

TOPLU PAZARLIK HUKUKU FİNAL SINAVI SORU VE CEVAPLARI

Sınav Tarihi: 16.06.2022 Sınav Saati: 10.30

Çimento Toprak ve Cam İşkolunda faaliyet gösteren **ÇTK Anonim Şirketi**'nin Balıkesir'deki fabrikasında 25'i stajyer 90 işçi, İstanbul'daki satış ofisinde ise 5'i stajyer 20 işçi çalışmaktadır. İşyerinde faaliyet gösteren **Tek-Sen İşçi Sendikası**, 31.12.2020 tarihinde sona erecek olan toplu iş sözleşmesi yerine yenisinin imzalanması için yetki başvurusunda bulunmuştur. **Tek-Sen İşçi Sendikası**'nın Balıkesir'deki fabrikada 30, İstanbul'daki satış ofisinde ise 12 üyesi bulunmaktadır. Sendikanın yetki başvurusu üzerine, fabrika ile satış ofisinin farklı işkollarında olduğu, bu nedenle fabrika bakımından yeterli sayı koşulunun sağlanamadığı bildirilmiştir. Yetki bakımından da üye sayısını sağlamadığını bildirmiştir. Tek-Sen'in bakanlığa yaptığı başvuru ise Bir-Tek adlı başka bir sendikanın 45 üyeye sahip olduğu gerekçesiyle red etmiştir. Sendika ise yetki şartlarına sahip olduğunu mahkeme kararı ile tespit ettirerek, yetki belgesi almıştır. Bunun üzerine sendika ile işveren arasında toplu görüşmelere başlanmıştır.

Soru 1: a.) Olaydaki veriler çerçevesinde, sendika ile işveren arasında imzalanan toplu iş sözleşmesinin türünü tespit ediniz. b.) Tek-Sen İşçi Sendikası'nın toplu iş sözleşmesi imzalamak için hangi yetki şartlarını sağlaması gerektiğini değerlendiriniz. c.) Tek Sen İşçi Sendikası'na yetki başvurusu üzerine Bakanlık Bir-Tek adlı işçi sendikasının daha çok üyesi var ditye başvuruyu red edebilir mi? d.) Tek Sen İşçi Sendikası'na yetki başvurusu üzerine yapılan bildirim türünü ve bu bildirim üzerine sendikanın yetki belgesi almak için izlemiş olabileceği prosedürü açıklayınız.

Tek-Sen İşçi Sendikası ile işveren arasında yapılan toplu iş sözleşmesi görüşmeleri olumlu sonuçlanmış ve 01/04/2021 tarihinde toplu iş sözleşmesi imzalanmıştır. Ancak toplu iş sözleşmesinin yürürlük başlangıcı 01/01/2021 tarihi olarak belirlenmiştir.

Soru 2: a.) Toplu iş sözleşmesinin imza tarihi ile yürürlük tarihi farklı belirlenebilir mi? Cevabınız evet ise toplu iş sözleşmesinin yürürlük tarihi en fazla hangi tarihe kadar geriye götürülebilir? b.) Toplu iş sözleşmesinin hangi hükümleri geriye etkili yürürlüğe sahip olabilir?

Tek-Sen İşçi Sendikası ile işveren arasında 31/12/2020 tarihinde sona eren toplu iş sözleşmesinde, işçilere yılbaşında iki aylık ücret tutarında ikramiye verilmesine ve iş sözleşmelerinin noter onaylı olarak imzalanmasına ilişkin hüküm vardır. Bununla beraber 01/04/2021 tarihinde imzalanan ve yürürlük tarihi 01/01/2021 olarak belirlenen yeni toplu iş sözleşmesinde ise işçilere yılbaşında üç aylık ücret tutarında ikramiye verilmesine yönelik hüküm getirilmiş; fakat iş sözleşmesinin şekline yönelik düzenlemeye yer verilmemiştir. **Tek-Sen İşçi Sendikası** üyesi olan (T), yeni toplu iş sözleşmesinde yılbaşında üç ücret tutarında ikramiye verilmesine ilişkin hüküm bulunduğunu, ancak işveren tarafından 02/01/2021 tarihinde iki ücret tutarında ikramiye ödendiğini ileri sürmüştür. (T), yeni toplu iş sözleşmesindeki üç aylık ücret tutarında ikramiyenin ödenmesi talebiyle işverene başvurmuştur.

