

İŞYERİNDE GREV VE LOKAVT KARARI ALINMASI, UYGULAMAYA KONULMASI VE SONA ERMESİ

1. GENEL OLARAK

Ülkemizde metal iş kolunda yürütülen toplu görüşme süreçlerinin uyuşmazlıkla sonuçlanmasıyla birlikte işçi sendikaları tarafından grev kararı alınmıştır.

150 bin civarında işçiyi ve Türkiye'nin büyük sanayi kuruluşlarını yakından ilgilendiren toplu görüşme süreci şu anda sona ermiş durumdadır.

Ancak işçi sendikaları tarafından alınan grev kararları henüz uygulamaya konulmamıştır.

İşçi sendikaları tarafından grev kararı alınıp uygulamaya konması halinde dahi tarafların anlaşması ve toplu iş sözleşmesini imzalaması mümkündür.

Ayrıca 6356 sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu hükümleri uyarınca kanuni grev kararı alınan bir uyuşmazlıkta Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanı uyuşmazlığın çözümü için bizzat arabuluculuk yapabileceği gibi bir kişiyi de arabulucu olarak görevlendirebilmektedir.

Grev işçilere özgü ekonomik bir baskı aracıdır. Mevcut çalışma şartlarını beğenmeyen ve bunları düzeltmeyi amaçlayan işçiler işverenin bu taleplerini reddetmesi durumunda toplu halde işi bırakarak işvereni isteklerini kabule zorlarlar.¹

Umarız bu süreç anlaşmayla sonuçlanır ve toplu iş sözleşmeleri en kısa süre içinde bağtlanır.

Metal işkolunda işçi sendikaları tarafından alınan grev kararlarının ülke gündemini yakından ilgilendirmesinden dolayı bu haftaki makale konusu; kanuni grev ve lokavt kararı alınması, kanuni grev ve lokavtın uygulanmaya konulması olarak belirlenmiştir.

2. KANUNİ GREV VE LOKAVT KAVRAMLARI

Anayasanın "grev ve lokavt" başlığını taşıyan 54 üncü maddesinde; işçilerin grev hakkına sahip oldukları hükme bağlanmış, işverenin lokavta başvurmasının ise kanunla düzenleneceği belirtilmiştir.

6356 sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu hükümleri uyarınca toplu görüşme sürecinin uyuşmazlık ile sonuçlanması ve tespit konusu işyeri yahut işletmede grev yasağının da bulunmaması durumunda, toplu görüşmenin tarafı olan işçi sendikası tarafından grev kararı alınır.

Kanuni grev işçilerin, Kanun'da belirlenen amaç içinde ve yine Kanun'da öngörülen usul, yasak ve sürelerle uyarak topluca çalışmamak suretiyle bir işyerinde faaliyeti durdurmak veya işin niteliğine göre önemli ölçüde aksatmak amacıyla, toplu iş sözleşmesi ehliyet ve yetkisine sahip bir işçi sendikasının topluca çalışmamaları için verdiği karara uyarak işi bırakmalarıdır.²



¹ A. C. Tuncay, B. Savaş Kutsal, Toplu İş Hukuku, İstanbul 7.Baskı, 2019, sayfa 409

² Y.9.HD. E.2023/1665, K.2023/2938, T.23.02.2023

6356 sayılı Kanun'un "Grevin tanımı" kenar başlıklı 58 inci maddesine göre; İşçilerin, topluca çalışmamak suretiyle işyerinde faaliyeti durdurmak veya işin niteliğine göre önemli ölçüde aksatmak amacıyla, aralarında anlaşarak veya bir kuruluşun aynı amaçla topluca çalışmamaları için verdiği karara uyarak işi bırakmalarına grev denir.

Toplu iş sözleşmesinin yapılması sırasında uyuşmazlık çıkması halinde, işçilerin ekonomik ve sosyal durumları ile çalışma şartlarını korumak veya geliştirmek amacıyla, bu Kanun hükümlerine uygun olarak yapılan greve kanuni grev denir.

