütlenmeye başlamıştır. TÜRK-İŞ/Basın-İş Sendikası, Pilenpak Ambalaj San. ve Tic. A.Ş.'de yasanın aradığı gerekli çoğunluğu sağlayıp, yetki başvurusunda bulunmuş, Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı 23 Şubat 2022'de sendikanın işyerinde çoğunluğu sağladığını ve toplu sözleşme yapmaya yetkili olduğunu tespit etmiştir.

Ancak işveren sendikal örgütlenme çalışmasını fark ettikten sonra ilk aşamada 8 kişilik bir grubun iş sözleşmesini feshetmiş, sendikanın yetki başvurusunun hemen öncesinde de 17 sendika üyesini daha "ekonomik sebepler"i gerekçe göstererek işten çıkarmıştır. Şubat 2022 ile Ekim 2023 arasında işyerinde 149 sendika üyesi işten çıkarılmış ya da işten ayrılmaya / emekliliğe zorlanmıştır. Bakanlık iş müfettişleri işyerinde yaptıkları teftiş ve incelemelerde "işyerinde sendikal faaliyetlerin engellenmesine yönelik hareket edildiği, sendika üyesi işçilere ayrımcı ve haksız uygulamalar yapıldığı"nı tespit etmiştir. Sendikanın yetki başvurusunda işyerinde 317 üyesinin gözetilirse, üye işçilerin yaklaşık yarısının işten çıkarıldığı ya da ayrılmaya zorlandığı görülmektedir (Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı 25.12.2023 tarihli ve 9628/İNC/18-9838/İNC/19 sayılı raporu ile 25.10.2023 tarih ve 962/İNC/19, 9838/İNC20 sayılı raporu).

Bu noktada önemli bir nokta, bu sendikal hak ihlallerinin ya da iş akdinin hukuka aykırı olarak sona erdirilmesinin her durumda dava konusu edilememiş olmasıdır. Türkiye'de iş davalarının son derece uzun sürmesi ve ekonomik zorluklar nedeniyle, bazı işçiler işverenle işçilik alacakları konusunda anlaşma ve dava haklarından feragat etme yoluna gitmiştir. Basın-İş Sendikası, işten çıkarılan ya da ayrılmak zorunda olan işçilerden 65 tanesinin sendika avukatı ile dava açtığı bilgisini paylaşmaktadır.

1.1. Baskı Aracı Olarak İşçi Sağlığı

İşveren işyerinde sendikal örgütlenmeyi engellemek için iş şartlarını değiştirerek işçiler üzerinde baskı uygulamaya çalışmıştır. İşçi çıkarılan bölümlerde günlük mesai süresin 8 saatten 12 saate çıkarmış, yemek ara dinlenmesi 30 dakikadan 20 dakikaya, çay molaları ise 15'er dakikadan 10 dakikaya düşürülmüştür. İşveren ara dinlenmesine ilişkin işyeri uygulamasını (işçilerin

İŞYERİNDE SENDİKA ÜYESİ
İŞÇİLERE AYRIMCILIK
YAPILDIĞI TESPİT EDİLDİ.

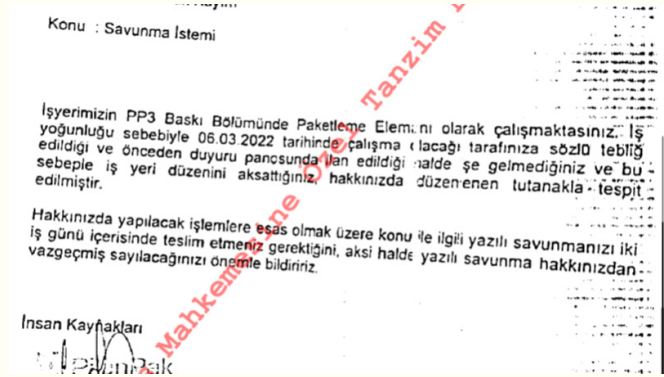
makinelere baskı işine ara verdiklerinde ara dinlenmesine çıkabilmesi uygulaması) da değiştirerek ara dinlenme molalarını sabitlemiş, eski işyeri uygulamasına göre hareket eden işçilerden savunma istenmiştir. Bu süreçte işçi sağlığı iş güvenliğine ilişkin önlemlerinin de, bir baskı aracına dönüştürüldüğü, hatta bunun son derece trajik bir nitelik taşıdığı görülmektedir. Daha önce hiçbir şekilde savunma alma konusu yapılmayan rutin iş akışlarından dolayı işçilere baskı yapmak amacıyla soruşturmalar açılmıştır. Örneğin bu disiplin soruşturması süreçlerinin birisi işçiye işveren tarafından sağlanmamış olan, koruyu malzemenin işçi tarafından kullanılmamasına ilişkindir. Ayrıca, işçilerden fireye, zaman kaybına yol açmaktan çok sayıda savunma istenmeye başlanmıştır.

