

TOPLU İŞ SÖZLEŞMESİ VE TOPLU İŞ UYUŞMAZLIKLARI



- Toplu İş Sözleşmesinin Tanımı
- Toplu İş Sözleşmesinin İçeriği
- Toplu İş Sözleşmesinin Yapılması
- Toplu İş Sözleşmesinin Hükümleri
- Toplu İş Sözleşmesinin Uygulanma Alanı
- Toplu İş Sözleşmesinin Süresi
- Toplu İş Uyuşmazlıklarının Çözümü
- Grev ve Lokavt



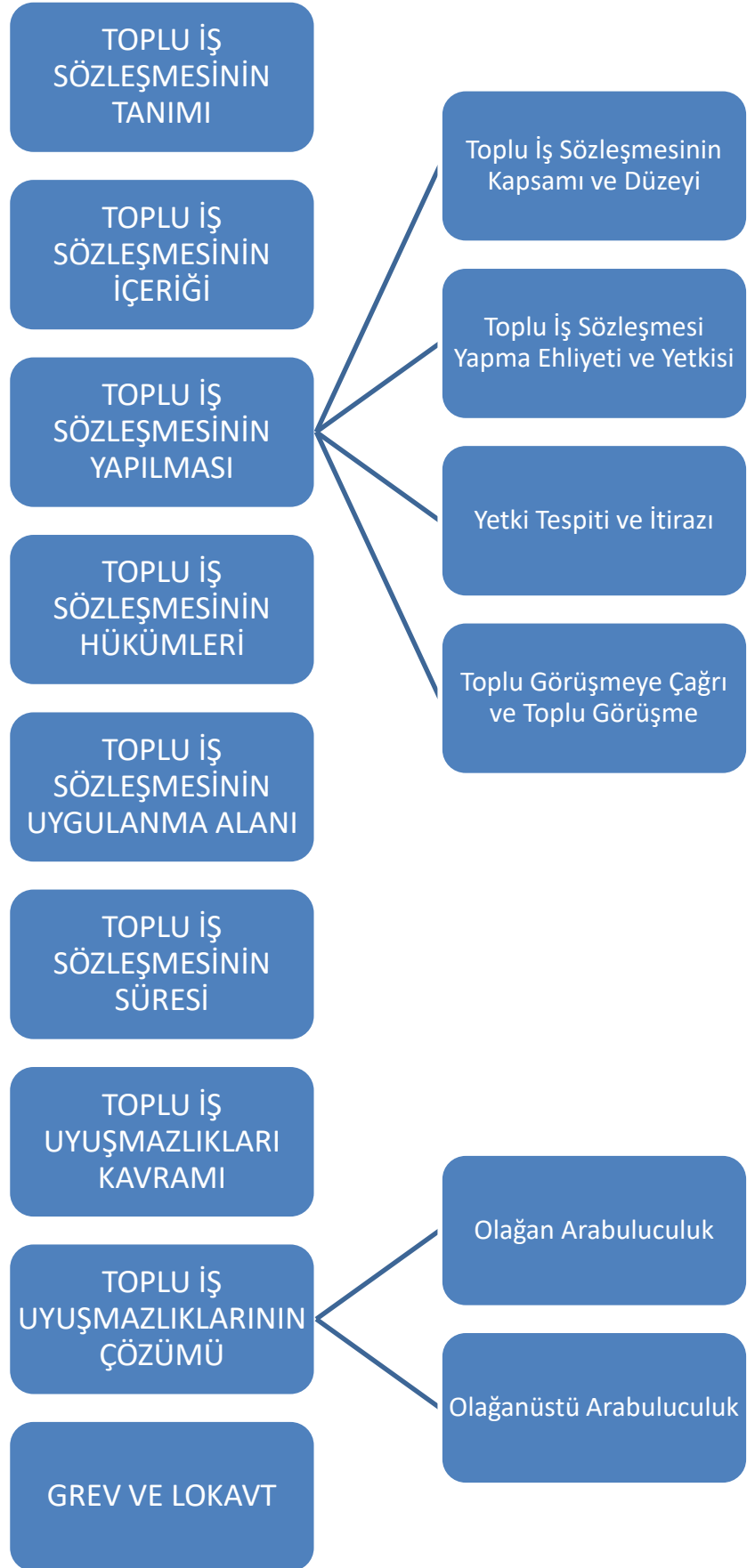
- Bu üniteyi çalıştıktan sonra;
- Toplu iş sözleşmesi kavramını tanımlayabilecek,
- Toplu iş sözleşmesi türlerini açıklayabilecek,
- Toplu iş sözleşmesinin yapılma sürecini kavrayabilecek,
- Grev ve lokavt hakkında bilgi sahibi olabileceksiniz.



Atatürk Üniversitesi
Açıköğretim Fakültesi

İŞ HUKUKU
Dr. Öğr. Üyesi
Nihat Seyhun ALP

ÜNİTE
14



GİRİŞ

Anayasamıza göre çalışanlar ve işverenler, üyelerinin çalışma ilişkilerinde ekonomik ve sosyal hak ve menfaatlerini korumak ve geliştirmek için, önceden izin almaksızın, sendikalar ve üst kuruluşlar kurma ve bunlara serbestçe üye olma ve üyelikten serbestçe çekilme haklarına sahiptirler (m. 51/1). Böylelikle zayıf durumda olan işçilerin, hak ve menfaatlerini korumak için sendika ve konfederasyon kurabilmeleri veya bu kuruluşlara üye olabilmeleri anayasal güvenceye kavuşmuş bulunmaktadır. Yine Anayasamıza göre işçiler ve işverenler, karşılıklı olarak ekonomik ve sosyal durumlarını ve çalışma şartlarını düzenlemek amacıyla toplu iş sözleşmesi yapma hakkına sahiptirler (m.53/1). Memurlar ve diğer kamu görevlileri de toplu sözleşme yapma hakkına sahiptirler. Aynı şekilde Anayasamızda toplu iş sözleşmesinin yapılması sırasında uyuşmazlık çıkması halinde işçilerin grev hakkına sahip olduğu da düzenlenmiştir (m.54/1). Dolayısıyla sadece sendika ve üst kuruluş kurma veya üye olma değil, aynı zamanda toplu iş sözleşmesi yapma ve gerekirse işçilerin grev hakkını kullanması da anayasal güvenceye kavuşmuştur.



Sendikalar, toplu iş sözleşmesi ve toplu iş uyuşmazlıkları 2012 yılında kabul edilen 6356 sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanununda düzenlenmiştir.

Sendikalar, toplu iş sözleşmesi ve toplu iş uyuşmazlıkları 2012 yılında kabul edilen 6356 sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanununda(STİK) düzenlenmiştir. Bu Kanunun amacı, işçi ve işveren sendikaları ile konfederasyonların kuruluşu, yönetimi, işleyişi, denetlenmesi, çalışma ve örgütlenmesine ilişkin usul ve esaslar ile işçilerin ve işverenlerin karşılıklı olarak ekonomik ve sosyal durumları ile çalışma şartlarını belirlemek üzere toplu iş sözleşmesi yapmalarına, uyuşmazlıkları barışçı yollarla çözümlenmelerine, grev ve lokavta başvurmalarına ilişkin usul ve esasları düzenlemektir (STİK m.1).