Kanuni grev için aranan şartlar gerçekleşmeden yapılan grev kanun dışıdır.

6356 sayılı Kanun'un "Lokavtın tanımı" kenar başlıklı 59 uncu maddesine göre ise, işyerinde faaliyetin tamamen durmasına neden olacak tarzda, işveren veya işveren vekili tarafından kendi kararıyla veya bir kuruluşun verdiği karara uyarak, işçilerin topluca işten uzaklaştırılmasına lokavt denir.

Toplu iş sözleşmesinin yapılması sırasında uyuşmazlık çıkması ve işçi sendikası tarafından grev kararı alınması hâlinde bu Kanun hükümlerine uygun olarak yapılan lokavta kanuni lokavt denir.

Kanuni lokavt için aranan şartlar gerçekleşmeden yapılan lokavt kanun dışı lokavttir.

3. İŞYERİNDE GREV VE LOKAVT KARARI ALINMASI VE UYGULAMAYA KONULMASI

6356 sayılı Kanun'un 41 ve devamı maddelerinde yer alan düzenlemeler doğrultusundaki usule göre işyerinde toplu iş sözleşmesi yapmak üzere yetki belgesinin alınmasından sonra yapılacak çağrı ile toplu görüşme süreci başlar.

Toplu görüşmenin süresi ilk toplantı tarihinden itibaren 60 gündür.

Toplu görüşme sürecinin uyuşmazlık ile sonuçlanması ve tespit konusu işyeri yahut işletmede grev yasağının da bulunmaması durumunda, toplu görüşmenin tarafı olan işçi sendikası tarafından grev kararı alınır.

Grev kararı toplu görüşme sürecinin tarafı olan işçi sendikası tarafından alınır.

Kanuni bir greve ancak toplu iş sözleşmesinin yapılması sırasında çıkan uyuşmazlık üzerine gidilebilir.

Grev kararı sadece toplu iş sözleşmesi kapsamındaki işyeri veya işyerleri için alınabilir. Toplu iş sözleşmesi kapsamına girmeyecek işyerlerinde grev kararı alınamaz. İşletme toplu iş sözleşmelerinde anlaşma sağlanamaması halinde grev kararı işletme kapsamındaki bütün işyerlerinde alınır. Grup Toplu iş sözleşmeleri bakımında ise grev kararı sadece bazı işyerleri için alınabilir.³

İşçilerin işyeri dışında iş saatleri haricinde yaptıkları eylemler ile çalışmadan işyerinde kalmak oturma grevi yapmak halleri kanuni grev sayılmaz.



³ Ö. Eyrenci, S. Taşkent, D. Ulucan, E. Baskan, İş Hukuku, Beta Yayınları, 10.Baskı, İstanbul 2020, sayfa 668(27 no'lu dipnot)

Kanunda yer alan işin bırakılması ifadesinden işçinin çalışması gereken işin anlaşılması gerekmektedir.

İşçilerin topluca çalışmamak suretiyle işi bırakmalarından da birden çok işçinin işi bırakması anlaşılmalıdır.

İşçilerin işi bırakma hakkını kullandıkları her durumda grev iradesinin varlığından söz edilemez. İş bırakma olgusu kanunlarda yer alan başka bir hakkın kullanımını biçiminde olabileceği gibi, kanunen bir zorunluluk olarak da ortaya çıkmış olabilir.⁴

Anayasa mahkemesi konuyla ilgili bir kararında, "...Bir grevden söz edebilmek için işçilerin topluca çalışmamak suretiyle işi bırakmaları gerekmektedir. Topluca işi bırakmanın, işyerinde işi veya üretimi ve böylece çalışma barışını önemli ölçüde aksatmış bulunup bulunmaması önem taşımaktadır. Bu anlamda tek bir işçinin işi bırakması grev olamaz, zira grev toplu bir harekettir. Bununla birlikte işçilerin topluca işi bırakmış bulunmaları da yeterli değildir. Topluca işi bırakmak suretiyle, o işyerinde işi durdurma veya işin niteliğine göre önemli ölçüde aksatma amacının da bulunması gerekir. Son olarak grev için işçilerin aralarında anlaşması veya bir kuruluşun aynı amaçla topluca çalışmamaları için verdiği bir karara uyması gerekmektedir." şeklinde hüküm kurmuştur.⁵