İşyerinde işçilerin diledikleri sendikaya üye olma, sendikal faaliyetlere katılma haklarının ihlal edildiği, işçilerin sendikadan istifaya zorlandığı, bu amaçla işçilere baskı uygulandığı, telkinlerde bulunulduğu görülmektedir. İşçi anlatımlarında da açıkça ortaya konulduğu gibi, bakanlık teftiş raporlarında da işçilerin sendikal üyelikleri nedeniyle baskı gördükleri belgelenmiştir. Nitekim sendika avukatı aracılığıyla işe iade ve sendikal tazminat davası açan 65 işçinin dosyaları incelendiğinde mahkemelerin, iş akdinin feshini haksız bulduğu, bu nedenle işe iadeye ve sendikal tazminata karar kıldığı görülmektedir.

GEÇERLİ VE SOMUT GEREKÇE
OLMAYAN YAPILAN İTİRAZLARLA
SÜREÇ UZATILIYOR.

2. YETKİ İTİRAZI VE HUKUKİ KAOS

Yetki İtiraz: Sendikanın işyerinde 22 Şubat 2022 tarihi itibarıyla çoğunluğu sağladığının tespitinin ardından işveren, "somut ve geçeli" bir gerekçesi olmamasına rağmen, sırf toplu sözleşme sürecini geciktirmek için sendikanın yetkisine itiraz etmiştir. Türkiye'de sendikalaşma sürecindeki hemen her vakada görülen, "somut ve geçerli" bir neden olmamasına rağmen, süreci uzatmak için yapılan yetki itirazlarının bir başka örneğinin sergilendiği bu vakada da, işverenin yetki itirazına ilişkin mahkeme süreçleri Eylül 2003'te tamamlanmış ve Bakanlık 30 Ekim 2023'te Basın-İş Sendikası'nın kesinleşmiş



İşyerimizin PP3 Baskı Bölümünde Dilme Operatörü olarak çalışmaktasınız. 09.03.2022 tarihinde yapılan iş sağlığı ve güvenliği saha denetiminde kesilmeye dayanıklı eldiven kullanmadan maket bıçağı ile bobinden film kestığınız hakkınızda tutulan tutanakla tespit edilmiştir.

Hakkınızda yapılacak işlemlere esas olmak üzere konu ile ilgili yazılı savunmanızı iki iş günü içerisinde teslim etmeniz gerektiğini, aksi halde yazılı savunma hakkınızdan vazgeçmiş sayılacağınızı önemle bildiririz.



3. MUVAAZALI ALTIŞVEREN İLİŞKİSİNDEN MENFAAT DEVŞİRME

3.1. Muvazaalı Alt İşveren Uygulaması

yetkisini vermiştir. Ancak, işveren yerel mahkeme, istinaf ve Yargıtay aşamalarıyla toplu sözleşme sürecinin yasal olarak başlangıcını 1,5 yıldan fazla süre geciktirmeyi başarmıştır.

Toplu Sözleşme-Arbuluculuk Süreci: İşveren, Basın-İş Sendikası'nın kesinleşmiş yetkisine rağmen Sendika ve Çalışma Bakanlığı Bölge Müdürlüğü'nün yasal toplu sözleşme prosedürleri gereğince yapılan hukuki çağrılara yanıt vermemiştir. 10.11.2023'te sendikanın toplu sözleşme yapma çağrısıyla başlayan süreçte, 1.12.2023'te arabulucu başvurusu yapılmış, ancak işverenin arabulucu toplantılarına da katılmaması üzerine 22.01.2024 tarihinde uyuşmazlık tutanağı tutulmuştur.

Grev Kararı: Sendika yasal grev prosedürü çerçevesinde 60 günlük grev süresi dolmadan uygulanmak üzere 20.02.2024 tarihinde 20.03.2024'te uygulamaya koymak üzere grev kararı almıştır.