Bu ünite;

- Toplu İş Sözleşmesinin Tanımı,
- Toplu İş Sözleşmesinin İçeriği,
- Toplu İş Sözleşmesinin Yapılması,
- Toplu İş Sözleşmesinin Hükümleri,
- Toplu İş Sözleşmesinin Uygulanma Alanı,
- Toplu İş Sözleşmesinin Süresi,
- Toplu İş Uyuşmazlıklarının Çözümü,
- Grev ve Lokavt,

Konu başlıklarından söz edilmiştir.

TOPLU İŞ SÖZLEŞMESİNİN TANIMI

Toplu iş sözleşmesinin tanımı 6356 sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanununun 2. maddesinde düzenlenmiştir. Buna göre toplu iş sözleşmesi “iş sözleşmesinin yapılması, içeriği ve sona ermesine ilişkin hususları düzenlemek üzere işçi sendikası ile işveren sendikası veya sendika üyesi olmayan işveren arasında yapılan sözleşmeyi” ifade eder. Aynı zamanda toplu iş sözleşmesi, tarafların karşılıklı hak ve borçları ile sözleşmenin uygulanması ve denetimini ve

uyuşmazlıkların çözümü için başvurulacak yolları düzenleyen hükümleri de içerebilir (STİK m.33/2).

Toplu iş sözleşmesi, normatif nitelikte ve borçlar hukuku sözleşmesi niteliğinde iki unsurun birleşmesinden doğan kendine özgü bir özel hukuk sözleşmesidir[1]. Toplu iş sözleşmesinin geçerli olabilmesi için yazılı olarak yapılması gerekmektedir.

TOPLU İŞ SÖZLEŞMESİNİN İÇERİĞİ

Toplu İş Sözleşmesinin Normatif Kısmı

6356 sayılı Kanun, taraflara, toplu iş sözleşmesine emredici hukuk kuralları koyabilme hakkı tanımıştır[1,2]. Toplu iş sözleşmesinin normatif kısmını teşkil eden bu kısım, iş sözleşmesinin yapılması, içeriği ve sona ermesine ilişkin hükümleri içermektedir[1,3].

Toplu iş sözleşmesinin normatif kısmında iş sözleşmesinin şekline ilişkin hükümler, iş sözleşmesinin yapılmasını emreden veya yasaklayan hükümler, çalışma şartları ve çalışma ve dinlenme sürelerine ilişkin hükümler, ücret ve eklerine ilişkin hükümler, fesih bildirim süreleri veya işverenin fesih hakkının kısıtlanmasına ilişkin hükümler yer almaktadır[1,3].

Toplu İş Sözleşmesinin Borçlar Hukukuna İlişkin Kısmı

Toplu iş sözleşmesinin bu kısmı, borç doğurucu hükümleri içermektedir. Tarafların karşılıklı hak ve borçları ile sözleşmenin uygulanması ve denetimini ve uyuşmazlıkların çözümü için başvurulacak yolları düzenleyen hükümler, toplu iş sözleşmesinin borçlar hukukuna ilişkin kısmını teşkil etmektedir[1,3].

TOPLU İŞ SÖZLEŞMESİNİN YAPILMASI

Toplu İş Sözleşmesinin Kapsamı ve Düzeyi

Çerçeve sözleşme

Çerçeve sözleşme, Ekonomik ve Sosyal Konseyde temsil edilen işçi ve işveren konfederasyonlarına üye işçi ve işveren sendikaları arasında işkolu düzeyinde yapılan sözleşmeyi ifade etmektedir (STİK m.2/1-b).

İşyeri ve işletme toplu iş sözleşmesi

6356 sayılı Kanununun 34. maddesine göre “Bir toplu iş sözleşmesi aynı işkolunda bir veya birden çok işyerini kapsayabilir” (STİK m.34/1). Bu hükümden de anlaşılacağı üzere toplu iş sözleşmesi işkolu esasına göre yapılmaktadır.

Bir işverenin aynı işkolunda bir işyerinin bulunması halinde bu toplu iş sözleşmesi, işyeri toplu iş sözleşmesidir[1,3]. Bir gerçek ve tüzel kişiye veya bir kamu kurum ve kuruluşuna ait aynı işkolunda birden çok işyerinin bulunduğu işyerlerinde, toplu iş sözleşmesi ancak işletme düzeyinde yapılabilir[1,2,3].

Dolayısıyla eğer işverenin aynı iş kolunda bir işyeri varsa işyeri toplu iş sözleşmesi eğer aynı iş kolunda birden fazla işyeri varsa bu işyerlerinin hepsini kapsayacak



İşverenin aynı iş kolunda bir işyeri varsa işyeri toplu iş sözleşmesi, eğer birden fazla işyeri varsa işletme toplu iş sözleşmesi yapılacaktır.

eğer aynı iş kolunda birden fazla işyeri varsa bu işyerlerinin hepsini kapsayacak şekilde işletme toplu iş sözleşmesi yapılacaktır.

İşletme toplu iş sözleşmesi yapılırken işyerlerinin aynı işverene ait olup olmadıkları veya işyerlerinin aynı işkolunda olup olmadığı gibi sorunlar ortaya çıkabilir. Bu durumda işletme toplu iş sözleşmesi yapılacak işyerlerinin aranılan niteliğe sahip olup olmadıklarına ilişkin uyuşmazlıklar, işletme merkezinin bulunduğu yerdeki mahkemede on beş gün içinde karara bağlanır. Karar hakkında istinaf yoluna başvurulması hâlinde bölge adliye mahkemesi on beş gün içinde kesin olarak karar verir(STİK m.34/4).

Grup toplu iş sözleşmesi

İşçi sendikası ile işveren sendikası arasında, birden çok üye işverene ait aynı işkolunda kurulu işyerlerini ve işletmeleri kapsayan toplu iş sözleşmesini ifade eder (STİK m2/1-ç). Grup toplu iş sözleşmeleri ile işveren sendikası üyesi olan işverenlere ait çok sayıda işyerini kapsayacak şekilde ortak bir sözleşme ortaya çıkmaktadır[1,2].

Toplu İş Sözleşmesi Yapma Ehliyeti ve Yetkisi

Bir sendikanın toplu iş sözleşmesi yapabilmesi için iki şartın bir arada bulunması gerekmektedir. *Birinci şart, işçi sendikasının işkolunda çalışan işçilerin en az yüzde birini üyeliğe kaydetmiş olmasıdır. İkinci şart, sendikanın toplu iş sözleşmesi yapmak istediği işyerinde başvuru tarihinde çalışan işçilerin yarısından fazlasının, işletme toplu iş sözleşmesi için ise işyerlerinde yüzde kırkının kendi üyesi olmasıdır (STİK m.41/1).* İşletmede birden çok sendikanın yüzde kırk veya fazla üyesinin olması durumunda başvuru tarihinde en çok üyeye sahip sendikaya yetki verilir (STİK m.41/3).



Grup toplu iş sözleşmesi ile işveren sendikası üyesi olan değişik yerlerdeki işverenlere ait çok sayıda işyerini kapsayan ortak bir sözleşmedir.

Bir işkolunda çalışan işçilerin yüzde birinin tespitinde Bakanlıkça her yıl ocak ve temmuz aylarında yayımlanan istatistikler esas alınır. Bu istatistiklerde her bir işkolundaki toplam işçi sayısı ile işkollarındaki sendikaların üye sayıları yer alır. Yayımlanan istatistik, toplu iş sözleşmesi ve diğer işlemler için yeni istatistik yayımlanıncaya kadar geçerlidir. Yetki belgesi almak üzere başvuran veya yetki belgesi alan işçi sendikasının yetkisini daha sonra yayımlanacak istatistikler etkilemez(STİK m.41/5).

