

Toplu İş İlişkileri Bakımından İş Sözleşmesinin Feshini Doğuran Haller

Prof. Dr. Nüket Saracel¹

İş sözleşmelerinin feshine ilişkin düzenlemeler, genel hükümler olarak Türk Borçlar Kanununda yer almaktadır. Bireysel iş ilişkileri bakımından, 4857 sayılı İş Kanununda hem süreli fesih, hem de haklı nedenlerle fesih düzenleyen hükümler bulunmaktadır. 6356 sayılı Kanun toplu iş ilişkilerinin yürütümünü belirli esaslara bağlarken, bu ilişkiler bakımından bireysel iş sözleşmelerinin gerek işçi, gerekse işveren tarafından feshini düzenleyen hükümler de içermektedir. Bu hükümlerden bir kısmı işçi kuruluğu yöneticiliği, işyeri sendika temsilciliği ve sendikal güvencelere ilişkin maddeler kapsamında fesih hakkını sınırlandırıcı nitelik taşıırken, diğer bir kısmı ise grev ve lokavt kararının alınması ve yürütülmesi sırasında kullanılacak fesih halleridir. Bu konuda özellikle siyasi grev, genel grev ve dayanışma grevi gibi bazı yasa dışı grev ile işyeri işgali, işi yavaşlatma, verimi düşürme gibi eylem türlerine girişenlerin iş sözleşmelerinin kanun dışı grevde olduğu gibi haklı nedenlerle fesh edilip edilemeyeceği öğretide tartışılan bir durumdur. Bu çalışmada sözkonusu düzenlemeler ele alınmaktadır.

Anahtar Kelimeler: Toplu iş ilişkileri, grev, lokavt, fesih, haklı nedenlerle fesih, süreli fesih.

The Cases Revealing the Termination of the Employment Contracts in Terms of Collective Labor Relations

Regulations on the termination of employment contracts are taken place in the Turkish Code of Obligations as general provisions. There are provisions which regulate both the notice of termination and break of the contract for just cause, in terms of individual labor relations in the Labor Law No. 4857. While the Law No. 6356 encompasses the execution of collective labor relations with certain principles, and also includes provisions governing the termination of individual employment contracts by both the employee and the employer in terms of these relations. Some of these provisions are the restrictive features mentioning about the workers' trade union management, the shop stewards, the guarantee of freedom of trade union, the other of part of regulations are the termination cases which can be used during the execution and the make of decision taken about strike and lockout. On this subject, it is a general discussion in the literature on whether especially the employment contracts of the employees which take place in the political strike, general strike, and supportive strike and undertake activities such as work place occupation, slowing down work, reducing productivity, the employment contracts could be terminated or not depending on just cause as in the illegal strike, In this study, these regulations are discussed.

Key Words: Collective labor relations, strike, lockout, termination, break the contract for just cause, notice of termination.

¹ Doğuş Üniversitesi, İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi, İşletme Bölümü, Acıbadem, 34722, Kadıköy, İstanbul, Tel: 02164447997/1620, e-mail: nsaracel@dogus.edu.tr.

Fesih ve İş Sözleşmeleri Açısından Fesih Türleri

Fesih, sürekli borç ilişkisi doğuran sözleşmeleri ileriye etkili olarak sona erdiren yenilik doğuran bir hak olarak karşımıza çıkmaktadır (Oğuzman, 1954). Sözleşmenin taraflarından birisi bu hak ile diğer tarafın onayını almadan sözleşmeyi sona erdirebilmektedir. Feshin, tarafların anlaşarak akdi sona erdirmesinden farkı sözleşmeleri tek taraflı olarak sona erdirmesidir. Feshin yapılabilmesi için bildirim gerekmekte ise de, bu bildirim hukuki sonuç doğurması için karşı tarafa ulaşması yeterli olup, karşı tarafın kabulüne ihtiyaç bulunmamaktadır (Narmanlıoğlu, 1955; Çelik, 2012).

Bireysel İş İlişkileri Bakımından Taraflara Fesih Hakkı Doğuran Haller

Bireysel İş Hukuku bakımından fesih düzenleyen hükümler 4857 sayılı İş Kanununun 17, 24 ve 25. maddeleridir. Süreli fesih düzenleyen 17. madde belirsiz süreli iş sözleşmelerinin sona erdirilmesine ilişkin olup, her iki tarafın da karşı tarafa işçinin kıdemine göre en az 2-8 haftalık bildirim süresi tanıyarak iş sözleşmesini sona erdirmesini düzenlemektedir. Bunun da karşı tarafa önceden bildirilerek yapılmasını öngörmektedir. Haklı nedenlerle fesih hakkı ise hem işçi, hem de işverene tanınmış olup, taraflara bu hakkı sağlayan sebepler 24. ve 25. maddelerde yer almaktadır. 24. maddede işçinin ileri sürebileceği haklı nedenler; sağlık, ahlak ve iyi niyet kurallarına uymayan haller ve benzerleri ile zorlayıcı sebepler olarak 3 bent altında düzenlenmiştir. 25. maddede ise işverenin ileri sürebileceği haklı nedenler; sağlık, ahlak ve iyi niyet kurallarına uymayan haller ve benzerleri ile zorlayıcı sebepler başlıkları altında düzenlenirken, işçinin gözaltına alınması veya tutuklanması da aynı madde kapsamında hüküm altına alınmıştır.

