

## 6356 SAYILI KANUNUN GREV VE LOKAVT KONUSUNDA ÖNGÖRDÜĞÜ DEĞİŞİKLİKLER

Prof. Dr. H. Nüvit GEREK\*

### GİRİŞ

Ülkemizde toplu iş ilişkileri açısından 6356 sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu 7 Kasım 2012 tarihli Resmi Gazetede yayınlanarak yürürlüğe girmiş ve yeni bir dönemi açmıştır. Grev hakkının ilk anayasal dayanağı 1961 Anayasası'ndadır. Daha sonra 274 sayılı Sendikalar Kanunu ve 275 sayılı Toplu İş Sözleşmesi Grev ve Lokavt Kanunu 1963 yılında yürürlüğe girmiş ve uzun süre uygulanmıştır. 12 Eylül 1980 askeri müdahalesinden sonra kabul edilen 1982 Anayasasında grev hakkı gene tanınmış, bunun yanında lokavta da yer verilmiştir. 1983 yılında 2821 sayılı Sendikalar Kanunu ile 2822 sayılı Toplu İş Sözleşmesi Grev ve Lokavt Kanunu yürürlüğe girmiş ve 30 yıla yakın bir süre uygulanmışlardır. Bu sürede Uluslararası Çalışma Örgütü bu kanunlardaki bazı düzenlemelerin 87 ve 98 sayılı sözleşmelere aykırılığını sürekli olarak ileri sürerek eleştirmiştir. Bunun yanında 7.5.2010 tarihinde 5982 sayılı Kanunla Anayasanın 52, 53 ve 54. maddelerinde değişiklikler yapılmış ve bu değişikliklere uyum sağlanması gereği doğmuştur<sup>1</sup>. Ayrıca 30 yıla yakın zamandır uygulamada sıkıntı yaratan bazı hususların da çözüme kavuşturulmak istenmesi, yeni bir kanun ihtiyacını gündeme taşımış ve 6356 sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu yayınlanmıştır. Bu düzenleme ile iki kanun birleştirilerek tek bir kanun haline getirilmiş, bazı hükümler birleştirilmiş, bazı hükümler epeyce kısaltılmıştır. Çok genel bir değerlendirme yapmak gerekirse 6356 sayılı Kanunda olumlu düzenlemelerin yanında tereddütlere ve sorunlara yol açabilecek düzenlemeler de vardır. Kanun'un genel gerekçesinde belirtilen hususların tam olarak karşılandığı söylenemez. Bu çalışmada 6356 sayılı Kanun'un sadece grev ve lokavt konusundaki düzenlemeleri ve ortaya çıkan farklı hususlar ele alınacaktır. Grev ve lokavt konusundaki düzenlemeler, Kanun'un, "Grev ve Lokavt" başlıklı on birinci bölümünde 58. ve 75. maddeleri arasında yer almaktadır. 78. maddede ise ceza hükümleri bulunmaktadır.

\* Anadolu Üniversitesi Hukuk Fakültesi

<sup>1</sup> 6356 sayılı Kanun'un amacı ve çıkarılış nedenleri konusunda ayrıntılı bilgi için bkz.: Melda SUR, 6356 sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu'nda Grev Hakkı, SİCİL, S.28 (Aralık 2012), s.163-165

## Grev ve Lokavtın Tanımı ve Unsurları (Md. 58, 59)

Yeni Kanunda Grev ve Lokavtın tanımı önceki düzenlemeden çok farklı değildir. Toplu iş sözleşmesinin yapılması sırasında uyuşmazlık çıkması halinde işçilerin ekonomik ve sosyal durumları ile çalışma şartlarını korumak ve geliştirmek amacıyla ve kanun hükümlerine uygun olarak yapılan greve kanuni grev bu şartlar gerçekleşmeden yapılan greve kanun dışı grev denir. (md. 58/II, III). İşçi sendikası grev kararı alınması durumunda ve kanun hükümlerine uygun olarak yapılan lokavta kanuni lokavt, bu şartlar gerçekleşmeden yapılan lokavta kanun dışı lokavt denir (md.59/II, III).

“Siyasi amaçlı grev, genel grev, dayanışma grevi kanun dışı grevdir. İşyeri işgali, işi yavaşlatma, verimi düşürme ve diğer direnişler hakkında kanun dışı grevin müeyyideleri uygulanır. “Devletin ülkesi ve milletiyle bölünmez bütünlüğüne, milli egemenliğine, Cumhuriyete, milli güvenliğe aykırı amaçla grev yapılamaz” ifadesi 2822 sayılı Kanun’un 25. maddesinde varken, 6356 sayılı Kanun’un 58. maddesinde yoktur.

Aynı şekilde “Siyasi amaçlı lokavt, genel lokavt ve dayanışma lokavtı kanun dışı lokavttır. Devletin ülkesi ve milletiyle bölünmez bütünlüğüne, milli egemenliğine, Cumhuriyete, milli güvenliğe aykırı amaçla grev lokavt yapılamaz” ifadesi 2822 sayılı Kanun’un 26. maddesinde varken 6356 sayılı Kanun’un 59. maddesinde yoktur.