Yayımindan itibaren on beş gün içinde itiraz edilmeyen istatistik kesinleşir. İstatistiğin gerçeğe uymadığı gerekçesiyle bu süre içinde Ankara İş Mahkemesine başvurulabilir. Mahkeme bu itirazı on beş gün içinde sonuçlandırır. Mahkemece verilen karar hakkında, ilgililerce veya Bakanlıkça istinaf yoluna başvurulması hâlinde bölge adliye mahkemesi bir ay içinde kararını verir. Bu karara karşı temyiz yoluna başvurulması hâlinde Yargıtay, temyiz talebini bir ay içinde kesin olarak karara bağlar (STİK m.41/6).

İşverenin bir işveren sendikasına üye olması durumunda bu işveren sendikası, işveren adına toplu iş sözleşmesi yapmaya yetkilidir. İşveren herhangi bir sendikaya üye değilse bu durumda kendisi toplu iş sözleşmesi yapmaya yetkilidir.

Yetki Tespiti ve İtirazı

Toplu iş sözleşmesi yapmak isteyen işçi sendikası Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığına başvurarak yetkili olduğunun tespitini isteyebilir. Aynı şekilde işveren sendikası veya sendika üyesi olmayan işveren de Bakanlığa başvurarak yetkili işçi sendikasının tespitini isteyebilir(STİK m. 42/1) . Fakat yürürlükte olan bir toplu iş sözleşmesinin varlığı halinde yetki tespiti en erken sözleşme süresinin bitmesine yüz yirmi gün kala yapılabilir(STİK m.35/4).

Bakanlık, kayıtlarına göre başvuru tarihi itibarıyla bir işçi sendikasının yetkili olduğunu tespit ettiğinde başvuruyu, işyeri veya işletmedeki işçi ve üye sayısını, o işkolunda kurulu işçi sendikaları ile taraf olacak işveren sendikası veya sendika üyesi olmayan işverene altı iş günü içinde bildirir. İşçi sendikasının yetki şartlarına sahip olmadığını ya da işyerinde yetki şartlarına sahip bir işçi sendikasının bulunmadığının tespiti hâlinde, bu bilgiler sadece başvuruyu yapan tarafa bildirilir (STİK m.42/2-3).

Kendilerine gönderilen tespit yazısını alan işçi veya işveren sendikaları veya sendika üyesi olmayan işveren; taraflardan birinin veya her ikisinin yetki şartlarına sahip olmadığı veya kendisinin bu şartları taşıdığı yolundaki itirazını, nedenlerini de göstererek yazının kendilerine tebliğ edildiği tarihten itibaren altı iş günü içinde mahkemeye yapabilir (STİK m.43/1).

İşçi ve üye sayılarının tespitinde maddi hata ve süreye ilişkin itirazları mahkeme altı iş günü içinde duruşma yapmaksızın kesin olarak karara bağlar. Bunların dışındaki itirazlar için mahkeme, duruşma yaparak karar verir ve bu karar hakkında istinaf yoluna başvurulması hâlinde bölge adliye mahkemesi bir ay içinde kararını verir. Bu karara karşı temyiz yoluna başvurulması hâlinde Yargıtay bir ay içinde kesin olarak karar verir (STİK m.43/3).

Bakanlıktan yetkili olduğunun tespitini isteyen işçi sendikasının, yetki şartlarına sahip olmadığını tespiti halinde bu tespit Bakanlıkça sadece başvuran işçi sendikasına bildirilir. Bu durum olumsuz tespit olarak ifade edilir. Bakanlığın olumsuz tespit bildirimini tebliğ alan işçi sendikası, altı iş günü içinde yetkili olup olmadığını tespiti için dava açabilir. Mahkeme açılan davayı o işkolunda çalışan işçilerin en az yüzde birini üye kaydeden işçi sendikaları ile işveren sendikası veya sendika üyesi olmayan işverene de bildirir (STİK m. 43/4).

Tespit yazısına süresi içinde itiraz edilmemişse sürenin bitimini takip eden altı iş günü içinde; yapılan itiraz reddedilmişse ya da kendisine yetki şartlarına sahip olmadığı bildirilen sendikanın itirazı sonucunda yetki şartlarına sahip olduğunu tespit eden kesinleşmiş mahkeme kararının tebliğ edildiği tarihten itibaren altı iş günü içinde, ilgili sendikaya, Bakanlıkça bir yetki belgesi verilir (STİK m.44/1).

Toplu Görüşmeye Çağrı ve Toplu Görüşme

Taraflardan biri, yetki belgesinin alındığı tarihten itibaren on beş gün içinde karşı tarafı toplu görüşmeye çağırır[2,3]. Bu süre içerisinde çağrı yapılmazsa, yetki belgesi hükümsüz hale gelir(STİK m.46/1-2).



Taraflardan biri, yetki belgesinin alındığı tarihten itibaren on beş gün içinde karşı tarafı toplu görüşmeye çağırır.

Çağrının karşı tarafa tebliğ edildiği tarihten itibaren altı iş günü içinde taraflar toplu görüşmenin yer, gün ve saatini aralarında anlaşarak belirler ve bunu görevli makama yazı ile bildirir. Anlaşmaya varılmazsa, taraflardan birinin başvurusu üzerine, yapılacak ilk toplantının yeri, günü ve saati görevli makamca derhâl belirlenir ve taraflara bildirilir (STİK m.47/1).

İşçi sendikası, çağrı tarihinden itibaren otuz gün içinde yapılacak olan ilk toplantıya gelmez veya aynı süre içinde toplu görüşmeye başlamazsa yetkisi düşer (STİK m.47/2).

Toplu görüşmenin süresi, ilk toplantı tarihinden itibaren altmış gündür (STİK m.47/3).

Toplu görüşmenin sonunda bir anlaşmaya varılırsa dört nüsha olarak düzenlenecek olan toplu iş sözleşmesi, taraf temsilcilerince imzalanır ve iki nüshası altı iş günü içinde çağrıyı yapan tarafça görevli makama tevdi edilir. Görevli makam sözleşmenin bir nüshasını Bakanlığa gönderir (STİK m.48/1). Ancak, yapılacak toplu iş sözleşmesi önceki sözleşme sona ermedikçe yürürlüğe giremez (STİK m.35/4).

TOPLU İŞ SÖZLEŞMESİNİN HÜKÜMLERİ

Toplu iş sözleşmesinde aksi belirtilmedikçe iş sözleşmeleri, toplu iş sözleşmesine aykırı olamaz. İş sözleşmelerinin toplu iş sözleşmesine aykırı hükümlerinin yerini toplu iş sözleşmesindeki hükümler alır (STİK m.36/1). Bu durum toplu iş sözleşmesinin normatif yani emredici olması ilkesine dayanmaktadır [1,3]. Fakat her durumda bu kural uygulanmaz. Toplu iş sözleşmesinde iş sözleşmesine aykırı hükümlerin bulunması halinde iş sözleşmesinin işçi yararına olan hükümleri geçerliliğini korumaya devam eder (STİK m.36/1).

Sona eren toplu iş sözleşmesinin iş sözleşmesine ilişkin hükümleri, yenisi yürürlüğe girinceye kadar iş sözleşmesi hükmü olarak devam eder (STİK m.36/2). Yeni bir toplu iş sözleşmesinin yürürlüğe girmesi durumunda ise iş sözleşmesi hükmü halini alan toplu iş sözleşmesi hükümleri yürürlükten kalkacaktır [1,3]. Bu durumda artık yeni yürürlüğe giren toplu iş sözleşmesi hükümleri uygulanacaktır.