Toplu İş İlişkileri Bakımından Taraflara Fesih Hakkı Doğuran Haller

Genel olarak

Toplu iş ilişkileri açısından iş sözleşmesinin feshini düzenleyen hükümler 6356 sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanununda yer almaktadır. Kanunda hem işçi, hem de işverene fesih hakkı sağlayan hükümler bulunmaktadır. Hükümlerden bir kısmı işçi kuruluşlarında yöneticilik, işyeri sendika temsilciliği ya da sendika üyeliğini güvence altına alan maddeler kapsamında düzenlenmiştir. Diğer bir kısmı ise grev ve lokavt kararının alınması ve uygulanması aşamasında ortaya çıkan fesih hallerini içermektedir.

İşçi Kuruluşlarında Yöneticilik, İşyeri Sendika Temsilciliği Görevini Yürütenler ve Sendikal Güvenceler Bakımından

İşçi kuruluşlarında yöneticilik, işyeri sendika temsilciliği görevleri nedeni ile ve sendikal güvenceler kapsamında bulunan kişiler ile onları çalıştıran işverenlerin iş sözleşmesini fesih hakkı ve bu hakkın sınırları 23, 24 ve 25. maddelerde düzenlenmiştir.

İşçi Kuruluşlarında Yöneticilik Yapanlar Bakımından

6356 sayılı Kanunun 23. maddesinde hem işçi kuruluşu yöneticisine, hem de işverenine fesih hakkı tanıyan hükümler bulunmaktadır. 2821 sayılı Sendikalar Kanununa göre yönetim ve denetim kurulu üyeleri yönetici sıfatını taşıyıp, denetim kurulu üyeleri yöneticilere tanınan güvenceden yararlanamamaktaydı. 6356 sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu yönetici sıfatını kuruluş ve şubesinin yönetim kurulu üyelerine verdiğinden, kuruluşun diğer organlarında yer alanların bu güvenceden yararlanması mümkün olmayacaktır (Sur, 2013; Baskan, 2014). Kanunun 23/1. maddesinde işçi kuruluşunda yönetici olduğu için çalıştığı işyerinden ayrılan işçinin iş sözleşmesi askıda kalacağı belirtilmiş, ancak yöneticinin dilerse işten ayrıldığı tarihte iş sözleşmesini bildirim süresine uymaksızın veya sözleşme süresinin bitimini beklemeksizin feshederek, kıdem tazminatına hak kazanacağı öngörülmüştür. Yöneticinin yöneticilik süresi içerisinde iş sözleşmesini fesh etmesi durumunda kıdem tazminatının fesih tarihindeki emsal ücret üzerinden hesaplanacağı da ayrıca hükme bağlanmıştır. Aynı maddenin 2. fıkrasında ise, iş sözleşmesi askıya alınan yöneticinin, sendika tüzel kişiliğinin sona ermesi, seçime girmemek, yeniden seçilmemek veya kendi isteği ile çekilmek suretiyle görevinin sona ermesi durumunda sona erme tarihinden itibaren bir ay içinde ayrıldığı işyerinde işe başlamak üzere işverene başvurabileceği, işverenin talep tarihinden itibaren bir ay içinde bu kişileri o andaki şartlarla eski işlerine veya eski işlerine uygun bir diğer işe başlatmak zorunda olduğu belirtilmiştir. Ayrıca bu kişilerin süresi içinde işe başlatılmaması durumunda iş sözleşmelerinin işveren tarafından feshedilmiş sayılacağı da ifade edilmiştir. Bu tür bir durumda yöneticilik görevini yerine getirmiş işçinin kıdem tazminatına hak kazanması söz konusu olabilecektir (Şahlanan, 2013). 2821 sayılı Sendikalar Kanunu yürürlükte iken yöneticilik görevi nedeniyle işinden ayrılan işçi, sendika yöneticiliği yapmak haklı bir neden sayılmadığından süreli fesih kurallarına uyarak iş sözleşmesini fesh edebilmekteydi. Üstelik kanunda bu konuda bir düzenleme olmadığı için sözleşme askıda sayılmamaktaydı (Baskan, 2014)². Ayrıca söz konusu Kanun bakımından sendika yöneticisi olmak için işyerinden ayrılan işçinin hizmet sözleşmesi sona erdiği için işçi sıfatını da kaybettiği kabul edilmekteydi (Edis ve Berki, 2015). Yönetici işinden kendi isteğiyle ayrılmış olduğu için kıdem tazminatı gibi feshe bağlı hakların istenebileceği bir sözleşme bulunmaması nedeniyle, bu haklarını ancak işe iadesi ile kurulan yeni sözleşme ile isteyebilmekte ve bu durum da yöneticinin kıdem tazminatına hak kazanabilmesi konusunda tartışmalara yol açmaktaydı (Dereli, 2013; Şahlanan, 2014).

6356 Sayılı Kanuna göre, yöneticilik görevi yerine getirmek için işten ayrılan işçinin iş sözleşmesi kural olarak askıya alınsa da yöneticilik görevine getirilen işçi iş sözleşmesini feshetme hakkına sahiptir. İş sözleşmesinin askıya alınması kanuni bir zorunluluk olmayıp, işçi yöneticilik görevinden sonra işe dönmeyi düşünmüyorsa iş sözleşmesini feshedebilir (Astarlı, 2013). 6356 Sayılı Kanunun 23. maddesinde açıkça düzenlenen bir fesih türü olması ve aynı maddede kıdem tazminatına hak kazanılacağına hükmedilmesi bu feshin hukuka uygun olduğunu göstermektedir. Fesih hukuka uygun bir fesih olmakla birlikte yönetici için özel bir haklı nedenle düzenlenmiş fesih türüdür (Baskan, 2014). Yöneticinin yaptığı feshin türünün belirlenmesi feshin uygulanma

² Yargıtay da 2821 sayılı Kanun döneminde aldığı bir kararında yönetici olarak işinden ayrılan işçinin bu süre zarfında iş sözleşmesinin askıda olmadığını, sona erdiğini belirtmiştir. Y9HD, 9.6.1998, E. 1998/3326, K. 1998/10120, Şen, 2008: 99).