“Acaba yeni düzenlemede bu hususlar serbest hale gelmiş midir?” Sorusu akla gelebilir. Ancak madde gerekçesinde bunun açıklandığını görüyoruz. Gerekçede, kanunda yasak olarak belirtilmemiş olmalarının bunları kanuna uygun hale getirmeyeceği, bu tür eylem ve direnişleri yapma hakkını veren veya bunları hukuka uygun hale getiren hukuki bir dayanak da olmadığı belirtilmekle ve anayasadaki düzenleme hatırlatılmaktadır. Lokavt için de gerekçede benzer açıklama vardır.

Ayrıca, işyeri işgali işi yavaşlatma, verimi düşürme gibi benzer pasif direnişlerin, işçinin özen borcuna ve sadakat borcuna aykırılık kapsamında değerlendirilmesi de her zaman mümkündür<sup>2</sup>.

Kısaca belirtmek gerekirse yeni kanun metninde yer almayan bu eylemler, eskiden olduğu gibi gene kanun dışı sayılacaktır. Ancak hemen belirtelim ki, kanun dışı grev ve lokavt eylemleri için artık hapis cezası değil, yeni Kanunun 78/IX. maddesi uyarınca idari

<sup>2</sup> Bkz.: Ünal NARMANCIOĞLU, “Toplu İş Uyuşmazlıklarına İlişkin Hükümler”, İş Hukukunda Güncel Sorunlar(3) 6356 sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanun’un Değerlendirilmesi Semineri 22 Aralık 2012, Kadir Has Üniv. Huk. Fak., İstanbul, 2013, s.100.

para cezası uygulanacaktır. Ancak kanun dışı grev ve lokavt eylemleri işin durmasına yol açarsa Türk Ceza Kanunu 117/IV. maddesi uyarınca (failler hakkında 3-6 ay) hapis cezası öngörülmektedir<sup>3</sup>.

### **Kanuni Grev-Lokavt Kararının Alınması ve Uygulamaya Konulması (Md. 60)**

2822 sayılı Kanun'un 27. maddesinde "Kanuni grev ve kanuni lokavt kararı"; 28. maddesinde "Grev ve Lokavt kararlarının tebliği", 37. maddesinde ise "grev ve lokavtın başlaması" başlıkları altında üç ayrı maddede düzenlenen hususlar, 6356 sayılı Kanunda "Kanuni grev ve lokavt kararının alınması ve uygulamaya konulması" başlığı altında tek bir madde olarak 60. maddede düzenlenmiştir.

- İlk değişiklik grev kararının alınma zamanı ile ilgilidir. 2822 sayılı Kanun'un 27. maddesindeki düzenlemede, uyuşmazlık tutanağının alınmasından itibaren ilk altı iş günü içinde grev kararı alınamıyordu. İkinci altı iş günü içinde ise mutlaka grev kararı alınması veya yasalarda Y.H.K'na başvurulması gerekiyordu. Aksi halde yetki belgesi hükümsüz kalıyordu. Yeni kanundaki düzenlemede 1. 6 işgününde karar alınamayacağı ve 2. 6 işgününde mutlaka karar alınması şeklindeki sınırlamalar kaldırılmıştır. Uyuşmazlık tutanağının tebliği tarihinden itibaren 60 günlük süre içinde grev kararı alınabilecektir. Aynı süre içinde altı işgünü önceden karşı tarafa bildirilecek tarihte grev başlayabilecektir. Bu süre içinde grev kararı alınmazsa veya uygulama tarihi karşı tarafa bildirilmezse yetki düşecektir (**md. 60/I**). Bildirilen tarihte başlamazsa grev hakkı veya lokavt düşecektir.
- İkinci bir değişiklik grev ve lokavt kararlarının duyurulmasıyla tebliğiyle ilgilidir. 2822 sayılı Kanun'un 28. maddesine göre grev ve lokavt kararlarının işyerinde ilan edilmesi yanında, karar tarihinden itibaren 6 işgünü içinde karşı tarafa tebliği için notere ve bir suretin de görevli makama tevdi gerekmektedir.
- Yeni düzenlemede grev veya lokavt kararlarının sadece kararı olan tarafça işyeri veya işyerlerinde ilanı düzenlenmiştir. Noter kanalıyla karşı tarafa grev kararının bildirilmesi şeklinde bir düzenleme yoktur (**md. 60/III**).
- Üçüncü bir değişiklik 60 günlük sürenin ne zaman işlemeye başlayacağı ile ilgilidir. 2822 sayılı Kanun'un 37. maddesinde, alınan grev veya lokavt kararının

<sup>3</sup> Bkz.: A. Can TUNCAY, "Toplu İş sözleşmesi Hukukunda 6356 sayılı Kanunla Yapılan Düzenlemeler", İş Hukukunda Yapılan Son Değişiklikler Semineri, 20-21 şubat 2013, Ankara- Başkent Öğretmenevi, Kamu-İş, s.89.

karşı tarafa tebliğinden itibaren altmış gün içinde ve karşı tarafa noter aracılığıyla altı işgünü önce bildirilecek tarihte uygulamaya konabileceği öngörülmüştü. Altmış günlük süre grev veya lokavt kararının tebliğinden sonra işleyecekti. Yeni düzenlemede 60 günlük süre uyuşmazlık tutanağının tebliği tarihinden itibaren işlemektedir (md. 60/I)<sup>4</sup>.