TOPLU İŞ SÖZLEŞMESİNİN UYGULANMA ALANI

Toplu İş Sözleşmesinin Kişiler Açısından Uygulanma Alanı

Toplu iş sözleşmesinden kural olarak taraf işçi sendikası üyeleri yararlanır [1,2]. Toplu iş sözleşmesinden, sözleşmenin imzalanması tarihinde taraf sendikaya üye olanlar yürürlük tarihinden, imza tarihinden sonra üye olanlar ise üyeliklerinin taraf işçi sendikasıca işverene bildirildiği tarihten itibaren yararlanır (STİK m. 39/1-2).

Toplu iş sözleşmesinin imzası sırasında taraf işçi sendikasına üye olmayanların, sonradan işyerine girip de üye olmayanların veya imza tarihinde taraf işçi sendikasına üye olup da ayrılanların veya çıkarılanların toplu iş



İşçi sendikası, çağrı tarihinden itibaren otuz gün içinde yapılacak olan ilk toplantıya gelmez veya aynı süre içinde toplu görüşmeye başlamazsa yetkisi düşer.

sözleşmesinden yararlanabilmeleri için toplu iş sözleşmesinin tarafı olan işçi sendikasına dayanışma aidatı ödemesi gerekir. *Dayanışma aidatı ödemek suretiyle toplu iş sözleşmesinden yararlanma, talep tarihinden geçerlidir (STİK m.39/4).*

Toplu iş sözleşmesinin kişiler açısından uygulama alanı ile ilgili bir diğer konu teşmildir. Cumhurbaşkanı; teşmili yapılacak işyerinin kurulu bulunduğu işkolunda en çok üyeye sahip sendikanın yapmış olduğu bir toplu iş sözleşmesini, o işkolundaki işçi veya işveren sendikalarının veya ilgili işverenlerden birinin ya da Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanının talebi üzerine, Yüksek Hakem Kurulunun görüşünü aldıktan sonra tamamen veya kısmen ya da zorunlu değişiklikleri yaparak, o işkolunda toplu iş sözleşmesi bulunmayan işyeri veya işyerlerine teşmil edebilir (STİK m.40/1).

En çok üyeye sahip sendikanın yapmış olduğu bir toplu iş sözleşmesinin normatif hükümleri teşmile konu olabilir [1,2,3]. Buna karşılık sözleşmenin tarafların hak ve borçlarını düzenleyen hükümleri ile özel hakeme başvurma hakkındaki hükümleri teşmil edilemez (STİK m40/5).

Toplu İş Sözleşmesinin Yer Açısından Uygulanma Alanı

Toplu iş sözleşmesi aynı işkolundaki işyeri veya işyerlerini kapsayabilir (STİK m. 34/1). İşletme ve grup sözleşmeleri de aynı işkolundaki işyerleri için uygulanabilir (STİK m. 34/2, 3).

TOPLU İŞ SÖZLEŞMESİNİN SÜRESİ

Toplu iş sözleşmesi en az bir en çok üç yıl süreli yapılabilir (STİK m. 35/2). Toplu iş sözleşmesinin süresi, sözleşmenin imzalanmasından sonra taraflarca uzatılamaz, kısaltılamaz ve sözleşme süresinden önce sona erdirilemez (STİK m. 35/2). Dolayısıyla toplu iş sözleşmesi, taraflarca kararlaştırılan sürenin dolmasıyla birlikte sona erecektir.

Faaliyetleri bir yıldan az süren işlerde uygulanmak üzere yapılan toplu iş sözleşmelerinin süresi bir yıldan az olabilir. İşin bitmemesi hâlinde bu sözleşmeler bir yılın sonuna kadar uygulanır (STİK m. 35/3).

Toplu iş sözleşmesine taraf olan sendikanın tüzel kişiliğinin sona ermesi, faaliyetinin durdurulması, işçi sendikasının yetkiyi kaybetmesi ve toplu iş sözleşmesinin uygulandığı işyerlerinde işverenin veya işyerinin girdiği işkolunun değişmesi toplu iş sözleşmesini sona erdirmez (STİK m. 37/1).

TOPLU İŞ UYUŞMAZLIKLARI KAVRAMI

Toplu iş uyuşmazlıkları, işçi sendikası ile işveren sendikası veya işveren arasında toplu iş sözleşmesinin yapılması sırasında ortaya çıkan menfaat uyuşmazlıklardır[1]. Menfaat uyuşmazlıkları mevcut bir hakkın değiştirilmesi ya da yeni bir hakkın meydana getirilmesi talebi üzerine çıkarılan uyuşmazlıklardır[3]. İşçilerin ücretlerine zam yapılması, yıllık ücretli izin sürelerinin ve dinlenme sürelerinin artırılması, çalışma sürelerinin azaltılması konuları ile ilgili çıkan uyuşmazlıklar menfaat uyuşmazlıklarına örnek gösterilebilir[1].



Toplu iş sözleşmesi, aynı işkolundaki işyeri veya işyerlerini kapsayabilir.

TOPLU İŞ UYUŞMAZLIKLARININ ÇÖZÜMÜ

Toplu iş uyuşmazlıkları ile ilgili olarak işçilerin sahip olduğu en önemli hak grev, işverenlerin ise lokavttir.



6356 sayılı Kanunda, sınırlı bir grev ve lokavt serbestisi sistemi kabul edilmiştir.

6356 sayılı Kanunda, sınırlı bir grev ve lokavt serbestisi sistemi kabul edilmiştir[1,3]. Kanunda greve ve lokavta başvurmadan önce arabuluculuk sürecinin işletilmesi ve sonuç alınamaması zorunluluğu da düzenlenmiştir. İşte işçilerin grev, işverenlerin ise lokavta başvurmadan önce aralarındaki uyuşmazlığın barışçıl çözüm yolları ile çözülmesi için 6356 sayılı Kanunda bazı barışçı yollar düzenlenmiştir. Arabuluculuk bu yollardan en önemlisidir.

Olağan Arabuluculuk

Taraflardan birinin toplu görüşmeye katılmaması veya devam etmemesi yahut toplu görüşmenin başladığı tarihten itibaren belirli bir sürenin geçmesine karşın anlaşmanın sağlanamaması durumlarında, tarafların grev ve lokavta ya da zorunlu hakem yoluna gitmelerinden önce uyuşmazlığın çözülmesi için başvurmaları zorunlu olan barışçı bir yoldur[1]. Grev ve lokavt öncesi olan bu arabuluculuğa olağan arabuluculuk denilmektedir[1,2,3].

Taraflardan birinin toplu görüşmeye katılmaması veya devam etmemesi yahut toplu görüşmenin başladığı tarihten itibaren belirli bir sürenin geçmesine karşın anlaşmanın sağlanamaması durumlarında taraflardan biri uyuşmazlığı altı işgünü içinde görevli makama bildirilir (STİK m.49/1). Uyuşmazlık yazısını alan görevli makam altı işgünü içinde taraflardan en az birinin katılımı ile veya katılım olmazsa resen, resmi listeden bir arabulucu görevlendirir (STİK m. 50/1). Ayrıca tarafların resmi arabulucu listesindeki bir arabulucu ismi üzerinde anlaşma sağlamaları hâlinde, belirlenen kişi görevli makam tarafından o uyuşmazlıkta arabulucu olarak görevlendirilir (STİK m. 50/1).