şekli bakımından önem taşımakta olup, bu durumda yönetici bildirim sürelerine bağlı kalmadan veya belirli iş sözleşmesiyle işverene bağlı olsa bile sözleşme süresinin bitimini beklemeden sözleşmeyi feshedebilecek ve kıdem tazminatına hak kazanacaktır (Şahlanan, 2014). Bu fesih yönetici bakımından ihbar tazminatı ya da aniden iş bırakmaya yönelik bir tazminat ödeme gibi bir yükümlülük de getirmeyecektir (Şahlanan, 2014). Yönetici, yöneticilik süresi içerisinde iş sözleşmesini feshederse kıdem tazminatı fesih tarihindeki emsal ücret üzerinden hesaplanacaktır. Yönetici, yönetici seçildiği zaman ya da yöneticilik nedeniyle işyerinden ayrıldığı yani iş sözleşmesinin askıda olduğu süre içinde iş sözleşmesini feshettiğinde kanunda öngörülen diğer şartlar da oluşmuşsa kıdem tazminatına hak kazanacak, fesihten sonra yöneticilik güvencesinden yararlanamayacaktır (Dereli, 2013; Şahlanan, 2014).

Belirtmek gerekir ki, sendikalar gelir ve büyüklüklerine göre profesyonel yöneticiler tarafından yönetilebileceği gibi amatör yöneticiler tarafından da yönetilebilir. Amatör sendika yöneticisi sendikal faaliyetlerini işyerinden ayrılmadan çalışmaya devam ederek yerine getiren işçidir (Astarlı, 2013). Profesyonel yönetici ise işçi kuruluştaki yöneticiliğini görev olarak seçip, bu nedenle işinden ayrılan kişidir. 2821 Sayılı Kanunda amatör sendika yöneticisinin güvencesine ilişkin olarak 6356 sayılı Kanun'un 24/5. hükmü gereğince bu tür yöneticilerin, işyeri sendika temsilcilerinin güvencesinden yararlanabilmesinin mümkün olduğu görülmektedir (Şahlanan, 2014; Başkan, 2014).

İşyeri Sendika Temsilciliğini Yürütenler Bakımından

İşyeri sendika temsilciliğinin güvencesini hükme bağlayan 24/1. maddede; işverenin, işyeri sendika temsilcilerinin iş sözleşmelerini haklı bir neden olmadıkça ve nedenini yazılı olarak açık ve kesin şekilde belirtmedikçe feshedemeyeceği belirtilmiştir. Bu bakımdan işyeri sendika temsilcilerinin iş sözleşmesi işveren tarafından haklı bir neden yazılı olarak açık ve kesin şekilde belirtilerek fesh edilebilecektir. Fesih bildirimünün tebliği tarihinden itibaren bir ay içinde, temsilci veya üyesi bulunduğu sendikanın dava açabileceği de maddede ayrıca yer almaktadır. Daha önce 2821 sayılı Sendikalar Kanununun işyeri sendika temsilcilerine güvence sağlayan 30'uncu maddesinde 4773 sayılı İş Güvencesi Kanunu'nun 9'uncu maddesi ile yapılan değişiklikle; "İşyeri sendika temsilcisinin belirsiz süreli hizmet akdinin işveren tarafından feshinde İş Kanununun ilgili hükümleri uygulanır. Temsilcinin hizmet akdinin sadece temsilcilik faaliyetlerinden dolayı feshedilmesi halinde, İş Kanunu'nun 21 inci maddesinin birinci fıkrası uyarınca en az bir yıllık ücreti tutarında tazminata hükmedilir" denilmekteydi. Dolayısıyla işyeri sendika temsilcisinin belirsiz süreli hizmet akdi işveren tarafından temsilcilik faaliyetleri dışında herhangi bir nedenle feshedildiğinde 4857 sayılı İş Kanununun iş güvencesiyle ilgili 18,19,20,21 maddelerin uygulanacağı öngörülmekteydi. Bu nedenle işçinin işe iade davasını kazanması halinde, işe başlatılmama tazminatı 4857 sayılı Kanununun 21'inci maddesi gereğince dört ile sekiz aylık ücreti arasında hesaplanmaktaydı. Temsilcinin hizmet akdinin temsilcilik faaliyeti nedeni ile feshedilmesi halinde ise, İş Kanunu'nun 21'inci maddesinin birinci fıkrasına göre en az bir yıllık ücreti tutarında tazminata hükmedileceği belirtilmişti. Bu durumda işçinin, fesih temsilcilik faaliyetleri dolayısıyla yapıldığını kanıtlama yükümlülüğü bulunmaktaydı. 6356 sayılı Kanunla getirilen en önemli yenilik; işverenler tarafından işyeri sendika temsilcilerinin iş sözleşmelerinin savunmaları alınmadan, gerekçesi yazılı olarak açık ve net bir şekilde belirtilmeden ve haklı neden dışında sona erdirilememesi ve işverenin; işyeri sendika temsilcisinin iş sözleşmesini geçerli nedenle ya da temsilcilik faaliyetleri nedeni ile fesih yetkisinin bulunmamasıdır. İş sözleşmesi

belirli ya da belirsiz olsun haklı nedenle feshedilen temsilcinin veya üyesi bulunduğu sendikanın fesih bildiriminin tebliği tarihinden itibaren bir ay içinde dava açma hakkı bulunmaktadır. Bir aylık dava açma süresi hak düşürücü bir nitelik taşımaktadır. Süresi içerisinde açılan davada mahkeme temsilcinin işe iadesine karar verirse, fesih geçersiz sayılarak temsilcilik süresini aşmamak kaydıyla fesih tarihi ile kararın kesinleşme tarihi arasındaki ücret, bu süre içinde ücrete yapılan zamlar, ikramiyeler ve diğer hakların işveren tarafından ödenmesi gerekecektir. Temsilcinin kararın kesinleşmesinden itibaren altı iş günü içinde işe başvurmasına rağmen işveren tarafından altı iş günü içinde işe başlatılmaması durumunda iş ilişkisinin devam ettiği kabul edilerek ücreti ve diğer hakları temsilcilik süresince ödenmeye devam edilecektir (İnciroğlu, 2013).