Benzer şekilde lokavt kararı alınması ile ilgili olarak da bir değişiklik vardır. Lokavt ile ilgili olarak 2822 sayılı Kanun md. 27/III uyarınca, grev kararının kendisine tebliğinden itibaren, işveren sendikasının veya sendika üyesi olmayan işverenin altı işgünü içinde lokavt kararı alabileceği ifade edilmekteydi. Yeni Kanunun 60/II. maddesi uyarınca ise işveren tarafı, grev kararının kendisine tebliğinden itibaren 60 gün içinde lokavt kararı alabilir ve altı işgünü önceden karşı tarafa bildirerek uygulamaya koyabilir.

- Dördüncü bir değişiklik grup toplu iş sözleşmeleri ile ilgilidir.

2822 sayılı Kanun md. 27/III son cümle, "Grev kararı uyuşmazlığın kapsamındaki işyerlerinin bir kısmı için alınmış olsa dahi, lokavt kararı o uyuşmazlığın kapsamındaki başka işyerleri için de alınabilir" şeklindeydi.

Yeni Kanunun 60/V maddesinde, konu, grup toplu iş sözleşmesine ilişkin uyuşmazlıklarda söz konusu olacak şekilde düzenlenmiştir<sup>5</sup>.

2822 sayılı Kanundaki düzenlemenin hem grup TİS'leri için hem de işletme TİS'leri için geçerli olduğu söylenebilir. Öğretide bazı görüşler işletme TİS'inde grevin ve lokavtın işletmeye dahil tüm işyerlerini kapsamaması gerektiğini ifade etmekteyken, bazı Yargıtay kararlarında işletme TİS'leri için sadece bir kısım işyerlerine yönelik grev ve dolayısıyla lokavt kabul edilmiştir.

Yeni düzenlenmenin grup TİS için özel bir düzenleme olduğu söylenebilir. Bundan sonra sadece grup TİS'inde bazı işyerleri için grev kararı alındığında, kapsamdaki bütün işyerleri için lokavt kararı alınabileceği düşünülmelidir.

- Beşinci bir değişiklik yeni bir arabuluculuk uygulamasının öngörülmüş olmasıdır. 60/7. maddede, 6356 sayılı Kanun daha önce 2822 sayılı kanunda düzenlenmeyen bir hususu gündeme getirmektedir. Buna göre, kanuni grev kararı alınan bir

<sup>4</sup> Madde gerekçesinde düzenleme ile grev kararı ve grev uygulama süresini birleştirerek taraflara anlaşabilmeleri için ek bir süre verilmesinin amaçlandığı belirtilmektedir.

<sup>5</sup> Bkz.: NARMANCIOĞLU, "Toplu İş Uyuşmazlıklarına,...", s.100.

uyuşmazlıkta Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanı arabulucu olarak devreye girebilecek veya birisini arabulucu olarak görevlendirebilecektir<sup>6</sup>.

- Böylece erteleme süresi içindeki olağanüstü arabuluculuk dışında, Bakanın bir başka aşamada devreye girmesi de söz konusu olabilecektir. Bu düzenlemenin daha çok büyük işletmeler ve kamu işyerlerindeki uyuşmazlıklarda uygulama alanı bulabileceği akla gelmektedir. Ayrıca her yasal grevde devreye girmesi hem çok zordur. Hem de bir anlamda greve müdahale olarak da değerlendirilebilir<sup>7</sup>.

### Grev ve Lokavt Yasakları (Md. 62)

Grev ve Lokavt yasakları 2822 sayılı kanunda, 29. maddede “Yasağın bulunduğu işler”, 30. maddede “yasağın bulunduğu yerler ve 31. maddede” “Geçici yasaklar” başlıkları altında üç ayrı maddede düzenlenmişti. 6356 sayılı Kanun konuyu 62. madde “Grev ve lokavt yasakları” başlığı altında tek maddede düzenlemektedir.

Yeni düzenlemede noterlik hizmetleri ve eğitim öğretim kurumlarının yasaklar kapsamından çıkarıldığı görülmektedir. Sağlıkla ilgili işyerleri 2822 sayılı Kanun. md. 30/I de, aşı ve serum imal eden müesseseler, hastane, klinik, sanatoryum, prevantoryum, dispanser ve eczaneler olarak grev ve lokavt yasakları kapsamında yer almaktayken yeni düzenlemede sadece hastaneler grev ve lokavt yasağı kapsamında yer almaktadır<sup>8</sup>. Hava taşıma işlerinde son zamanlarda getirilen ve epeyce eleştiri konusu olan grev yasağının da kaldırılmış olduğu görülmektedir. Doğal afetlerde Bakanlar Kurulunun grev ve lokavtı geçici olarak yasaklayabilme yetkisi, 2822 sayılı Kanun’un 31. maddesindeki düzenlemeye paraleldir. Ancak “Savaş halinde, genel veya kısmi seferberlik süresince grev ve lokavt yapılamaz” ifadesi, 6356 md. 62/II. de yer almamaktadır<sup>9</sup>.

<sup>6</sup> Kanun metninde açıklık olmamakla beraber, Bakan kendisi dışında arabulucu görevlendirirse herhalde resmi arabulucular arasından seçecek olmalıdır.

<sup>7</sup> Aynı görüş için bkz: Melda SUR, “6356 sayılı...” s. 168.