Grev kararı, 6356 sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu'nun 60 ncı maddesi uyarınca, aynı Kanun'un 50 nci maddesinin beşinci fıkrasında belirtilen uyuşmazlık tutanağının tebliğ tarihinden itibaren 60 gün içinde alınabilir ve bu süre içerisinde 6 iş günü önceden karşı tarafa bildirilecek tarihte uygulamaya konulabilir.

Bu süre içerisinde, grev kararının alınmaması veya uygulanacağı tarihin karşı tarafa bildirilmemesi halinde toplu iş sözleşmesi yapma yetkisi düşer.

Uyuşmazlığın tarafı olan işveren sendikası veya sendika üyesi olmayan işveren, grev kararının kendisine tebliğinden itibaren 60 gün içinde lokavt kararı alabilir ve bu süre içerisinde 6 iş günü önceden karşı tarafa bildirilecek tarihte uygulamaya koyabilir.

Grev ve lokavt kararları, kararı alan tarafça işyeri veya işyerlerinde derhal ilan edilir.

Bildirilen tarihte başlamayan grev hakkı veya lokavt düşer. Süresi içinde grev kararı uygulamaya konulmamışsa ve alınmış bir lokavt kararı da yoksa veya lokavt da süresi içinde uygulamaya konulmamışsa yetki belgesinin hükmü kalmaz.

Grev ve lokavt kararlarının uygulanacağı tarih, kararı alan tarafça karşı tarafa tebliğ edilmek üzere notere ve bir örneği de görevli makama tevdi edilir.⁶

⁴ Örneğin İş Kanunu'nun 34'üncü maddesi uyarınca işçinin ücret ödeme gününden itibaren 20 gün içinde mücbir sebep dışında ödenmemesi halinde iş görmekten kaçınması toplu bir nitelik kazansa da grev olarak değerlendirilemez. Aynı şekilde 6331 sayılı Kanununun 13'üncü maddesi uyarınca ciddi ve yakın bir tehlike ile karşı karşıya kalan çalışanlar gerekli tedbirler alınmaya kadar çalışmaktan kaçınma hakkını kullanmaları grev olarak nitelendirilemez. (N. Çelik, N. Caniklioğlu, T. Canbolat, E. Özkaraca, İş Hukuku Dersleri, Beta Yayınları, Yenilenmiş 35.Bası, sayfa.1064)

⁵ Anayasa Mahkemesi 22.10.2014 tarih 2013/1 Esas,2014/161 sayılı karar

⁶ 6356 sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu madde 2/c'ye göre görevli makam: İşyeri toplu iş sözleşmesi için işyerinin, işletme toplu iş sözleşmesi için işletme merkezinin bağlı bulunduğu Çalışma ve İş Kurumu İl Müdürlüğünü, aynı Çalışma ve İş Kurumu İl Müdürlüğünün yetki alanına giren işyerleri için yapılacak grup toplu iş sözleşmelerinde bu işyerlerinin bağlı bulunduğu Çalışma ve İş Kurumu İl

Uygulama tarihi, kararı alan tarafça ayrıca işyeri veya işyerlerinde derhal ilan edilir.

İşçi sendikasının grev kararı işyerindeki faaliyeti durdurmayı veya önemli ölçüde azaltmayı hedef alacaktır.

Bunun gerçekleştirilip gerçekleştirilmemesi ise grevin uygulanması ile ilgili olup karar unsuru ile ilgili değildir.⁷

Kanuni süre içinde grev kararının alınması, ancak bildirilen tarihte grevin başlamaması durumunda 6356 sayılı Kanun'un 60 ncı maddesinin dördüncü fıkrası uygulama alanı bulacak, bildirilen tarihte başlamayan grev hakkı veya lokavt düşecektir.