İşveren yersiz yetki itirazı ve yasal TİS prosedürü sürecinde, sendikal hakların fiilen kullanılmasını engellemek için, birçok yola başvurmuştur. Çok sayıda işçinin işten çıkarılması, işçilerin sendikadan istifaya zorlanması ve baskılar bunun sadece bir boyutudur. Diğer bir boyut ise işyerinde toplu sözleşmenin yapılmasını ve olası bir grev uygulamasının önlenmesini sağlamaya yönelik olarak alt işveren uygulamasına gidilmesidir.

Sendikanın işyerinde çoğunluğu sağlaması ve TİS yapma yetkisini almasının ardından işveren, işyerinde 4 farklı şirket kurarak, bu şirketlerle altışverenlik anlaşması imzalamış ve işçileri zorla bu işyerlerine geçirerek, alt işveren işçisi statüsüne geçirmiştir. Böylece yetkili sendikanın üyelerinin çoğunluğu "formel" olarak başka işkollarında gösterilen bu 4 farklı şirkette çalışıyor gösterilmiştir. Sendika işyerinde kurulan bu alt işveren ilişkilerinin muvazaalı olduğu iddiasıyla, bakanlığa şikayette bulunmuştur. Ekim 2023'te işyerinde Bakanlık Rehberlik ve Teftiş Başkanlığı tarafından yapılan teftişlerde işverenin toplu sözleşmeyi engellemek için muvazaalı alt işverenler ve alt işveren ilişkileri kurduğu tespit edilmiştir (25.10.2023 tarih ve 962/İNC/19, 9838/İNC20 sayılı rapor). Rehberlik ve Teftiş Başkanlığı, asıl işvereni ve alt işverenleri ayrı ayrı idari para cezasına çarptırıp, alt işverenlerde çalışan işçilerin başlangıçtan itibaren asıl İşveren Pilenpak Ambalaj San. ve Tİc. AŞ'nin işçisi sayılmasına karar vermiştir. Ayrıca 25.10.2023 tarihli teftiş raporuna dayalı olarak Bakanlık müfettişleri, Türk Ceza Kanunu'nun "sendikal hakların kullanılmasının engellenmesi" suçu kapsamında Manisa Cumhuriyet Başsavcılığına suç duyurusunda bulunmuştur (Savcılık 12.03.2024 tarihinde aldığı 2024/214 sayılı Birleştirme Kararı ile Basın-İş Sendikası'nın aynı yöndeki şikayet ve suç duyurularını da dikkate alarak Bakanlık ve sendikanın şikayetlerine ilişkin davayı birleştirmiştir. Dava devam etmektedir).

Ancak işveren teftiş kurulunun raporunu dava konusu yaparak, yürütmesini durdurmuş, böylece muvazaalı olduğu müfettişler tarafından belgelenmesine rağmen işçiler SGK kayıtlarında taşeron şirketin çalışanları olarak kalmaya devam etmiştir. Bu süreç içerisinde sendika yasal TİS prosedürü gereği 20 Mart 2024'te grev uygulamasına başlamıştır. Ancak sendika üyesi olmasına rağmen, başka işkollarında kurulan taşeron şirkete zorla geçirilen işçiler yasal olarak greve katılamamıştır. Sendika grevi, işten çıkarılan üyeleri ile başlatmış ve içerideki üyelerini yasal olarak greve dahil edememiştir. Böylece işveren grevi işlevsiz kılmış, grev hakkını fiilen kullanılamaz hale getirmiştir.

İşveren grev kararının sendika tarafından uygulamaya konulmasının hemen ardından grevin sonlandırılması ve sendikanın yetkisinin düşürülmesi talebiyle dava

SENDİKAL HAKLARI IZLEME AĞI

açmıştır. Davada işverenin iki temel savı ileri sürdüğü görülmektedir: Birincisi, Basın-İş Sendikası'nın grev kararı aldığı tarihte işyerinde bulunan işçi sayısı yetki tespiti tarihindeki sayısının dörtte üçünün altına inmiştir. İkincisi ise sendika tarafından uygulamaya konulan greve katılan işçi olmadığı için grev anlamını yitirmiştir, sendika grev yapamamaktadır. İşveren bu iki iddiaya dayalı olarak 6356 sayılı yasada tanımlı bu durumlara dayalı olarak sendikanın yetkisinin düşürülmesini talep etmiştir. Gerçekten sadece biçimsel olarak bakıldığında, sendikali işçilerin işten atılması ve muvazalı altişverenlere geçirilmesi sonrasında sendika başlangıçtaki üye sayısının ¾'ünün altına inmiş durumdadır. Oysa ki, yukarıda vurguladığımız gibi ÇSGB müfettişleri, işyerinde yaptıkları denetimlerde işverenin toplu sözleşme yapılmasını önlemek için muvazaalı alt işveren uygulamasına gittiğini ve işyerindeki işçilerin zorla kurulan fason şirketlere aktarıldığını tespit etmiştir ve alt işveren işyerlerinde istihdam edilen işçilerin başlangıçta itibaren Pilenpak Ambalaj işçisi olarak işlem görmesi gerektiğini ortaya koymuştur. Ancak işveren teftiş kurulu raporuna itiraz edip dava konusu yaptığı için, işçilerin kayıtları asıl işveren olan Pilenpak'a geçirilememiştir.