<sup>8</sup> Aslında klinik, sanatoryum, prevantoryum, dispanser gibi sağlık kuruluşlarında bundan böyle grev ve lokavt yapılabilecektir şeklindeki bir düşünce doğru kabul edilmemelidir. Neticede sanatoryum ve prevantoryum ihtisas hastaneleridir. Mesele uzun ifadelerden kaçınmak ise “hastane” yerine “sağlık kuruluşları” kavramı kullanılabilirdi. Benzer görüş için bkz: A. Can TUNCAY, “**Toplu İş Sözleşmesi Hukukunda 6356 sayılı Kanunla Yapılan Düzenlemeler**”, İş Hukukunda Yapılan Son Değişiklikler Semineri, Ankara Başkent Öğretmenevi (20-21 Şubat 2013), s. 94.

<sup>9</sup> Savaş halinde, genel veya kısmi seferberlikte grev ve lokavta gidilmesi olağan dışı koşullar nedeniyle zaten pek mümkün değildir. Bu düşünce ile veya “erteleme” kapsamında değerlendirilebilir düşüncesiyle kanun metnine alınmadığı akla gelmektedir.

Önemli sayılabilecek bir diğer fark, 62/II. maddenin son cümlesinde, “geçici yasağın kalkmasından itibaren altmış gün içinde, altı iş günü önce karşı tarafa bildirilmek kaydıyla grev ve lokavt uygulamasına devam edilir” hükmüne yer verilmiş olmasıdır. Böylece bu madde ve 6356 sayılı Kanun’un “Yüksek Hakem Kuruluna başvurma” başlıklı 51. maddesi birlikte değerlendirildiğinde, geçici grev ve lokavt yasaklarında bundan sonra Yüksek Hakem Kuruluna çözüm için başvurulamayacağı anlaşılmaktadır.

Oysa hatırlanacağı gibi 2822 sayılı Kanun 32. madde, geçici grev ve lokavt yasağının altı ayı doldurmasından sonra altı işgünü içinde Yüksek Hakem Kuruluna başvurma olanağını da bir alternatif olarak öngörüyordu.

Başladığı yolculuğu yurt içinde varış mahallinde bitirmeyen ulaştırma araçları ile ilgili grev ve lokavt yasaklarına demiryolu ulaşımı da eklenmiştir (md. 62/III).

### **Grev ve Lokavtın Ertelemesi (md. 63)**

2822 sayılı Kanunda “Grev ve lokavtın ertelenmesi” başlıklı 33. maddede ve “Erteleme döneminde uyuşmazlığın çözümü” başlıklı 34. maddede düzenlenen erteleme konusu 6356 sayılı Kanun’un 63. maddesinde “Grev ve lokavtın ertelenmesi” başlığı altında tek maddede düzenlenmiştir.

Yeni kanundaki düzenlemede esasen önemli bir fark yoktur. Erteleme gerekçeleri aynıdır. Erteleme süresi aynıdır. Erteleme süresi içerisindeki çözüm yolları aynıdır. 6356 sayılı Kanun’un 60/VII. maddesi uyarınca belirlenen arabulucu, uyuşmazlığı çözmeye çalışacaktır. Erteleme süresi içinde taraflar uyuşmazlığı özel hakeme de götürebileceklerdir. Erteleme süresi sonunda anlaşma sağlanamazsa, altı iş günü içinde taraflardan birinin başvurusu üzerine uyuşmazlık YHK tarafından çözülecektir. Konu YHK’na intikal ettirilmezse işçi sendikasının yetkisi düşecektir. Böylece prosedürün en başına dönecektir. Bu, bir yaptırım olarak düşünülebilir.

Yeni Kanun’un öngördüğü iki farklılık göze çarpmaktadır.

İlk olarak 2822 sayılı Kanun’un 34/III. maddesindeki düzenlemede, erteleme süresi sonunda anlaşma sağlanamadığı takdirde Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanı konuyu Y.H.K’na intikal ettiriyordu. Tarafların Y.H.K’na başvurusu söz konusu değildi. Yani anlaşmazlık mutlaka zorunlu tahkim yoluyla çözülmüyordu. İşçi sendikasının yetkisinin düşmesi söz konusu değildi. Oysa yeni düzenlemede, taraflardan biri başvuruda bulunacak olursa, uyuşmazlık Yüksek Hakem Kuruluna intikal ettirilebilecek, aksi takdirde işçi

sendikasının yetkisi düşecektir. Yeni Kanun da erteleme süresi sonunda grev ve lokavta gidilebilmesine imkân tanımamaktadır. Bu durumda erteleme kararı bir anlamda grev yasağına dönüşmüş olmaktadır<sup>10</sup>. Görünürde zorunlu tahkime gidip-gitmeme konusunda taraflara tercih hakkı bırakılmış olsa da, uygulamada, taraflardan birisi zorunlu tahkime başvurmadığı takdirde toplu iş sözleşmesi yapılamayacak demektir. Büyük olasılıkla işçi sendikası böyle bir sonuca varmak istemediği için zorunlu tahkim yoluna başvuracaktır.