Bildirilen tarihte grevin başlamaması durumunda yetki belgesinin de hükmü kalmaz.

Yargıtay konuyla ilgili yakın tarihli bir kararında da aynı şekilde, "Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığının yetki tespiti kararıyla işçi sendikasının söz konusu işverene ait işyerinde toplu iş sözleşmesi yapabilmek için gerekli çoğunluğu sağladığının tespit edildiği, yetki tespit kararı ile işçi sendikası yetki tespitine itiraz edildiği ve itirazın reddedildiği, yetki belgesi düzenlendiği, toplu görüşme sürecinin başladığı, taraflar arasında anlaşma sağlanamaması üzerine işçi sendikası tarafından 03.03.2022 tarihinde uygulanmak üzere 21.02.2022 tarihinde grev kararı alındığı anlaşılmaktadır.

İşçi sendikası tarafından 03.03.2022 tarihi itibarıyla uygulanmak üzere grev kararı alınmış ise de belirtilen tarihte hiçbir işçinin greve katılmadığı anlaşılmaktadır. Belirtmek gerekir ki belirlenen günde işyerinde veya işletmede hiçbir işçi greve katılmamış ise bu durumda grev bildirilen tarihte başlamamış sayılacaktır. Nitekim işin bırakılmasına müncer olmayan (varmayan) bir grev kararının uygulamaya konulduğundan ya da grevin başlatıldığından söz etmek hiçbir şekilde mümkün değildir. Bu durumda kararlaştırılmış ve bildirilmiş olan bir grevin başlamaması söz konusudur." şeklinde hüküm kurmuştur.⁸

Yukarıda yer alan yasal düzenlemelerde de görüldüğü üzere kanuni lokavta toplu iş sözleşmesinin yapılması sırasında uyuşmazlık çıkması ve işçi sendikası tarafından grev kararı alınması durumunda başvurulabilir.

Kanuni lokavt kararı, işyerinde faaliyetin tamamen durmasına neden olacak tarzda, işveren veya işveren vekili tarafından kendi kararıyla veya işverenin sendika üyesi olması halinde işveren sendikası tarafından alınabilir.

Kanuni grevde olduğu gibi lokavtta da işçilerin işyerinden devamlı olarak değil, sadece belirtilen amacın gerçekleştirilip toplu iş sözleşmesinin yapılmasına kadar geçici olarak uzaklaştırılmaları esası lokavtın amacını içinde yer almaktadır.

Lokavt halinde de işçilerin faaliyetin tamamen durmasına sebep olacak tarzda topluca işten uzaklaştırılmaları gerekmektedir.⁹

Müdürlüğünü, birden fazla Çalışma ve İş Kurumu İl Müdürlüğünün yetki alanına giren işyerlerini kapsayacak grup toplu iş sözleşmesi için ise Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığıdır.

⁷ N. Çelik, N. Caniklioğlu, T. Canbolat, E. Özkaraca, İş Hukuku Dersleri, Beta Yayınları, Yenilenmiş 35.Bası, sayfa 1063

⁸ Y.9.HD. E.2023/1665, K.2023/2938, T.23.02.2023

⁹ N. Çelik, N. Caniklioğlu, T. Canbolat, E. Özkaraca, İş Hukuku Dersleri, Beta Yayınları, Yenilenmiş 35.Bası, sayfa 1065



Yargısal veya idari bir karar sonucu veya yer sarsıntısı, su baskını gibi işyerinin çalışmasına engel olan zorlayıcı bir nedenle işçilerin işten uzaklaştırılmaları halinde lokavttan söz edilemez.¹⁰

4. KANUNİ GREV VE LOKAVTIN SONA ERDİRİLMESİ

Grev ve lokavtın sona ermesine yol açacak en ideal yol, tarafların anlaşması ve toplu iş sözleşmesi imzalanmasıdır.¹¹

Uygulamaya konulmuş bir kanuni grev ve lokavt; 6356 sayılı Kanunu'nun 63 üncü maddesi uyarınca Cumhurbaşkanı tarafından ertelendiğinde ve kanuni grev ve lokavtın yine aynı Kanununun 72 nci maddesi uyarınca iyi niyet kurallarına aykırı tarzda toplum menfaatine aykırı ve milli serveti tahrip edici bulunarak mahkeme kararıyla durdurulduğunda da sona ermektedir.

