



T.C.
ÇALIŞMA VE SOSYAL GÜVENLİK BAKANLIĞI
Strateji Geliştirme Başkanlığı



Sayı : 81109008-2610-27
Konu : Yazılı soru önergesi (7/13601)

TÜRKİYE BÜYÜK MİLLET MECLİSİ BAŞKANLIĞINA

İlgi : 19.12.2012 tarih ve 98905 sayılı yazınız.

İlgi yazı ekinde yer alan İstanbul Milletvekili Sayın A. Levent TÜZEL tarafından verilen 7/13601 esas numaralı yazılı soru önergesine verilen cevap ekte sunulmaktadır.
Gereğini arz ederim.

Faruk ÇELİK
Bakan

Ek : Cevap (2 Sayfa)



İSTANBUL MİLLETVEKİLİ SAYIN A. LEVENT TÜZEL'İN 7/13601 ESAS NO'LU
YAZILI SORU ÖNERGESİNE İLİŞKİN CEVAP

18.10.2012 tarih ve 6356 sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu md.58/II'de "Toplu iş sözleşmesinin yapılması sırasında uyuşmazlık çıkması hâlinde, işçilerin ekonomik ve sosyal durumları ile çalışma şartlarını korumak veya geliştirmek amacıyla, bu Kanun hükümlerine uygun olarak yapılan greve kanuni grev denir." hükmü yer almaktadır.

Bununla birlikte, 22.5.2003 tarih ve 4857 sayılı İş Kanunu md. 25-II "h" bendinde, işçinin hatırlatıldığı halde görevlerini yapmamakta ısrar etmesi durumunda işverenin haklı fesih imkânının bulunduğu hükme bağlanmıştır.

İş görme edimi, işçi tarafından işverenin verdiği talimatlara uygun olarak yerine getirilmeli; işverenin talimatları da iş sözleşmesi veya toplu iş sözleşmesi ile getirilebilecek sınırlamalara ve işçinin eğitimi, yeteneği ve takati gibi hususlara aykırılık oluşturmamalıdır. 1475 sayılı mülga İş Kanunu'nda işçinin hatırlatıldığı halde görevlerini yapmaması haklı fesih nedeni olarak sayılmış ve işçinin bu anlık durumu yeterli görülüşken, 4857 sayılı İş Kanunu ile işçinin bu görevi yapmamakta ısrar etmesi kuralı getirilmiştir. Yani işçinin görevi yapmama eylemi işverenin yapacağı sözlü ya da yazılı hatırlatmanın ardından devamlılık arz etmelidir.

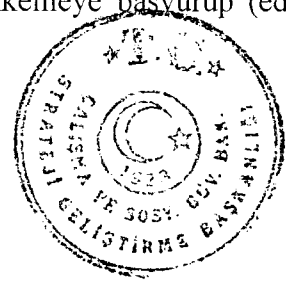
İşçinin görev tanımının, iş sözleşmesinde ya da toplu iş sözleşmesinde açıkça öngörülmüş olması işverenin hatırlatma yükümlülüğünü ortadan kaldırmamaktadır.

Aynı şekilde 4857 sayılı İş Kanununun 34'üncü maddesine göre önceden kararlaştırılan ödeme gününden itibaren yirmi gün içinde mücbir bir neden dışında ücreti ödenmeyen işçi, iş görme borcunu yerine getirmekten kaçınabilecek; işçilerin bu sebeple kişisel kararlarına dayanarak iş görme borcunu yerine getirmemeleri de grev olarak nitelendirilemeyecektir. Bu işçilerin iş akitleri çalışmadıkları için feshedilemeyecek ve yerlerine yeni işçi alınamayacak, işçilerin yapmakla mükellef oldukları işler başkalarına yaptırılamayacaktır.

Bahsi geçen olayla ilgili olarak işçiler iş sözleşmelerinin feshinin yukarıda ayrıntılı olarak açıklanan sebeplere uygun olmadığı iddiası ile yargı yoluna başvurabilirler.

Diğer taraftan 6356 sayılı Kanun ile devletin fazla müdahale ettiği ve denetim altında tuttuğu grev ve lokavt alanı yeniden düzenlenmiştir. Aynı Kanunun 58'inci maddesinde grev "İşçilerin, topluca çalışmamak suretiyle işyerinde faaliyeti durdurmak veya işin niteliğine göre önemli ölçüde aksatmak amacıyla, aralarında anlaşarak veya bir kuruluşun aynı amaçla topluca çalışmamaları için verdiği karara uyarak işi bırakmaları" olarak tanımlanmıştır. Madde 58/II'de ise "Toplu iş sözleşmesinin yapılması sırasında uyuşmazlık çıkması hâlinde, işçilerin ekonomik ve sosyal durumları ile çalışma şartlarını korumak veya geliştirmek amacıyla, bu Kanun hükümlerine uygun olarak yapılan greve kanuni grev denir" hükmü gereğince işyerinde yapılacak grevin mahiyeti tanımlanmış, md. 58/III'de kanuni grev için aranan şartlar gerçekleşmeden yapılan grevin kanun dışı sayılacağı ifade edilmiştir.