İkinci olarak, yeni Kanunun 63. maddesi, 2822 sayılı Kanun'un 33/II. maddesindeki, erteleme kararına karşı Danıştay'da açılacak iptal ve yürütmeyi durdurma davası konusuna yer vermemiştir. Ancak her türlü idari tasarruf yargı denetimine tabi olduğuna göre, "erteleme kararlarına karşı Danıştay yolu kapatıldı" şeklinde düşünmemek gerekir. Hatta bundan böyle olağanüstü hal ilan edilen bölgelerde bile, erteleme kararlarına karşı yürütmenin durdurulması talebinde bulunabileceği ve bu yönde karar alınabileceği ileri sürülebilir.

### **Grev Oylaması (md.61)**

2822 sayılı Kanunda 35. maddede "Grev oylaması", 36. maddede "Grev oylamasının sonucu" başlıklı iki ayrı maddede düzenlenen konu, 6356 sayılı Kanun'un 61. maddesinde "Grev oylaması" başlığı altında tek madde olarak düzenlenmiştir.

Yeni düzenlemede önemli farklılıklar dikkati çekmektedir.

- İlk olarak 2822 sayılı Kanun'un 35. maddesindeki düzenlemeden farklı şekilde yeni Kanun'un 61. maddesinde grev oylaması için başvurulacak makam mülki amir olarak değil görevli makam olarak belirlenmiştir.
- İkinci bir fark, 2822 sayılı Kanun'un 35. maddesindeki grev oylamasının nasıl yapılacağına ilişkin ayrıntılı düzenlemeye yeni Kanunun 61. maddesinde yer verilmeyişidir. Sadece maddenin son fıkrasında konunun yönetmelikle düzenleneceği belirtilmiştir.

<sup>10</sup> Bu düzenlemenin taraf iradelerinin esas alınması ve gerekli tarafsızlığın gösterilmesi bakımından yararlı olduğu görüşü konusunda ayrıntılı bilgi için bkz.: Tonkut CENTEL, "Grev Yasak ve Sınırlamalarına Topluca Bakış", TİSK AKADEMİ, 2013/1, C. 8, S.15, S.13., Nursen CANIKCIOĞLU, "6356 sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanun'un Toplu İş Uyuşmazlıklarının Çözümüne ilişkin Yeni Düzenlemeleri", İŞVEREN, 50/6 s.53-55.

- Üçüncü ve kanımca en önemli fark grev oylamasının sonuçlarının belirlenmesi konusundadır. 2822 sayılı Kanun'un 35. maddesinin son fıkrasında, "Grev oylamasında grev ilanının yapıldığı tarihte işyerinde çalışan işçilerin salt çoğunluğu grevin uygulanmamasına karar verirse o işyerinde grev uygulanamaz" ifadesi yer almaktadır. Yeni Kanunun 61/III. maddesinde ise "Oylamada grev ilanının yapıldığı tarihte, işyerinde çalışan işçilerden, oylamaya katılanların salt çoğunluğu grevin yapılmaması yönünde karar verirse, bu uyuşmazlıkta, alınan grev kararı uygulanamaz" denmektedir.

Dikkat çeken farklı husus, çalışanların salt çoğunluğu yerine, grev oylamasına katılanların salt çoğunluğuna göre grev oylamasının sonuçlarının belirlenmesidir.

Bu düzenleme, "Grev yapılmasın" yönündeki sonuca daha kolay ulaşılmasını sağlamayı amaçlamış gibi bir izlenim yaratmaktadır.

- Dördüncü bir fark, yeni Kanunun 61/V. maddesinde, grup TİS ile ilgili uyuşmazlıklarda grev oylaması talebinin nasıl yapılacağı ve sonuçlandırılacağına ilişkin düzenlemedir.

2822 sayılı Kanunda yer almayan bu düzenlemenin, grup TİS ile ilgili tereddütleri ortadan kaldırmak amacıyla düzenlendiği, madde gerekçesinde yer almaktadır<sup>11</sup>.

### **Grev ve Lokavtın Uygulanması (md. 64)**

Konuyla ilgili olarak 2822 sayılı Kanun'un 38. maddesi ile 6356 sayılı Kanun'un 64. maddesi hemen hemen aynı ifadelerle düzenlenmişlerdir. Ancak 6356 sayılı Kanun'un 64/V. maddesi, 2822 sayılı Kanun'un 38. maddesinde yer almayan yeni bir düzenleme getirmektedir.

Kanuni bir grev sırasında sendikanın kusurlu hareketleri sonucu bir zarar ortaya çıkacak olursa, sendika sorumlu olacak, ancak sendika kararı olmadan işçiler veya yöneticiler zarara yol açarlarsa, kusurlu görülen işçiler ya da yöneticiler şahsen sorumlu olacaklar, sendika tüzel kişiliği bu kusurlu hareketlerden sorumlu tutulmayacaktır<sup>12</sup>.

<sup>11</sup> Bkz.: TEZ-Koop-İş, Gerekçeli 6356 sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu, Ankara, 2012, s.102.

<sup>12</sup> Bkz.: NARMANLIOĞLU, "Toplu İş Uyuşmazlıklarına...", s.109.



Elbette, fıkrada sözü edilen zarar, kanuni bir grevden dolayı işyeri çalışmadığı için ve buna bağlı olarak üretim yapamadığı için ortaya çıkan zarar değildir. Kanuni bir grev esnasında, kusurlu olarak işçilerin işyerine verdikleri maddi zarardır.