Arabulucunun görevi kendisine yapılacak bildirimden itibaren on beş gün sürecektir. Bu süre tarafların anlaşması ile en çok altı iş günü uzatılabilir ve görevli makama bildirilir (STİK m. 50/3). Arabulucu, tarafların anlaşmaya varması için her türlü çabayı harcar ve ilgililere önerilerde bulunur (STİK m. 50/2).

Arabulucu, tarafların anlaşmasını sağlarsa toplu iş sözleşmesi imzalanacaktır. Fakat anlaşma sağlanamamışsa, arabulucu üç iş günü içinde uyuşmazlığı belirleyen bir tutanak düzenler ve uyuşmazlığın sona erdirilmesi için gerekli gördüğü önerileri de ekleyerek görevli makama tevdi eder. Görevli makam, tutanağı en geç üç iş günü içinde taraflara tebliğ eder (STİK m. 50/5).

Olağanüstü Arabuluculuk

Karar verilmiş veya başlanmış olan kanuni bir grev veya lokavt; genel sağlığı veya millî güvenliği bozucu nitelikte ise Cumhurbaşkanı bu uyuşmazlıkta grev ve lokavtı altmış gün süre ile erteleyebilir(STİK m.63/1). Bu durumda Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanı uyuşmazlığın çözümü için bizzat arabuluculuk yapabileceği gibi bir kişiyi de arabulucu olarak görevlendirebilir (STİK m.60/7). İşte bu süreçteki arabuluculuğa olağanüstü arabuluculuk denilmektedir [1,2,3].



Arabulucu, tarafların anlaşmasını sağlarsa toplu iş sözleşmesi imzalanacaktır.

GREV VE LOKAVT

Grev ve Lokavt Kavramı

Grev hakkı ve lokavt 1982 tarihli Anayasamızın 54. maddesinde güvence altına alınmıştır. Grevin tanımı 6356 sayılı Kanunun 58/1. maddesinde yapılmıştır. *Buna göre işçilerin, topluca çalışmamak suretiyle işyerinde faaliyeti durdurmak veya işin niteliğine göre önemli ölçüde aksatmak amacıyla aralarında anlaşarak veya bir kuruluşun aynı amaçla 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 greve kanun dışı grev denir (STİK m.58/2-3).

Bir grevin kanuni grev olabilmesi için bazı şartlar bulunmaktadır. İlk olarak grev, toplu iş sözleşmesinin yapılması sırasında uyuşmazlık çıkması halinde işçilerin ekonomik ve sosyal durumları ile çalışma şartlarını korumak veya geliştirmek amacıyla yapılabilir. Dolayısıyla grev, toplu menfaat uyuşmazlıklarının çözümlenmesinde söz konusu olacaktır[1,2].

İkinci olarak greve ancak bir işçi sendikası karar verebilir. Üçüncü olarak işçilerin topluca işi bırakarak işyerinden ayrılmaları gerekir. Son olarak grev kararının kanuna uygun şekilde alınması gerekir. Yani toplu görüşme ve arabuluculuk aşamalarından sonra grev kararının alınması gerekir[1].

Lokavtın tanımı 6356 sayılı Kanunun 59/1. maddesinde yapılmıştır. *Buna göre 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 dışıdır (STİK m.59/2-3).

Bir lokavtın kanuni lokavt olması için bazı şartların bulunması gerekmektedir. İlk olarak lokavta toplu iş sözleşmesinin yapılması sırasında uyuşmazlık çıkması ve işçi sendikası tarafından grev kararı alınması durumunda gidilebilir. İkinci olarak işveren veya işveren vekili yahut işveren sendikasının lokavt kararı alması gerekir. Üçüncü olarak işçilerin faaliyetin tamamen durmasına sebep olacak tarzda topluca işten uzaklaştırılmaları gerekmektedir. Tabii ki buradaki uzaklaştırma geçici niteliktedir[3]. Son olarak grevde olduğu gibi lokavt kararının da kanuna uygun şekilde alınması gerekir.

Grev ve Lokavt Kararı

Grev kararı, uyuşmazlık tutanağının tebliği tarihinden itibaren altmış gün içinde alınabilir ve bu süre içerisinde altı iş günü önceden karşı tarafa bildirilecek



Kanundaki esaslara uygun olarak, toplu görüşme ve arabuluculuk aşamalarından sonra grev kararının alınması gerekir.

tarihte uygulamaya konulabilir. Burada dikkat edilmesi gereken nokta, grev ve lokavtın uygulama tarihinin yine de altı işgünü öncesinden karşı tarafa bildirilmesi gereğidir. Bu süre içerisinde, grev kararının alınmaması veya uygulanacağı tarihin karşı tarafa bildirilmemesi hâlinde sendikanın toplu iş sözleşmesi yapma yetkisi düşer (STİK m. 60/1). Dolayısıyla bu esaslara uymadan yapılan grev ve lokavt kanun dışı sayılacaktır.

Uyuşmazlığın tarafı olan işveren sendikası veya sendika üyesi olmayan işveren, grev kararının kendisine tebliğinden itibaren altmış gün içinde lokavt kararı alabilir ve bu süre içerisinde altı işgünü önceden karşı tarafa bildirilecek tarihte uygulamaya koyabilir (STİK m. 60/2).

Grev ve lokavt kararları, kararı alan tarafça işyeri veya işyerlerinde derhal ilân edilir (STİK m. 60/3).

Bildirilen tarihte başlamayan grev hakkı veya lokavt düşer. Süresi içinde grev kararı uygulamaya konulmamışsa ve alınmış lokavt kararı da yoksa veya lokavt da süresi içinde uygulamaya konulmamışsa yetki belgesinin hükmü kalmaz (m. 60/4).

Grev ve lokavt kararlarının uygulanacağı tarih, kararı alan tarafça karşı tarafa tebliğ edilmek üzere notere ve bir örneği de görevli makama tevdi edilir. Uygulama tarihi, kararı alan tarafça işyerlerinde derhal ilân edilir (STİK m. 60/5).

Grev Oylaması

Grev kararının işyerinde ilan edildiği tarihte o işyerinde çalışan işçilerin en az dörtte birinin ilan tarihinden itibaren altı iş günü içinde işyerinin bağlı bulunduğu görevli makama yazılı başvurusu üzerine, görevli makamca talebin yapılmasından başlayarak altı iş günü içinde grev oylaması yapılır (STİK m.61/1).

Oylamada grev ilanının yapıldığı tarihte işyerinde çalışan işçilerden oylamaya katılanların salt çoğunluğu grevin yapılmaması yönünde karar verirse, bu uyuşmazlıkta alınan grev kararı uygulanamaz (STİK m.61/3). Grev oylaması yapılırken işyerindeki sendikalı olan ve olmayan bütün işçilerin göz önünde tutulması gerekir[1].

İşletme toplu iş sözleşmesi yapılmasına ilişkin uyuşmazlıkta grev oylaması talebi, işletmenin her bir işyerinin bağlı bulunduğu görevli makama yapılır. Grev oylaması isteyen işçilerin sayısının yeterli orana ulaşip ulaşmadığının tespiti ile grev oylamasının sonuçları işletme merkezinin bağlı bulunduğu görevli makamda toplanır ve toplu sonuç orada belirlenir (STİK m.61/4).