Bu bağlamda kanunî grev ve lokavt 2010 Anayasa değişikliği paralelinde tanımlanarak, grev yasaklarının alanı daraltılmıştır. Grev ve lokavt yasakları hayatî nitelik gösteren temel kamu hizmetleri ile sınırlandırılmıştır. Anayasanın 54'üncü maddesindeki; "Toplu iş sözleşmesinin yapılması sırasında, uyuşmazlık çıkması halinde işçiler grev hakkına sahiptirler."Hükmü gereğince "hak grevi" yasal bir grev değildir. Hak grevi, toplu sözleşmesi devam ederken işçilerin yaptığı greve denir. İşçilerin toplu sözleşmeden veya iş sözleşmelerinden kaynaklanan haklarını alamamaları nedeniyle mahkemeye başvurup (eda davası açarak) haklarını talep etmeleri mümkündür.



4857 sayılı İş Kanununun 18'inci maddesine göre otuz veya daha fazla işçi çalıştıran işyerlerinde en az altı aylık kıdemi olan işçinin belirsiz süreli iş sözleşmesini fesheden işveren, işçinin yeterliliğinden veya davranışlarından ya da işletmenin, işyerinin veya işin gereklerinden kaynaklanan geçerli bir sebebe dayanmak zorundadır.

Kanunun 19'uncu maddesine göre işveren fesih bildirimini yazılı olarak yapmak ve fesih sebebini açık ve kesin bir şekilde belirtmek zorundadır.

Hakkındaki iddialara karşı savunmasını almadan bir işçinin belirsiz süreli iş sözleşmesi, o işçinin davranışı veya verimi ile ilgili nedenlerle feshedilemez.

Aynı Kanunun 20'nci maddesine göre ise iş sözleşmesi feshedilen işçi, fesih bildiriminde sebep gösterilmediği veya gösterilen sebebin geçerli bir sebep olmadığı iddiası ile fesih bildiriminin tebliği tarihinden itibaren bir ay içinde iş mahkemesinde dava açabilir. Feshin geçerli bir sebebe dayandığını ispat yükümlülüğü işverene aittir. İşçi, feshin başka bir sebebe dayandığını iddia ettiği takdirde, bu iddiasını ispatla yükümlüdür.

Buna göre sendika üyeliği veya çalışma saatleri dışında veya işverenin rızası ile çalışma saatleri içinde sendikal faaliyetlere katılmak, işyeri sendika temsilciliği yapmak veya mevzuattan veya sözleşmeden doğan haklarını takip veya yükümlülüklerini yerine getirmek için işveren aleyhine idari veya adli makamlara başvurmak veya bu hususta başlatılmış sürece katılmak iş sözleşmesinin feshi için geçerli bir sebep oluşturmaz.

Bununla birlikte fabrikanın zarar etmesi iddiasıyla ilk olarak işçi çıkarma yoluna başvurmak doğru değildir. Öncelikle varsa fazla çalışmaların sona erdirilmesi, esnek istihdam biçimlerinin uygulanması gibi yollara başvurulmalı işçi çıkarmaya ise son çare olarak başvurulmalıdır.

Fazla çalışma ile ilgili hükümler 4857 sayılı İş Kanununun 41'inci maddesinde ve bu maddeye dayanılarak hazırlanan İş Kanununa İlişkin Fazla Çalışma ve Fazla Sürelerle Çalışma Yönetmeliğinde belirlenmiştir. 41'inci maddede fazla çalışmanın yılda 270 saati aşamayacağı hükme bağlanmış; Yönetmeliğin 7'nci maddesinde fazla çalışma yapılamayacak işler sayılmış; 8'inci maddesinde fazla çalışma yaptırılmayacak işçiler belirtilmiş; 9'uncu maddesinde ise işverene, fazla çalışma yaptırmak için işçinin yazılı onayını alma zorunluluğu getirilmiştir.

Ayrıca, bahsi geçen hususların incelenmesi amacıyla konu İş Teftiş Adana Grup Başkanlığına intikal ettirilmiştir.