### **Kanuni grev ve Lokavta Katılmayacak İşçiler**

Kanuni grev ve lokavt esnasında çalışmak zorunda olan işçilerle ilgili 2822 sayılı Kanunda 39 ve 40. maddelerde yapılan düzenlemeler, 6356 sayılı Kanunda 65. maddede hemen hemen tümüyle aynı ifadeler kullanılarak yapılmıştır. Konunun esasına ilişkin olmayan iki fark görünmektedir.

İlk olarak 65./III maddenin son cümlesi 2822 sayılı Kanun'un 39. maddesinde yer almayan bir ifadedir. Görevli makamın çalışacak işçi sayısını resen tespitine karşı, taraflardan biri mahkemeye altı işgünü içinde itiraz edebilir. "Bu durumda mahkemenin altı iş günü içinde kesin olarak karar vermesi gerektiği" metne eklenmiştir. Sürenin uzamaması bakımından yararlı bir düzenleme olduğu düşünülebilir.

İkinci fark ise, 2822 sayılı Kanun'un 39/son maddesinde yer alan "İşletme sözleşmesine ilişkin uyuşmazlıklarda görevli mahkeme işletmenin merkezine, bölge çalışma müdürlüğü ise, her işyerinin bağlı bulunduğu bölgeye göre belirlenir" ifadesi yeni kanundaki düzenlemede yer almamaktadır.

### **Grev Hakkının ve Lokavtın Güvencesi (md.66)**

2822 sayılı Kanunda 41. md. "Grev hakkının ve lokavtın teminatı", 42. md. ise "Kanuni bir grev ve lokavtın hizmet akitlerine etkisi" başlığını taşımaktadır. Yeni kanunda ise 66. md. güvence konusunu düzenlemektedir. İlk fıkrası 2822 sayılı Kanun'un 41. maddesi ile aynıdır. 66/II. maddesi ise 2822 sayılı Kanun 42/I maddesi ile aynıdır. 66/III. maddesi ise, 2822 sayılı Kanun 42/VI maddesi ile eşdeğer bir düzenlemedir. Sadece 506 sayılı Kanun yerine 5510 sayılı Kanun adı doğal olarak ifade edilmiştir.

### **Grev ve Lokavt Esnasında İşçi Alma ve Başka İşe Girme Yasağı (md. 68)**

Aynı başlık altında 2822 sayılı Kanun md. 43 de düzenlenen konu, 6356 sayılı Kanun md. 68'de düzenlenmiştir. Esasa ilişkin bir değişiklik söz konusu değildir. Ancak 2822 sayılı Kanun 43/I. md.'de "...haklı sebeple hizmet akdi feshedilenlerin yerine yeni işçi alınması imkânı saklıdır" ifadesi yerine yeni kanun md. 68/I, "...ölen, kendi isteği ile

ayrılan veya iş sözleşmesi işveren tarafından haklı nedenle feshedilenlerin yerine yeni işçi alınabilir” ifadesine yer verilmiştir. Yararlı bir düzenleme olduğu söylenebilir.

Yeni Kanun md. 68/III’de 2822 sayılı Kanunda olmayan yeni bir düzenlemeye yer verilmiştir. Buna göre kısmi süreli iş sözleşmesi ile çalışan işçiler, kanuni haftalık çalışma süresini tamamlayacak süreyi aşmamak üzere başka bir işverenin işyerinde çalışabileceklerdir. Ancak uygulamada bunun kontrolü son derece zor olabilir.

### **Kanuni Grev ve Lokavtın Konut Haklarına Etkisi (md. 69)**

Aynı başlık altında 2822 sayılı Kanun md. 44 de düzenlenen konu 6356 sayılı Kanun md. 69 da düzenlenmiştir. Esasa ilişkin önemli bir değişiklik yoktur. Ancak 2822 sayılı Kanun md. 44/I de yer alan 90 günlük sınırlama yeni düzenlemede yer almamaktadır. Yani grev-lokavt sürdükçe işveren işçilere sağladığı konutlardan çıkaramayacaktır.

2822 sayılı Kanun md. 44/II de grev lokavt süresince işçilerin su, gaz, aydınlanma, ısınma masraflarını ve rayiç kirayı işverene ödemek zorunda olduklarını belirtmekteydi. Oysa 69/II maddede işverenin bu masrafları ve kirayı talep edebileceği belirtilmiştir. Dolayısıyla işveren böyle bir talepte bulunmazsa, işçilerin bu konularda ödeme yapmaları gerekmeyecektir.

### **Kanun Dışı Grev ve Lokavtın Sonuçları (md. 70)**

“Kanundışı grev ve lokavtın sonuçları” aynı başlıkla 2822 sayılı Kanun md.45 de, 6356 sayılı Kanun m.70 de hemen hemen aynı ifadelerle düzenlenmiştir. Yeni Kanundaki düzenlemeler daha kısa tutulmuş, haklı nedenle fesih hakkı ifade edilmiş ve bunun sonuçları zaten bilindiği için ayrıca madde içinde tekrar edilmemiştir.

### **Tespit Davası (md. 71)**

2822 sayılı Kanun 46. md.’sindeki düzenleme 6356 sayılı Kanun 71. maddesinde düzenlenmiştir. Ancak 2822 sayılı Kanun md. 46’daki düzenlemede yetkili İş Mahkemesinin bir ay içinde vereceği kararın işçi ve işveren sendikasının mensuplarını bağlayacağı ve ceza davaları için kesin delil teşkil edeceği ifade edilmiş ve temyiz olanağı öngörülmemiştir. Oysa yeni kanundaki düzenlemede, temyiz söz konusu olduğunda Yargıtay’ın bir ay içinde bağlayıcı, kesin kararı vereceği hükme bağlanmıştır.