Grup toplu iş sözleşmesi yapılmasına ilişkin uyuşmazlıkta grev oylaması talebi, grubun her bir işyerinin bağlı bulunduğu görevli makama yapılır. Grev oylaması isteyen işçilerin sayısının yeterli orana ulaşip ulaşmadığının tespiti ile grev oylamasının sonuçları her işyeri için ayrıca belirlenir (STİK m.61/5).

Grev ve Lokavtın Uygulanması

İşçiler grev kararı alan sendikanın üyesi olsun ya da olmasın greve katılıp katılmamakta serbesttir[1]. Ancak greve katılan veya lokavta maruz kalan işçiler



Grev oylaması yapılırken işyerindeki sendikalı olan ve olmayan bütün işçilerin göz önünde tutulması gerekir.

işyerinden ayrılmak zorundadır (STİK m. 64/1). Greve katılmayan veya katılmaktan vazgeçenlerin işyerinde çalışmaları hiçbir şekilde engellenemez. Ancak işveren bu işçileri çalıştırıp çalıştırmamakta serbesttir (STİK m. 64/1). Bununla birlikte işveren greve katılmayan veya katılmaktan vazgeçen işçileri ancak kendi işlerinde çalıştırılabilir. Başka bir ifadeyle bu işçilere, greve katılan işçilerin işlerini yaptırılmaz (STİK m68/2).

Greve katılan veya lokavta maruz kalan işçilerin işyerine giriş ve çıkışı engellemeleri yasaktır (STİK m. 64/2). Ayrıca grev başlamadan önce üretilen ürünlerin satılmasına ve işyeri dışına çıkarılmasına engel olunamaz (STİK m. 64/3).

Kanuni greve katılan, greve katılmayan veya katılmaktan vazgeçip de grev nedeniyle çalıştırılmayanların yanı sıra kanuni lokavta maruz kalan işçilerin iş sözleşmeleri grev ve lokavt süresince askıda kalır (STİK m67/1). İşveren, iş sözleşmeleri askıda kalan işçilerin yerine, sürekli ya da geçici olarak başka işçi alamaz veya başkalarını çalıştıramaz. Ancak greve katılmayacak ve lokavta maruz bırakılmayacak işçilerden ölen, kendi isteği ile ayrılan veya iş sözleşmesi işveren tarafından haklı nedenle feshedilenlerin yerine yeni işçi alınabilir (STİK m.68/1).

Kanuni bir grev ve lokavt dolayısıyla iş sözleşmeleri askıda kalan işçiler, grev veya lokavt süresince başka bir işverenin yanında çalışamaz. Aksi hâlde işçinin iş sözleşmesi işverence haklı nedenle feshedilebilir (STİK m68/3). Grev ve lokavt süresince işveren greve ve lokavta katılan işçilere ücret ve sosyal yardımları ödemez. Yine bu süreler kıdem tazminatı hesabında dikkate alınmaz (STİK m67/3).

Greve katılan işçi, kararından vazgeçip daha sonra çalışmak isterse çalışabilir[1]. Ancak grevin başladığı tarihte greve katılmayan veya greve katıldıktan sonra vazgeçip işyerinde çalışmaya devam eden işçi sonradan greve katılamaz[1]. *Greve sonunda bir toplu iş sözleşmesinin imzalanması durumunda bu sözleşme, grev sırasında zorunlu olarak çalışması gereken kişiler hariç greve katılmayanlara uygulanmaz[1] (STİK m39/8).*

Grev esnasında greve karar veren sendikanın kusurlu hareketi sonucu grev uygulanan işyerinde neden olunan maddi zarardan sendika sorumludur. Yetkili işçi sendikasının kararı olmadan işçi ya da yöneticilerin bireysel eylemlerinden kaynaklanan zararlardan kusuru olan yönetici ya da işçi sorumludur (STİK m.64/5).

Kanuni Grev ve Lokavta Katılmayacak İşçiler

Hiçbir surette üretim veya satışa yönelik olmamak kaydıyla niteliği bakımından sürekli olmasında teknik zorunluluk bulunan işlerde faaliyetin devamlılığını veya işyeri güvenliğini, makine ve demirbaş eşyalarının, gereçlerinin, hammadde, yarı mamul ve mamul maddelerin bozulmamasını ya da hayvan ve bitkilerin korunmasını sağlayacak sayıda işçi, kanuni grev ve lokavt sırasında çalışmak, işveren de bunları çalıştırmak zorundadır (STİK m. 65/1).

Grev ve lokavt dışında kalacak işçilerin niteliği, sayısı ve yedekleri, işveren veya işveren vekili tarafından toplu görüşmenin başlamasından itibaren altı iş günü içinde işyerinde yazı ile ilan edilir ve bu ilan bir örneği taraf işçi sendikasına



Greve uygulayan işçi sendikasının herhangi bir nedenle kapatılması, feshedilmesi veya infisah etmesi hâllerinde grev ve lokavt kendiliğinden sona erer.

tebliğ edilir. Bu tebliğden itibaren altı iş günü içinde işçi sendikası mahkemeye itirazda bulunmazsa ilan hükümleri kesinleşir. İtiraz hâlinde mahkeme altı iş günü içinde kesin olarak karar verir (STİK m. 65/2).

Grev ve lokavtın uygulanacağı dönemde hangi işçilerin işyerinde çalışmaya devam edecekleri görevli makamca grev ve lokavt kararının bildirilmesinden itibaren üç iş günü içinde resen tespit edilerek ilgili işverene ve işçilere yazı ile bildirilir. O işyerinde çalışan ve toplu görüşmede taraf olan işçi sendikası ve şubesinin yöneticileri bu hükme tabi tutulamaz (STİK m. 65/4).

Grev ve Lokavtın Sona Ermesi

Kanuni bir grev veya lokavt, buna karar vermiş olan tarafça alınan bir kararla sona erdirilebilir. Sona erdirmeye kararı en geç ertesi işgünü sonuna kadar yazı ile karşı tarafa ve görevli makama bildirilir (STİK m.75/1). Grevin ve lokavtın sona erdiği görevli makam tarafından işyerinde ilân edilir. Kanuni grev ve lokavt ilânın yapılması ile sona erer (STİK m. 75/2).

Grevi uygulayan işçi sendikasının herhangi bir nedenle kapatılması, feshedilmesi veya infisah etmesi hâllerinde grev ve lokavt kendiliğinden sona erer (STİK m. 75/4). Aynı şekilde lokavtı uygulayan işveren sendikasının herhangi bir nedenle kapatılması, feshedilmesi veya infisah etmesi hâllerinde lokavt kendiliğinden sona erer (STİK m. 75/5).

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. Mahkemece belirlenecek tarihte grevin sona ereceği görevli makam tarafından işyerinde ilan edilir (STİK m. 75/6).

Grev ve Lokavt Yasakları ve Yüksek Hakem Kuruluna Başvurma

Can ve mal kurtarma işlerinde; cenaze işlerinde ve mezarlıklarda; şehir şebeke suyu, elektrik, doğal gaz, petrol üretimi, tasfiyesi ve dağıtımı ile nafta veya doğalgazdan başlayan petrokimya işlerinde; Millî Savunma Bakanlığı ile Jandarma Genel Komutanlığı ve Sahil Güvenlik Komutanlığınca doğrudan işletilen işyerlerinde; kamu kuruluşlarının yürütülen itfaiye ve hastanelerde grev ve lokavt yapılamaz (STİK m. 62/1).