Sendikal Güvenceler Bakımından

İşçi kuruluştaki yöneticiliği ve işyeri sendika temsilciliği dışında sendika özgürlüğü de 6356 sayılı Kanunla güvence altına alınmış olup, bunu düzenleyen 25/1. maddede, işçilerin işe alınmalarının; belli bir sendikaya girmeleri veya girmemeleri, belli bir sendikadaki üyeliği sürdürmeleri veya üyelikten çekilmeleri veya herhangi bir sendikaya üye olmaları veya olmamaları şartına bağlı tutulamayacağı belirtilerek, aynı maddenin 5. fıkrasında sendikal bir nedenle iş sözleşmesinin feshi³ hâlinde işçinin 4857 sayılı Kanununun 20 ve 21 inci madde hükümlerine göre dava açma hakkına sahip olduğu öngörülmüştür. Madde hükmüne göre işçinin işe başlatılmaması durumunda, ayrıca 4857 sayılı Kanununun 21 inci maddesinin birinci fıkrasında belirtilen tazminata hükmedilmeyecektir.

Grev ve Lokavt Kararının Alınması ve Uygulanması Sırasında Ortaya Çıkan Fesih Halleri

Toplu iş ilişkileri bakımından işçi ve işverene fesih hakkı tanıyan diğer haller grev ve lokavt kararının alınması ve uygulanması sırasında ortaya çıkabilecek fesih durumlarıdır.

Bunlardan ilki, işverene haklı nedenlerle fesih hakkı doğurmakta olup, 6356 sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanununun 68/3. maddesinde düzenlenmiştir. Maddeye göre “kanuni bir grev ve lokavt dolayısıyla iş sözleşmeleri askıda kalan işçiler, grev veya lokavt süresince başka bir işverenin yanında çalışamaz. Aksi halde iş sözleşmeleri işverence haklı nedenle feshedilebilir. Ancak kısmi süreli iş sözleşmesi ile çalışan işçiler, kanuni haftalık çalışma süresini tamamlayacak süreyi aşmamak üzere başka bir işverenin işyerinde çalışabilir”. Grev esnasında başka işte çalışma yasağı önceki 2822 sayılı Toplu İş Sözleşmesi, Grev ve Lokavt Kanunu’na göre biraz yumuşatılmıştır. 2822 sayılı Kanun’daki “başka iş tutamazlar” (2822 s. K m.43/III) ifadesi yerine, greve katılan işçilerin günlük yaşamlarını sürdürebilmelerine imkan sağlayan, “başka bir işverenin yanında çalışamaz” hükmü yer almaktadır. Yeni kanunla kısmi çalışanlar için bu tür çalışmanın mantığına uygun bir hüküm getirilerek yasal çalışma süresini tamamlayacak süreyi aşmamak üzere başka bir işverenin işyerinde çalışabilmelerine olanak tanınmıştır (m.68/son) (Sur, 2013: 352). İş Kanununa İlişkin Çalışma Süreleri Yönetmeliğinin 6. maddesine göre, “işyerinde tam süreli iş sözleşmesi ile yapılan emsal çalışmanın üçte ikisi oranına kadar yapılan çalışma kısmi süreli

³ Yargıtay 9. HD bir kararında, işyerinde fesih tarihi itibari ile sendika üyesi çalışan işçi kalmamasını ve grev kararının kaldırılmasını takiben işe başlamak için gelen işçinin işverence çalıştırılmamasının feshin sendikal nedene dayandığını gösterdiğini belirterek, feshin geçersizliğine, 1 yıldan az olmamak üzere iş başlatmama tazminatına hükmedilmesini karara bağlamıştır. Yarg. 9 HD., 24.04.2006, E. 2006/5659, K. 2006/11258, (<https://legalbank.net>, Erişim tarihi: 28/01/2019).

çalışmadır”. Buna göre haftalık çalışma süresinin 45 saat olarak belirlendiği bir işyerinde işçi 30 saat ve daha az süre ile çalışıyorsa haftalık çalışma süresini tamamlayacak süreyi aşmamak kaydıyla başka bir işverenin yanında çalışması mümkündür. 68/II. madde ile getirilen bu hüküm, greve katılan veya lokavta maruz kalan işçilerin kısmi çalışmalarına imkan sağlar niteliktedir (Caniklioğlu, 2016).