### **Grev Hakkının ve Lokavtın Kötüye Kullanılması (md. 72)**

2822 sayılı Kanun'un 47. md.'sindeki düzenleme 6356 sayılı Kanun'un 72. maddesinde düzenlenmiştir. Esasa ilişkin bir değişiklik yoktur. Ancak 2822 sayılı Kanun md. 47/ IV'de yer alan "Grev esnasında greve katılan işçilerin ve sendikanın kasıtlı veya kusurlu hareketleri sonucu, grev uygulanan işyerinde sebep oldukları maddi zarardan sendika sorumludur" ifadesi yeni Kanunda 72. maddede yer almamıştır. Ancak bu gibi durumlarda sendikanın sorumluluğunu düzenleyen hükmün "Grev ve lokavtın uygulanması" başlıklı 64. maddesinin 5. fıkrasında yer aldığını hatırlayacak olursak bu nedenle 72. maddede yer verilmediği düşünülebilir.

### **Grev ve Lokavt Gözcüleri (md. 73)**

2822 sayılı Kanunda 48. md. "Grev gözcüleri", 49. md. "Lokavt gözcüleri" başlığı altında düzenlenmiştir. 6356 sayılı Kanun'un 73. maddesinde "Grev ve lokavt gözcüleri" başlığı altında konu tek maddede toplanmıştır. İşçi sendikalarının ve işveren sendikalarının gözcüler görevlendirme yetkileri ve gözcülerin sayısı ve görevleri konusunda yeni düzenlemede esasa ilişkin bir değişiklik yoktur.

- Ancak 2822 sayılı Kanun md. 48/I son cümlesindeki "Çalışma serbestliği her halde saklıdır" ifadesi bu fıkradaki düzenlemenin eşdeğeri olan yeni Kanun'un 73/I. maddesinde yer almamaktadır. Esasen grev ve lokavtın uygulanması başlıklı 64. maddenin birinci fıkrasında çalışmak isteyenlerin hiçbir şekilde engellenemeyeceği belirtilmiştir. Bu nedenle 73/I. maddede tekraren kanunun ifade edilmesine gerek duyulmamış olabilir.
- Bir diğer önemli değişiklik, 2822 sayılı Kanun md. 48/III ve 48/IV deki ifadelerin ve md. 49/II deki ifadelerin 73. maddede yer almayışlarıdır<sup>13</sup>.

2822 sayılı Kanundaki değinilen ifadelerde "Bu işyerinde grev vardır", "Bu işyerinde lokavt vardır" ifadeleri dışında, işyerleri ve çevresine afiş - pankart vb. ilan vasıtaları asılması veya yazılar yazılması yasaklanmıştı. Ayrıca işyeri ve çevresinde grevciler veya grev gözcüleri için kulübe, çadır, baraka benzeri barınma vasıtalarının kurulması da yasaklanmıştı.

<sup>13</sup> Bkz.: SUR, "6356 sayılı Sendikalar...", s. 169.

Ancak hükümetçe teklif edilen metinde aynı esaslar varken, alt komisyondaki görüşmelerde “grev yapılan işyeri çevresinde kulübe, baraka, çadır gibi barınma yeri yasağı ile ceza yasalarına göre suç oluşturmayan eylem ve davranışların amaçla bağdaşamayacak şekilde sınırlandırılmasının doğru olmadığı” gerekçesiyle madde metninden çıkarılmıştır<sup>14</sup>.

### **Grev ve Lokavt Halinde Mülki Amirin Yetkileri (md. 74)**

2822 sayılı Kanun’un 50. maddesi ile 6356 sayılı Kanun’un 74. maddesi aynı konuyu düzenlemektedir.

2822 sayılı Kanun’un 50. md. 1. fıkrasında, “Grev ve lokavt halinde, mahallin en büyük mülki amiri, grev ve lokavt uygulanan işyerlerinde gerekli emniyet, inzibat, koruma ve sağlık işlerini düzenler” ifadesi vardır.

Yukarıda değinilen ifade 6356 sayılı Kanun’un 74/l. maddesinde yer almamaktadır. 74/l. maddede, 2822 sayılı Kanun 50. maddenin birinci fıkrasının ikinci cümlesi esas alınmış ve ayrıca “işyerinde faaliyetin devamlılığının sağlanması için gerekli tedbirlerin alınacağı” ifade edilmiştir. “İşyerinde faaliyetin devamlılığının sağlanması” ifadesi 2822 sayılı Kanundaki düzenlemede yoktur.

Maddeye ilişkin gerekçede, bu ifade ile grev ve lokavt halinde işverenlerin yasal grevi engelleme amacı taşımayan yasal faaliyetlerini yürütmelerini engelleyici önlemlerin alınmasının amaçlandığı belirtilmektedir<sup>15</sup>.