Kanuni bir lokavtın işyerini temelli olarak kapalı tutmak amacıyla yapıldığı kesinleşmiş mahkeme kararıyla belirlenirse, mahkeme kararının lokavt yapmış işverene veya işveren sendikasına bildirilmesi ile birlikte lokavt da durdurulur.

Bunların dışındaki hallerde kanuni grev ve lokavtın sona ermesi 6356 sayılı Kanun'un "Grev ve lokavtı sona erdirmeye kararı" kenar başlıklı 75 inci maddesinde düzenlenmiştir.

6356 sayılı Kanun'un 75 inci maddesi uyarınca, Kanuni bir grev ve lokavt kararının toplu görüşmenin taraflarınca alınan kararlarla sona erdirilmesi mümkündür.

Kanuni bir grev veya lokavtı sona erdirmeye kararı, kararı alan tarafça ertesi iş günü sonuna kadar yazı ile karşı tarafa ve görevli makama bildirilir.

Grevin veya lokavtın sona erdiği, görevli makam tarafından işyerinde ilan edilir. Kanuni grev ve lokavt, ilanının yapılması ile sona erer.

Grevin uygulanmasına son verilmesi lokavtın, lokavtın uygulanmasına son verilmesi grevin kaldırılmasını gerektirmez.

Grevi uygulayan işçi sendikasının herhangi bir nedenle kapatılması, feshedilmesi veya infisah etmesi hallerinde grev ve alınmış bir karar varsa lokavt kendiliğinden sona erer ve yetki belgesi hükümsüz olur.

Grevi uygulayan sendikanın, yetki tespiti için başvurduğu tarihte işyerindeki üyesi işçilerin dörtte üçünün sendika üyeliğinden ayrıldıklarının tespiti halinde, ilgililerden biri grevin sona erdirilmesi için mahkemeye başvurabilir.

Grevin sona ereceği tarih Mahkemece belirlenir ve görevli makam tarafından işyerinde ilan edilir. Kanuni grev ilanının yapılmasıyla sona erer.

Lokavtı uygulayan işveren sendikasının herhangi bir nedenle kapatılması, feshedilmesi veya infisah etmesi hallerinde de lokavt kendiliğinden sona erer.



¹⁰ A. g. e. sayfa 1066

¹¹ Ö. Eyrenci, S. Taşkent, D. Ulucan, E. Baskan, İş Hukuku, Beta Yayınları, 10.Baskı, İstanbul 2020, sayfa 695

Grev ve lokavttın sona ermesiyle birlikte greve katılan işçilerin iş sözleşmelerinin askı hali ortadan kalkar.

Bunun sonucu olarak işçi ve işveren arasındaki iş sözleşmesi önceki koşullarla kaldığı yerden tüm hak ve borçlarıyla devam eder. Bu itibarla grev ve lokavt sonrasında işçi çalışmak, işveren de işçiyi aynı işte çalıştırmak ve ücret ödemek zorundadır.¹²

BARIŞ ERDEM DANIŞMANLIK İŞ HUKUKU EKİBİ

isVerenim.com



¹² Öğretide, işverenin işçiyi eski işine başlatmasının mümkün olmadığı durumlarda, eski işine denk bir işe başlatması gerektiği, diğer taraftan işverenin grev sonrasında işçiyi farklı bir iş verdiğinde 4857 sayılı İş Kanunu'nun 22. Maddesi uyarınca değişiklik talebinde bulunması gerektiği ifade edilmektedir. (Ö.Eyrenci, S. Taşkent, D. Ulucan, E. Baskan, İş Hukuku, Beta Yayınları, 10.Baskı, İstanbul 2020, sayfa 697, Dipnot 120)