Greve katılan işçilerin, grev süresince başka bir işverenin yanında çalışmaksızın, bağımsız olarak gelir getirici bir iş yapmalarının mümkün olup olmadığı 2822 sayılı Kanun döneminde üzerinde tam olarak uzlaşılabilen bir konuydu. Ancak öğretilerdeki çoğunluk görüşü bunu mümkün görüyordu. 2822 sayılı Kanun m. 43’de grevde işçilerin başka iş tutamayacakları öngörülürken, 6356 sayılı Kanun’da başka bir işverenin yanında çalışmaları engellenmiş olmakla birlikte, bağımsız olarak çalışmaları mümkün hale gelmiştir. Öğretilerde, greve katılan işçinin bağımsız çalışmasına imkân verilmesinin grev hakkının özü ile çeliştiği, bu bakımdan, Kanun’daki bu değişikliğin isabetli olmadığı ileri sürülmekle birlikte, grev esnasında greve katılan işçilerin bağımsız bir işte çalışmalarının engellenmemesi yerinde olmuştur (Caniklioğlu, 2013). Bütün bunlara dayanarak belirtilebilir ki; grev ve lokavt dolayısıyla iş sözleşmeleri askıda olanlardan kısmi çalışanların, kısmi süreler dışında çalışmaları, tam süreli çalışanların ise kendi bağımsız işlerini yapmaları dışında başka bir işverenin yanında çalışmaları durumunda iş sözleşmeleri işveren tarafından haklı nedenlerle fesh edilebilecektir. 6356 sayılı Kanununun 68/1. maddesinde işverenin kanuni bir grev veya lokavt süresince iş sözleşmeleri askıda kalan işçilerin yerine, sürekli ya da geçici olarak başka işçi alamayacağı ve başkalarını çalıştıramayacağı öngörülmektedir. Sadece greve katılmayacak ve lokavta maruz bırakılmayacak işçilerden, ölen, kendi isteğiyle ayrılan veya iş sözleşmesi işveren tarafından haklı nedenlerle feshedilenlerin yerine yeni işçi alma hakkı verilmiştir. İşverenin bu maddeye aykırı hareketinin taraf sendikanın yazılı başvurusu hâlinde görevli makamca denetleneceği öngörülmüş (m. 68/1) ve madde hükmüne aykırı olarak grev yapan işçilerin yerine işçi çalıştıran işveren veya işveren vekiline aldığı her bir işçiyle ilgili olarak binbeşyüz Türk Lirası idari para cezası getirilmiş (m. 78/1-i) olup, işçiye haklı nedenlerle iş sözleşmesini fesih hakkı veren açık bir hüküm Kanunda bulunmamaktadır.

Toplu iş ilişkileri bakımından iş sözleşmesi taraflarına fesih hakkı doğuran hallerden bir diğeri de 6356 sayılı Kanununun 70. maddesinde “kanun dışı grev ve lokavtın sonuçları” başlığı altında yer almaktadır. 70/1. maddede işverene haklı fesih hakkı tanınırken, madde 70/3’de işçilere bu tür bir fesih hakkı verilmektedir. Madde 70/1’de “kanun dışı grev yapılması halinde işveren, grevin yapılması kararına katılan, grevin yapılmasını teşvik eden, greve katılan veya katılmaya ya da devama teşvik eden işçilerin iş sözleşmelerini haklı nedenle feshedebilir” hükmü yer almaktadır. Dolayısıyla işveren kanun dışı grevde belirtilen davranışlarda bulunan işçilerin iş sözleşmelerini derhal ve tazminatsız fesh edebilecektir. Benzer şekilde, 70/3’te de “kanun dışı lokavt yapılması halinde işçiler iş sözleşmelerini haklı nedenle feshedebilir” hükmü yer almakta, derhal fesih hakkı bu kez de işçilere tanınmaktadır.

Kanun dışı greve katılan işçilerin iş sözleşmelerinin işverence ne zaman fesh edilebileceği konusu önem taşımakta olup, Yargıtay’ın bu konuya açıklık getirici kararları bulunmaktadır. Yargıtay, işverenin işyerinde başlatılan grevin yasa dışı olduğunun tespiti konusunda mahkemeye başvurması üzerine mahkemenin grevin yasa dışı oluşuna karar vermesi sonucu kanun dışılığın mahkemenin kararından itibaren değil, grevin uygulanmaya başladığı tarihten itibaren geçerli

olduğuna, bu nedenle kararı takiben işbaşı yapmak isteyen işçinin iş sözleşmesinin kanun dışı durum devam ettiği müddetçe sona erdirilebileceğine karar vermiştir⁴.