Ancak böyle bir ifadeye gerçekten ihtiyaç olup olmadığı tartışılabilir. Gerek eski düzenlemedeki 50. maddenin 2. fıkrasında, gerekse yeni Kanunun 74. maddesinin fıkrasında, mülki amirlerin alacağı tedbirlerin kanuni bir grev veya lokavtın uygulanmasına engel olamayacağı belirtilmiştir.

Ancak aradaki fark, yeni Kanunun 74/II. maddesinde, mülki amirlerin alacağı tedbirlerin kamu düzenine ilişkin olması gerektiğinin ifadesidir. Yani alınacak tedbirler kamu düzenini korumak amacıyla sınırlı olacaktır. Bunun açıkça belirtilmesinin yararlı olduğu söylenebilir.

<sup>14</sup> Bu düzenlemenin isabetli olup olmadığı konusunda bir tahmin için bkz.: TUNCAY, “**Toplu İş Sözleşmesi Hukukunda.....**”, s.92.

<sup>15</sup> Bkz.: TEZ-Koop-İş, Gerekçeli 6356 sayılı.. 74. md. Gerekçesine ilişkin açıklama, s. 115.

### **Grev ve Lokavtı Sona Erdirme Kararı (Md. 75)**

2822 sayılı Kanun'un 51. maddesinde düzenlenen konu, yeni kanunun 75. maddesinde düzenlenmiştir. Yeni kanundaki düzenlemede de genel olarak aynı esaslar korunmuştur. Ancak gene de bazı farklılıklar vardır.

İlk olarak 2822 sayılı Kanun 51/I. maddede grevi sona erdirme kararının mahallinde çıkan en az bir gazetede, gazete yaksa mutad vasıtalarla ilan edileceği ve bu ilanla grev veya lokavtın sona ereceği belirtilmiştir.

Oysa yeni kanunun 75/II. md, sona ermenin görevli makam tarafından işyerinde yapılacak ilanla gerçekleşeceğini öngörmektedir. Gazete ilanı vb. olmayacaktır.

İkinci bir değişiklik fesih, infisah hallerinde yetki belgesinin hükümsüz kalacağı ifade edilmesidir. 6356 sayılı Kanun md. 75/IV'de grev uygulayan işçi sendikasının kapatılması, feshi, infisahi halinde grevin ve lokavt kararı alınmışsa, lokavtın kendiliğinden sona ereceği eski düzenlemeye paralel bir şekilde ifade edilmiş ve ilave olarak işçi sendikasının yetki belgesinin hükümsüz olacağı ifade edilmiştir. Bu ilave edilen ifadeye gerek olup olmadığı tartışılabilir.

Üçüncü bir yenilik ise üye kaybı tespitinde hangi tarihteki sayının esas alınacağını belirlenmiş olmasıdır. 6356 sayılı Kanun md. 75/VI'da, grev uygulayan sendikanın üye kaybı nedeniyle grevin sona ermesi ile ilgili olarak, yetki tespiti için başvuru yapılan tarihteki işyerindeki üye sayısının esas alınacağı belirtilmiştir. 2822 sayılı Kanun md. 51/IV'de bu konu açıkça belirtilmemiştir. Yeni düzenlemenin tereddütlerin giderilmesi bakımından yararlı olduğu söylenebilir.

### **Ceza Hükümleri (Md. 78)**

Çok kısaca belirtmek gerekirse, kanun hükümlerine aykırı davranışlarda çeşitli idari para cezaları öngörülmüş, hapis cezalarına yer verilmemiş ve bir kısım kanuna aykırı davranışlar suç olmaktan çıkarılmıştır. Ayrıca idari yaptırımların gerekçeleri belirtilmek suretiyle Çalışma ve İş Kurumu İl Müdürlükleri tarafından verileceği hükme bağlanmıştır.

## SONUÇ

6356 sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu, epeyce uzun süren hazırlıklardan ve değişik tasarıların değerlendirilmesinden sonra yayınlanarak yürürlüğe girmiş ve toplu iş ilişkilerinde yeni bir dönemi başlatmıştır.

Kanunun hazırlanışında ve yayınlanmasında Uluslararası Çalışma Örgütü'nün eleştirileri, Anayasa'da 2010 yılında yapılan değişikliklerin yansıtılması ve 2821-2822 sayılı Kanunların uygulamada yol açtığı bazı sorunların çözümü ihtiyacı itici rol oynamıştır. Gerçekten de Uluslararası Çalışma Örgütü eleştirileri dikkate alınmış ve sendikal haklar genişletilmiştir. Sosyal tarafların görüş ve taleplerinin dengelenmesine çalışılmıştır.

Grev ile ilgili yasak ve sınırlamalar yeniden düzenlenirken, sürekli grev yasaklarının kapsamının Uluslararası Çalışma Örgütü'nün beklentilerini tam olarak karşılama da epeyce daraltıldığı görülmektedir. Böylece grev hakkının çerçevesi genişletilmiştir.

Elbette zaman içinde eskiden beri var olan bazı uygulamada karşılaşılan sorunlara yenileri eklenebilir. Yeni ihtiyaçlara göre yeniden bazı düzenlemelerin yapılması gerekebilir. Sosyal tarafların diyalog ve uzlaşma konusunda istekli ve gayretli olmaları mevzuattan kaynaklanan tereddüt ve sıkıntıları azaltabilecek ana etkidir. Yeni kanunun çalışma barışına olumlu katkıda bulunması başlıca dileğimizdir.