İşveren grevin durdurulması ve sendikanın yetkisinin düşürülmesi için açtığı dava ile bir anlamda kendi muvazaası ile menfaat devşirmeye çalışmaktadır. Nitekim yerel mahkeme ve istinaf çelişkili bir şekilde "grevin durdurulması" ve sendikanın yetkisinin devamına karar vererek, Anayasal bir hak olan grevi fiilen uygulanamaz kılmış, sendikanın yetkisini düşürmeyerek de toplu sözleşme ve grev yetkisine sahip olmayan kadük bir yetkinin devamına karar vermiştir. Yerel mahkemenin kararına dayalı olarak sendika grevi 58. Gününde bitirmek zorunda kalmıştır. Ancak sendikanın itirazı üzerine Yargıtay, yerel ve istinaf mahkemelerinin kararını bozmuş, muvazaalı altişveren ilişkisine ilişkin davanın bekletici sebep sayılması ve kararın bu davanın sonucuna göre verilmesi gerektiğini belirtmiş ve gerekli incelemenin yapılması için dosya istinafa geri gönderilmiştir (dava süreci sürmektedir). Bu süreçte işverenin altişveren ilişkisine ilişkin davası da aleyhine sonuçlanmış, alt işverendeki işçilerin başlangıçtan itibaren asıl işverenin işçisi sayılması yönündeki bakanlık tespiti kesinleşmiştir. Ancak yerel mahkeme muvazaa iddiasını bekletici sebep saymadığı için grev fiilen bitirilmiş durumdadır. Yargıtay kararına dayalı olarak istinaf mahkemesi grevin devamı yönünde kararını değiştirse bile, grev hakkı fiilen kulanılamaz kılınmış durumdadır.

4. GREV OYLAMASININ VE TOPLU SÖZLEŞMENİN ENGELLENMESİ

İşverenin muvazalı altişveren uygulamasının bir başka sonucu da işçiler tarafından talep edilen grev oylamasının işyerinde uygulanamamasıdır. Şöyle ki, grevin kararının alınmasının ardından 26.02.2024 tarihinde 106 işçi ıslak imzalı dilekçeyle grev oylaması talebiyle Manisa Çalışma ve İş Kurumu İl Müdürlüğüne başvurmuştur. 05.03.2024 tarih ve 347068 sayılı yazısıyla Manisa Çalışma ve İş Kurumu İl Müdürlüğü, SGK kayıtlarına göre grev oylaması talep eden işçilerden 12'sinin Pilenpak Ambalaj listesinde görüldüğünü, diğerlerinin Bakanlık Teftiş Kurulu Başkanlığınca muvazaalı olduğu tespit edilen alt işverenlerde kayıtlı olduğu, bu nedenle yasada aranan dörtte birlik oranın sağlanamadığı gerekçesiyle grev oylaması talebini reddetmiştir. Böylece işveren kurduğu ve bakanlığın muvazalı olduğunu tespit ettiği şirketlere işçileri zorla geçirerek grev oylamasını engellemiştir. Eğer işçiler grev oylamasında "hayır" sonucu çıkarabilse toplu sözleşme Yüksek Hakem Kurulu ile sonuca bağlanacak ve işyerinde toplu sözleşme bağlatılmış ve sendika da meşru bir şekilde işyerinde yer alabilecekti.

SONUÇ

Kısaca işveren başlangıçtan itibaren işçilerin anayasal sendikal haklarına saygı göstermemekte ve toplu sözleşme yapılmasını engellemek için hukuka, ahlak ve iyi niyet kurallarına aykırı işlem ve uygulamalara başvurmaktadır.

Senizle
Sendikal Hak ve Özgürlükleri
İzleme Ağı

**İ N S A N
HAKLARI
OKULU**
THE SCHOOL OF HUMAN RIGHTS