Cumhurbaşkanı, genel hayatı önemli ölçüde etkileyen doğa olaylarının gerçekleştiği yerlerde bu durumun devamı süresince yürürlükte kalmak kaydıyla gerekli gördüğü işyerlerinde grev ve lokavtı yasaklayabilir. Yasağın kalkmasından itibaren altmış gün içinde altı iş günü önce karşı tarafa bildirilmek kaydıyla grev ve lokavt uygulamasına devam edilir (STİK m. 62/2).

Başladığı yolculuğu yurt içindeki varış yerlerinde bitirmemiş deniz, hava, demir ve kara ulaştırma araçlarında grev ve lokavt yapılamaz (STİK m. 62/3).

Grev ve lokavtın yasak olduğu uyuşmazlıklarda tarafların anlaşamadığına dair arabulucu tarafından düzenlenen tutanağın tebliğinden itibaren taraflardan



Yüksek Hakem Kurulu kararları kesindir ve toplu iş sözleşmesi hükmündedir.

biri altı işgünü içinde Yüksek Hakem Kuruluna başvurabilir. Aksi takdirde işçi sendikasının yetkisi düşer (STİK m.51/1).

Yüksek Hakem Kurulu başvuru dilekçesinin alındığı günden başlayarak altı işgünü içinde başkan ve en az beş üyenin katılması ile toplanır. Mazeretli veya izinli olan asıl başkan veya üyenin yerini aynı gruptan yedek başkan veya yedek üyelerden biri alır (STİK m. 56/1). Yüksek Hakem Kurulu toplantıya katılanların çoğunluğu ile karar verir. Oyların eşitliği hâlinde başkanın bulunduğu taraf çoğunluğu sağlar(STİK m. 56/3).

Yüksek Hakem Kurulu kararları kesindir ve toplu iş sözleşmesi hükmündedir (STİK.51/2).

Grev ve Lokavtın Erteleenmesi

Bu husus 6356 sayılı Kanunun 63/1. maddesinde düzenlenmiştir. Buna göre karar verilmiş veya başlanmış olan kanuni bir grev veya lokavt; genel sağlığı veya millî güvenliği bozucu nitelikte ise Cumhurbaşkanı bu uyuşmazlıkta grev ve lokavtı altmış gün süre ile erteleyebilir. Erteleme süresi, kararın yayımı tarihinde başlar.

Erteleme kararının yürürlüğe girmesi üzerine, olağanüstü arabulucu, uyuşmazlığın çözümü için erteleme süresince her türlü çabayı gösterir (STİK m.63/2). Erteleme süresinin sonunda anlaşma sağlanamazsa, altı iş günü içinde taraflardan birinin başvurusu üzerine uyuşmazlık Yüksek Hakem Kurulunca çözülür. Aksi takdirde işçi sendikasının yetkisi düşer (STİK m.63/3).

Kanun Dışı Grev ve Lokavt

Kanuni grev ve lokavt için aranılan şartlar gerçekleşmeden yapılan greve ve lokavta kanun dışı grev ve lokavt denir(STİK m.58/3 ve 59/3).



Kanuni grev ve lokavt için aranılan şartlar gerçekleşmeden veya amaca aykırı yapılan greve ve lokavta kanun dışı grev ve lokavt denir.



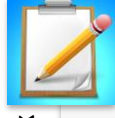
Örnek

- Bir işyerinde var olan greve destek vermek amacıyla başka bir işverenin işçilerinin de kendi işyerlerinde grev başlatması, kanun dışı greve en temel örnektir.

Kanun dışı grev halinde işveren, grevin yapılması kararına katılan, grevin yapılmasını teşvik eden, greve katılan veya böyle bir greve katılmaya ya da devama teşvik eden işçilerin iş sözleşmelerini haklı nedenle feshedebilir (STİK m. 70/1).

Kanun dışı bir grev yapılması hâlinde bu grev nedeniyle işverenin uğradığı zararlar, greve karar veren işçi kuruluğu veya kanun dışı grev herhangi bir işçi kuruluşunca kararlaştırılmaksızın yapılmışsa, bu greve katılan işçiler tarafından karşılanır (STİK m. 70/2).

Kanun dışı lokavt yapılması hâlinde işçiler iş sözleşmelerini haklı nedenle feshedebilir. İşveren, bu işçilerin lokavt süresine ilişkin iş sözleşmesinden doğan bütün haklarını bir iş karşılığı olmaksızın ödemek ve uğradıkları zararları tazmin etmekle yükümlüdür (STİK m. 70/3).



Bireysel Etkinlik

- Grev ve lokavtın yasaklandığı işlerde bu yasağın amacı sizce ne olabilir?



Özet

- Toplu iş sözleşmesi “İş sözleşmesinin yapılması, içeriği ve sona ermesine ilişkin hususları düzenlemek üzere işçi sendikası ile işveren sendikası veya sendika üyesi olmayan işveren arasında yapılan sözleşmeyi” ifade eder (m.2/1-h).
- Toplu iş sözleşmesinin normatif kısmı, iş sözleşmesinin yapılması, içeriği ve sona ermesine ilişkin hükümleri içermektedir.
- Tarafların karşılıklı hak ve borçları ile sözleşmenin uygulanması, denetimini ve uyuşmazlıkların çözümü için başvuracak hükümler, toplu iş sözleşmesinin borçlar hukukuna ilişkin kısmını teşkil etmektedir.
- Çerçeve sözleşme, Ekonomik ve Sosyal Konseyde temsil edilen işçi ve işveren konfederasyonlarına üye işçi ve işveren sendikaları arasında işkolu düzeyinde yapılan sözleşmeyi ifade etmektedir(m.2/1-b).
- 6356 sayılı Kanununun 34. maddesine göre “Bir toplu iş sözleşmesi aynı işkolunda bir veya birden çok işyerini kapsayabilir” (m.34/1). Bir gerçek ve tüzel kişiye veya bir kamu kurum ve kuruluşuna ait aynı işkolunda birden çok işyerinin bulunduğu işyerlerinde, toplu iş sözleşmesi ancak işletme düzeyinde yapılabilir (m.34/2).
- Bir sendikanın toplu iş sözleşmesi yapabilmesi için iki şartın bir arada bulunması gerekmektedir. Birinci şart, işçi sendikasının işkolunda çalışan işçilerin en az yüzde birini üyeliğe kaydetmiş olmasıdır. İkinci şart, sendikanın toplu iş sözleşmesi yapmak istediği işyerinde başvuru tarihinde çalışan işçilerin yarısından fazlasının, işletme toplu iş sözleşmesi için ise işyerlerinde yüzde kırkının kendi üyesi olmasıdır(m.41/1).
- Toplu iş sözleşmesi yapmak isteyen işçi sendikası Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığına başvurarak yetkili olduğunun tespitini isteyebilir. Aynı şekilde işveren sendikası veya sendika üyesi olmayan işveren de Bakanlığa başvurarak yetkili işçi sendikasının tespitini isteyebilir(m. 42/1) .
- Taraflardan biri, yetki belgesinin alındığı tarihten itibaren on beş gün içinde karşı tarafı toplu görüşmeye çağırır (m.46/1). Bu süre içerisinde çağrı yapılmazsa, yetki belgesi hükümsüz hale gelir (m.46/2). Toplu görüşmenin süresi, ilk toplantı tarihinden itibaren altmış gündür (m.47/3).
- Toplu iş sözleşmesi en az bir en çok üç yıl süreli yapılabilir (m. 35/2).
- Taraflardan birinin toplu görüşmeye katılmaması veya devam etmemesi yahut toplu görüşmenin başladığı tarihten itibaren belirli bir sürenin geçmesine karşın anlaşmanın sağlanamaması durumlarında taraflardan biri uyuşmazlığı altı işgünü içinde görevli makama belgesi bildirilir (m.49/1). Uyuşmazlık yazısını alan görevli makam altı işgünü içinde taraflardan en az birinin katılımı ile veya katılım olmazsa resen, resmi listeden bir arabulucu görevlendirir (m. 50/1). Arabulucunun görevi kendisine yapılacak bildirimden itibaren on beş gün sürecektir(m.50/3).
- İşçilerin, topluca çalışmamak suretiyle işyerinde faaliyeti durdurmak veya işin niteliğine göre önemli ölçüde aksatmak amacıyla aralarında anlaşarak veya bir kuruluşun aynı amaçla çalışmamaları için verdiği karara uyarak işi bırakmalarına grev denir(m.58/1).
- İşyerinde 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/m.59/1).
- Grev kararı, uyuşmazlık tutanağının tebliği tarihinden itibaren altmış gün içinde alınabilir ve bu süre içerisinde altı iş günü önceden karşı tarafa bildirilecek tarihte uygulamaya konulabilir (m.60/1).
- Uyuşmazlığın tarafı olan işveren sendikası veya sendika üyesi olmayan işveren, grev kararının kendisine tebliğinden itibaren altmış gün içinde lokavt kararı alabilir ve bu süre içerisinde altı işgünü önceden karşı tarafa bildirilecek tarihte uygulamaya koyabilir (m. 60/2).