6356 sayılı Kanunun yürürlüğe girmesi ile siyasi grev, genel grev, dayanışma grevi, işyeri işgali, işi yavaşlatma, verimi düşürme ve diğer direnişlerin kanun dışı grev kapsamında olup olmadığının değerlendirilmesi de önem taşır hale gelmiştir. Öğretide bu konuda iki farklı görüş bulunmaktadır. Bu görüşlerden ilki; İşyeri işgali, işi yavaşlatma, verimi düşürme ve diğer direnişler hakkında kanun dışı grevin müeyyidelerinin uygulanacağı konusunda bir hüküm olmadığı, bu tür eylem türlerini yasaklayan hükmün Anayasadan çıkarıldığı dolayısıyla bunlar hakkında kural olarak, kanun dışı grevin sonuçlarının uygulanmaması gerekeceği şeklinde öğretide yer almakta ve bunu destekleyen yargı kararları⁵ bulunmaktadır. Bu tür eylemlerde, genellikle işçilerin işi topluca bırakmaları söz konusu olmadığından bu gibi eylemlerin grev değil, grev benzeri durum olarak kabul edileceği (Işıklı, 2010: 332), bu gibi eylem ve direnişler hakkında grev tanımındaki unsurlar mevcut olmadığından doğrudan kanun dışı grevin sonuçlarının uygulanmasının da mümkün olmayacağı belirtilmektedir. Bu nedenle mesleki amaç taşıyan bu tür eylemler hakkında, kanun dışı grev değil, İş Kanununun 25. maddesinde yer alan eyleme uyan bendine göre işlem yapılması gerekeceği de ifade edilmektedir. Gerçekten de, işyeri işgali, işi yavaşlatma, verimi düşürme ve diğer direnişler işçilerin sadakat ve iş görme borçlarına aykırılık olarak görülüp, bu durum işveren için haklı fesih sebebi oluşturabilecektir. Borçlar Kanunu kapsamına giren işçiler bakımından ise Borçlar Kanununun 435. maddesinde düzenlenen, “Sözleşmeyi fesheden taraftan, dürüstlük kurallarına göre hizmet ilişkisini sürdürmesi beklenemeyen bütün durum ve koşullar, haklı sebep sayılır” hükmü uyarınca iş sözleşmesi haklı nedenle feshedilebilecektir. Diğer taraftan eylemin işleniş biçimi, tipi ve ağırlığına göre bu gibi eylemlerin geçerli neden oluşturması da mümkün olacaktır (Sur, 1987). Ancak oldukça kısa süreli bir iş bırakma halinde iş sözleşmesinin haklı nedenle feshi çok ağır bir yaptırım olarak görülüp, ölçülülük ilkesine aykırılık oluşturabilecektir. Bu gibi durumlarda, daha hafif bir disiplin cezası verilmesi ya da hiçbir yaptırım uygulanmaması yoluna gidilebilecektir (Sur, 1987). Bu gibi eylemlerin grev tanımına uygun olmakla birlikte, kanuni grev için belirlenen koşulları taşımaması durumunda bu eylemlerin kanun dışı grev sayılması da söz konusu olabilecektir. Bu nedenle bu gibi eylemler hakkında somut olayın özelliğine göre farklı sonuçlara ulaşılabilecektir. Diğer taraftan hukukumuzda kanuni grevin sadece toplu iş sözleşmesi yapılması sırasında uyuşmazlık çıkması durumuyla sınırlandırılması Uluslararası Çalışma Örgütünün Sendika Özgürlüğü Komitesince uygun bulunmamaktadır (Caniklioğlu, 2013).

⁴ Yarg. 22. HD., 02.02.1983, E. 1982/9-946; K. 1983/78; Yargıtay Hukuk Genel Kurulunun aynı doğrultudaki bir kararında ise mahkemece grevin kanundışı olduğunun tespiti hakkında verilecek kararın izhari niteliği haiz olup, grevin yasadışılığının mahkemenin bu yöndeki kararı ile oluşmayacağı, yasal olmayan bir greve katılan işçinin bunun doğuracağı hukuksal sonuçlara katlanmak zorunda olduğu karara bağlanmıştır. Yarg. HKG, 26.05.1982, 1981/9-448, 1981/514, (<https://legalbank.net>, Erişim tarihi: 28/01/2019).

⁵ Somut olayda bir otelin servisinde çalışan işçinin iş sözleşmesi, başka işçilerle birlikte iş görme edimini yerine getirmedeği, amirlerin talimatını yerine getirmeyerek kanunsuz direnişe geçtiği, işyeri dışına çıkarak bir takım medya organlarına işyerinde direniş olduğu şeklinde şirket hakkında güven sarsıcı görüntülü ve yazılı yayınlara sebep olduğu gerekçesiyle fesh edilmiştir. Yargıtay 9. HD. 6356 sayılı Kanunda yasağın kaldırıldığını dikkate alarak bir protesto niteliği taşıyan somut uyuşmazlıktaki eylemi uluslararası normlar kapsamında toplu eylem hakkı çerçevesinde korunan bir eylem olarak değerlendirmiş, medya organlarına güven sarsıcı yayınlara sebep olduğunun da somut ve inandırıcı delillerle kanıtlanmadığına karar vermiştir. Bu bağlamda fesih haklı ve geçerli nedene dayanmadığını hükme bağlamıştır. Yarg. 9. HD., 31.03.2016, E. 2015/29679, K. 2016/7920, (<https://legalbank.net>, Erişim tarihi: 28/01/2019).

58. maddede grev hakkı amaç ve zamanlama bakımından toplu iş sözleşmesi uyumsuzluğu ile ilişkilendirildiğinden, değişiklikten sonra da yasa dışı grev ve işyeri işgali benzeri eylemlere ilişkin yasakların devam ettiği sonucunun da çıkarılabileceği şeklinde bir görüş ve bu doğrultuda alınan yargı kararları da bulunmaktadır ⁶. Bununla birlikte, 6356 sayılı Kanunun 71/1. maddesinde taraflardan her birinin karar verilen veya uygulanmakta olan bir grev veya lokavtın kanun dışı olup olmadığının tespitini mahkemeden her zaman talep edebileceği, mahkemenin bir ay içinde karar vereceği, kararın temyizi hâlinde, Yargıtay bir ay içinde kesin olarak karara bağlayacağı hükme bağlanmıştır. Verilecek karar, tarafları, işçi ve işveren sendikasının üyelerini bağlayacak ve ceza davaları için kesin delil teşkil edecektir.

Grev hakkının ve lokavtın kötüye kullanılmasını düzenleyen 72. maddenin 2. bendinde kanuni bir lokavtın işyerini sürekli kapalı tutmak amacıyla yapıldığı kesinleşmiş mahkeme kararıyla belirlenirse, mahkeme kararının lokavt yapmış işverene veya işveren sendikasına bildirilmesi ile birlikte lokavtın durdurulacağı öngörülmüştür. Mahkeme kararına rağmen lokavtın uygulanmaya devam edilmesi durumunda ise işçiler 70. madde hükümlerinden yararlanarak iş sözleşmelerini haklı nedenle feshedebilecektir.