Özet (devamı)

- Grev kararının işyerinde ilan edildiği tarihte o işyerinde çalışan işçilerin en az dörtte birinin ilan tarihinden itibaren altı iş günü içinde işyerinin bağlı bulunduğu görevli makama yazılı başvurusu üzerine, görevli makamca talebin yapılmasından başlayarak altı iş günü içinde grev oylaması yapılır. Oylamada grev ilanının yapıldığı tarihte işyerinde çalışan işçilerden oylamaya katılanların salt çoğunluğu grevin yapılmaması yönünde karar verirse, bu uyuşmazlıkta alınan grev kararı uygulanamaz(m.61).
- Kanuni bir grev veya lokavt, buna karar vermiş olan tarafça alınan bir kararla sona erdirilebilir. Sona erdirme kararı en geç ertesi işgünü sonuna kadar yazı ile karşı tarafa ve görevli makama bildirilir(m.75/1). Grevin ve lokavtın sona erdiği görevli makam tarafından işyerinde ilân edilir. Kanuni grev ve lokavt ilânın yapılması ile sona erer (m. 75/2).
- Grev ve lokavtın yasak olduğu uyuşmazlıklarda tarafların anlaşamadığına dair arabulucu tarafından düzenlenen tutanağın tebliğinden itibaren taraflardan biri altı işgünü içinde Yüksek Hakem Kuruluna başvurabilir. Aksi takdirde işçi sendikasının yetkisi düşer (m.51/1).
- Erteleme kararının yürürlüğe girmesi üzerine, olağanüstü arabulucu, uyuşmazlığın çözümü için erteleme süresince her türlü çabayı gösterir. Erteleme süresinin sonunda anlaşma sağlanamazsa, altı iş günü içinde taraflardan birinin başvurusu üzerine uyuşmazlık Yüksek Hakem Kurulunca çözülür (m.63/2-3).
- Kanuni grev ve lokavt için aranılan şartlar gerçekleşmeden yapılan greve ve lokavta kanun dışı grev ve lokavt denir (m.58/3 ve 59/3).

DEĞERLENDİRME SORULARI

1. Bir sendikanın toplu iş sözleşmesi yapabilmesi için o iş kolunda çalışan işçilerin en az yüzde kaçını üyeliğe kaydetmiş olması gerekir?
 - a) %1
 - b) %2
 - c) %3
 - d) %4
 - e) %5

2. Grev ve lokavtın ertelenmesi kararını aşağıdaki kişilerden hangisi verebilir?
 - a) İşçileri Bakanı
 - b) Cumhurbaşkanı
 - c) Meclis Başkanı
 - d) Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanı
 - e) Adalet Bakanı

3. Grev oylaması yapılabilmesi için o iş yerinde çalışan işçilerden en az kaçının ilan tarihinden itibaren iş yerinin bağlı bulunduğu görevli makama başvurması gerekir?
 - a) 3/5
 - b) 2/3
 - c) 1/2
 - d) 1/3
 - e) ¼

4. İşçilerin, topluca çalışmamak suretiyle iş yerinde faaliyeti durdurmak veya işin niteliğine göre önemli ölçüde aksatmak amacıyla aralarında anlaşarak veya bir kuruluşun aynı amaçla çalışmamaları için verdiği karara uyarak işi bırakmalarına ne ad verilir?
 - a) İş Sözleşmesi
 - b) Lokavt
 - c) Grev
 - d) Toplu İş Sözleşmesi
 - e) Sendika

5. Toplu iş sözleşmesinin süresinin alt ve üst sınırı aşağıdakilerden hangisinde doğru olarak verilmiştir?
 - a) 1-3 yıl
 - b) 1-5 yıl
 - c) 2-5 yıl
 - d) 3-6yıl
 - e) 5-10 yıl

6. Bir gerçek ve tüzel kişiye veya bir kamu kurum ve kuruluşuna ait aynı iş kolunda birden çok iş yerinin bulunduğu iş yerlerinde, aşağıdaki toplu iş sözleşmesi türlerinden hangisi yapılabilir?
- Çerçeve Toplu İş Sözleşmesi
 - İşletme Toplu İş Sözleşmesi
 - İşyeri Toplu İş Sözleşmesi
 - Grup Toplu İş Sözleşmesi
 - Sendika Toplu İş Sözleşmesi
7. 6356 sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu ne zaman yürürlüğe girmiştir?
- 2009
 - 2010
 - 2011
 - 2012
 - 2013
8. Toplu iş sözleşmesi yapmak isteyen işçi sendikası yetkili olduğunun tespitini aşağıdaki kurumların hangisinden isteyebilir?
- Adalet Bakanlığı
 - İçişleri Bakanlığı
 - Aile, Çalışma ve Sosyal Hizmetler Bakanlığı
 - Sosyal Güvenlik Kurumu
 - Meclis Başkanlığı
9. Toplu iş sözleşmesi ve toplu iş uyuşmazlıklarına ilişkin hükümler aşağıdaki kanunların hangisinde düzenlenmiştir?
- 4857 sayılı İş Kanunu
 - 6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu
 - 5510 sayılı Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanunu
 - 6356 sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu
 - 6098 sayılı Türk Borçlar Kanunu
10. İşçi sendikası ile işveren veya işveren sendikası arasındaki toplu görüşme süresi en fazla kaç gündür?
- 20 gün
 - 30 gün
 - 40 gün
 - 50 gün
 - 60 gün

Cevap Anahtarı

1.a, 2.b, 3.e, 4.c, 5.a, 6.b, 7.d, 8.c, 9.d, 10.e

YARARLANILAN KAYNAKLAR

- [1] Çelik, N., Canikliođlu, N., Canbolat, Talat.(2017). İş Hukuku Dersleri (30. baskı). İstanbul: Beta Yayınevi.
- [2] Aktay, N., Arıcı, K., Senyen Kaplan, T.(2013). İş Hukuku (6. baskı). Ankara: Gazi Kitabevi.
- [3] Sümer, H.H.(2017). İş Hukuku (22. baskı). Ankara: Seçkin Yayıncılık.