Son olarak belirtelim ki, işçinin işyerinde başlatılan greve katılması için sendika üyesi olması gerekmez ise de, grev uygulamasının başladığı tarihte greve katılmayan veya greve katılıp sonradan vazgeçerek işyerinde çalışan işçi sonradan greve katılırsa işveren iş sözleşmesini haklı nedenle fesh edebilecektir ⁷. Mevzuatımızda grev hakkına sahip işçinin alınmış ve uygulamaya konulmuş grev kararına ne zaman katılacağına ilişkin açık bir hüküm bulunmamaktadır. Ancak, 6356 sayılı Kanunun 60/4. maddesine göre bildirilen tarihte başlamayan grev hakkı veya lokavtın düşeceği, süresi içinde grev kararı uygulamaya konulmamışsa ve alınmış bir lokavt kararı da yoksa veya lokavt da süresi içinde uygulamaya konulmamışsa yetki belgesinin hükmünün kalmayacağı ve 64/1. maddede işçilerin greve katılıp katılmamakta serbest olduğu, greve katılan işçiler ile lokavta maruz kalan işçilerin işyerinden ayrılmak zorunda olacağı hükümlerinden yararlanarak, bildirilen günde greve katılmayan işçinin de greve katılma hakkının sona ereceği söylenebilecektir (Uçum, Günüş, 2006).

⁶ Yargıtayın aynı olaya ilişkin iki farklı zamanda verdiği kararda da ulusal ve uluslararası hukuk ilkeleri uyarınca işçilerin barışçı toplu eylemlerde bulunma haklarının bulunduğu, ancak bu hakkın sınırsız bir şekilde kullanılmasının düşünülemeyeceği ifade edilmiştir. Somut olayda, davacı işçinin üyesi olduğu sendika ile davalı şirket arasında toplu iş sözleşmesi görüşmelerinin devam ettiği bir süreçte ve henüz kanuni grev koşullarının meydana gelmediği bir aşamada, TBMM’nde hava iş kolunda grev yasağını öngören bir kanun değişikliği teklifinin çıkarılmasını önlemek amacıyla bir kısım işçilerin işe gitmemek suretiyle yaptıkları toplu iş bırakma eylemine son çare olarak başvurulmadığı ve eylemde ölçülülük ilkesinin gözönüne alınmadığı sonucuna varılmıştır. Siyasi grevde baskı altında tutulmak istenen kurum ile eylem sonucu doğrudan zarara uğrayacak işverenin ayrı olması ve baskı altına alınmak istenen kurum üzerinde işverenin inisiyatifte sahip olamaması bu konuda hassas ve ölçülü davranılmasını gerektirdiği de kararda ayrıca belirtilmiştir. Fesih tarihi itibarıyla iş sözleşmesi hükmü olarak devam eden önceki toplu iş sözleşmesi hükümleri uyarınca Disiplin kururu kararı alınmadan yapılan feshin haksız olduğu, ancak Yargıtay uygulamasına göre geçerli nedeni ortadan kaldırmadığından, davalı işverence yapılan feshin geçerli bir nedene dayandığı kabul edilmiştir. Bkz.: Yargıtay 22. HD., 14.05.2013, E. 2013/7515, K. 2013/10949; Yarg. 22. HD., 24.02.2014, E. 2014/3002, K. 2014/3578 (<https://legalbank.net>, Erişim tarihi: 28/01/2019); Yargıtayın başka kararlarında da uluslararası düzenlemeler ve yasal düzenlemeler çerçevesinde, işçilerin bireysel veya toplu iş hukukuna ilişkin bazı haklarını savunabilmeleri için demokratik ve barışçı toplu eylem hakları bulunmakla birlikte, bu hakkın sınırsız kullanılmayacağı, eylemin işverene özel olarak zarar verme kastı içermemesi ve ölçülü olması gerektiği öngörülmektedir. Yarg. 22. HD, 13.03.2018, E. 2017/18607, K. 2018/6482; Yarg. 9. HD, 13.03.2017, E. 2016/29143, K. 2017/3773, (<https://legalbank.net>, Erişim tarihi: 28/01/2019).

⁷ Yarg. 9. HD., 27.02.2006, E. 2006/1570, K. 2006/4778, (<https://legalbank.net>, Erişim tarihi: 28/01/2019).

Sonuç

İşçi ve işveren arasında akdedilen iş sözleşmesinin çeşitli şekillerde sona ermesi mümkündür. İş sözleşmesinin tarafların anlaşması, işçinin ölümü gibi genel nedenlerle sona ermesinin yanısıra taraflardan birisinin haklı bir neden ileri sürerek veya karşı tarafa bir süre tanıyarak sözleşmeyi sona erdirmesi de mümkündür. Haklı nedenlerle ya da derhal fesih ile süreli fesih düzenleyen hükümler 4857 sayılı İş Kanunu kapsamında düzenlenmiş olup, bunlar bireysel iş ilişkilerinden kaynaklanan fesih halleridir.

Bunların dışında toplu iş ilişkilerinden kaynaklanan fesih halleri de bulunmakta olup, bu halleri düzenleyen hükümler 6356 sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanununda yer almaktadır. Bu hükümlerden bir kısmı işçi kuruluğu yöneticiliği, işyeri sendika temsilciliği ve sendikal güvenceler kapsamında düzenlenmiş olup, yönetici ve işyeri sendika temsilcisine ve onları çalıştıran işverenlere bazı koşullarla haklı nedenlerle fesih hakkı tanımaktadır. Diğer bir kısım düzenlemeler ise grev ve lokavt kararının alınması ve uygulanması sırasında işçi ve işverenlere tanınan fesih durumlarını hükme bağlamaktadır. Nitekim, grev ve lokavt sırasında çalışma yasağının ihlali ile kanun dışı grev durumunda grev kararının alınması ve uygulanmasına katılan işçiye karşı işveren tarafından fesih hakkının kullanılması söz konusudur. Kanun dışı lokavt durumunda da lokavta maruz kalan işçiye haklı nedenle iş sözleşmesini fesh etme hakkı sağlanmıştır.

Siyasi grev, genel grev ve dayanışma grevi gibi bazı yasa dışı grev ile işyeri işgali, işi yavaşlatma, verimi düşürme gibi eylem türlerine girişenler hakkında kanun dışı grevde olduğu gibi iş sözleşmelerinin fesh edilemeyeceği öğretide tartışılan bir durumdur. Bu konudaki görüşlerden biri, hukukumuzda artık işyeri işgali, işi yavaşlatma, verimi düşürme ve diğer direnişler hakkında kanun dışı grevin müeyyidelerinin uygulanacağına ilişkin bir hüküm olmadığı için bu gibi eylemler hakkında, kural olarak kanun dışı grevin sonuçlarının uygulanmaması gerekeceği şeklindedir. Bu tür eylemlerde, genellikle işçilerin işi topluca bırakmaları söz konusu olmadığından bu tür eylemlerin grev benzeri eylemler olarak kabul edileceği, bu gibi eylem ve direnişler hakkında kanuni grev tanımındaki unsurların bulunmaması durumunda kanun dışı grevin sonuçlarının uygulanmamasının yerinde olacağı ileri sürülmektedir. Öğretideki diğer bir görüş ise grev hakkının amaç ve zamanlama bakımından toplu iş sözleşmesinin akdedilmesi sırasında ortaya çıkan uyuşmazlık ile ilişkilendirildiği, dolayısıyla değişiklikten sonra da yasa dışı grev ve işyeri işgali benzeri eylemlere ilişkin yasakların devam ettiği sonucunun çıkarılması gerektiğine ilişkindir. Kanımızca kanuni grevin toplu iş sözleşmesinin akdedilmesi sürecinde ortaya çıkan toplu iş uyuşmazlığı ile ilişkilendirilmesi karşısında bu sürecin dışında gelişen grev benzeri hareketlerin kanun dışı grevin sonuçlarını doğurması yaklaşımı bir ölçüde doğrudur. Ancak bunda da öğretide ileri sürüldüğü gibi ölçülülük ilkesi çerçevesinde hareket edilmesi, oldukça kısa süren ve işveren, müşteri ve toplum gibi diğer yararlanıcılar üzerinde çok önemli etkiler bırakmayan eylemlerin niteliğine uyan disiplin cezalarının verilmesi ile yetinilmesinde yarar bulunmaktadır.

Referanslar

Astarlı, M. (2013) 6356 Sayılı Yeni Sendikalar Ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu'nun Sendikal Güvenceler Konusunda Getirdiği Değişiklikler Ve Hukuki Sonuçları, Gazi Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi, 18, 1-2, 141-183.

- Baskan, E. (2014) 6356 Sayılı Kanun Hükümleri Çerçevesinde Sendika Yöneticiliğinin Güvencesi, Dokuz Eylül Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi, 15, Özel S., 709-730.
- Caniklioğlu, N. (2013) 6356 Sayılı Kanuna Göre Grev Yasakları Ve Grevin Ertelenmesi, Çalışma Ve Toplum, 2013/4, 289-316.
- Çelik, N. (2012) İş Hukuku Dersleri, İstanbul.
- Dereli, T. (2013) 6356 Sayılı Yeni Sendikalar Ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu: Genel Bir Değerlendirme, Çalışma Ve Toplum, 2013/1, 41-64.
- Ediş, S. Ve Berki, N. (2013) 2821 Sayılı Sendikalar Kanununun Yöneticilerle İlgili Bazı Hükümleri Konusunda Bir İnceleme, [Http://Dergiler.Ankara.Edu.Tr/Dergiler/38/303/2849.Pdf](http://Dergiler.Ankara.Edu.Tr/Dergiler/38/303/2849.Pdf) (12.04.2019)
- İnciroğlu, L. (2013) Yeni Sendikalar Ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu'nda İşyeri Sendika Temsilcisinin Güvencesi, Çalışma Ve Toplum, 2013/1, 65-68.
- Oğuz, Ö. Ve Doğan, Ö. (2016) Sendika Yöneticiliğinin Güvencesi, Hak-İş Uluslararası Emek Ve Toplum Dergisi, 5, 11, 146-159.
- Oğuzman, K. (1955) Türk Borçlar Kanunu Ve İş Mevzuatına Göre Hizmet “İş” Akdinin Feshi, İstanbul.
- Sur, M. (2013) 6356 Sayılı Sendikalar Ve Toplu İş Sözleşmesi Kanununun Uluslararası Normlar Açısından Değerlendirilmesi, Çalışma Ve Toplum, 2013/4, 317-356.
- Şahlanan, F. (2014) Sendika Yöneticilerinin Güvencesi, Dokuz Eylül Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi, 15, 331-339.
- Şen, M. (2008) Profesyonel Sendika Yöneticisinin İşyerinden Ayrılırken İş Sözleşmesinin Askıya Alınması Ve Sonuçları, Sicil İş Hukuku Dergisi, 9, 85-101.
- Uçum, M. Günüç, H. (2006) Gerçek İşverenin Tespiti Ve Greve Katılma Hakkı, Legal İş Hukuku Ve Sosyal Güvenlik Hukuku Dergisi, 929-943.