Soru 3: a.) İşverenin toplu iş sözleşmesinin sona ermesi üzerine işyerinde yılbaşında iki ücret tutarında ikramiye verilmesi ile iş sözleşmesinin noter onaylı olarak imzalanmasına yönelik iki hükmü uygulama yükümlülüğü var mıdır? Açıklayınız. **b.)** (T), üç aylık ücret tutarında ikramiye talep edebilir mi? Değerlendiriniz

01.08.2021'de Tekirdağ'da çıkan orman yangını Ramada otelin bahçesine yaklaşınca otel müdürü (P)'nin verdiği talimat sonucu otel çalışanı (D), otel sınırları dışındaki yangına müdahale ederken ters esen rüzgar sonucu yanarak ağır şekilde yaralanmıştır. Yangın sonucu diğer bazı otel çalışanları arasında yaralanmalar meydana gelmesi ve haklarını almakta zorlanmasını dikkate alan işçilerden bir kısmı, sendika kurmak amacıyla harekete geçmiştir. Bu kapsamda diğer işçileri örgütlemek amacıyla iş saatleri dışında, otel binasının dışında bir toplantı düzenlenmiştir. İzinsiz şekilde toplantı düzenlendiğini duyan otel yönetimi, toplantıyı düzenleyen ve toplantıya katılan işçilerin iş sözleşmesini feshetmiştir. Bunun üzerine toplantıya katılan işçilerden (A) sendikal tazminat talebiyle dava açmıştır. Fakat açılan dava sonucunda, otel bünyesinde henüz bir sendikal örgütlenme olmadığı ve (A)'nın da sendika üyesi olmadığı gerekçeleri ile sendikal tazminat talebi reddedilmiştir. İş sözleşmesi feshedilen işçiler yerine işe alınmak üzere görüşme yapılan (B) ise otel yönetimi tarafından desteklenen kuruluş aşamasındaki başka bir sendikaya üye olması yönünde baskı yapıldığı, kabul etmeyince de kendisiyle iş sözleşmesi imzalanmasından vazgeçildiğini iddia etmektedir. Kanuni grev uygulanırken, otelde haftanın beş günü 8:00-13:00 saatleri arasında aşçı olarak çalışan (K), bir lokantada yine haftanın beş günü 14:00-17:00 saatleri arasında çalışmaya başladığı için iş sözleşmesi işveren tarafından feshedilmiştir. Tüm bu gelişmelere ek olarak orman yangınlarının devam etmesi dolayısıyla, Tekirdağ'daki otellerde grev yapılması ikinci bir karara kadar yasaklanmıştır.

Soru 4: a.) Sendika kurulması için düzenlenen toplantıya katıldığı için iş sözleşmesi feshedilen (A)'nın açmış olduğu sendikal tazminat talepli davanın reddi hukuka uygun mudur? Mahkemenin ret kararını da dikkate alarak değerlendiriniz. **b.)** İş sözleşmesinin imzalanmasının sendika üyeliği şartına bağlaması mümkün müdür? (B)'nin bu nedenle işe alınmamasının herhangi bir hukuki sonucu var mıdır? Açıklayınız.

Soru 5: a.) (K)'nin iş sözleşmesinin, kanuni grev uygulanırken başka bir işyerinde çalıştığı için işveren 70 tarafından feshedilmesini değerlendiriniz. **b.)** Uygulanmakta olan bir grevin yangın nedeniyle yasaklanması mümkün müdür? Mümkünse hangi şartlarla böyle bir yasak getirilebilir? Açıklayınız.

Not: Sınav süresi 80 dakika olup her soru 20 puan değerindedir. Başarılar dilerim

Cevaplar

1-a) ÇTK Anonim Şirketi'nin Balıkesir'deki fabrikasında 25'i stajyer 90, İstanbul'daki satış ofisinde ise 5'I stajyer 20 işçi çalışmaktadır. Bunların aynı işkolundaki iki farklı işyeri mi yoksa, satış ofisinin bağlı işyeri mi olması yapılacak toplu iş sözleşmesinin türü ve yetki şartları bakımından önem arz etmektedir. 6356 sayılı Kanunda işyeri kavramı tanımlanmamış olup 4857 sayılı Kanuna atıf yapılmıştır. İŞK'da ise, işverenin iş organizasyonu kapsamında işyeri, bağlı işyeri, eklenti ve araçların bir bütün olduğu düzenlenmiştir. Bu bağlamda, işverenin işyerinde ürettiği mal veya hizmet ile nitelik yönünden bağlılığı bulunan ve aynı yönetim altında örgütlenen yerler ayrı işyerleri değil işyerine bağlı yer olarak kabul edilecektir. Bu bağlamda satış ofisi aynı yönetim altında örgütlenmesi halinde bağlı işyerinden, aksi halde ayrı işyerinden bahsedilebilecektir.

Olayda satış ofisinin, nitelik yönünden bağlılığı olduğu ve aynı yönetim altında örgütlendiği anlaşılmaktadır. Bu durumda işyeri toplu iş sözleşmesinden bahsedilmelidir. Kurulu bulunduğu işkolunda çalışan işçilerin en az yüzde birinin üyesi bulunması (işkolu barajı) şartıyla işçi sendikası, toplu iş sözleşmesinin kapsamına girecek işyerinde başvuru tarihinde çalışan işçilerin yarısından fazlasının (işyeri barajı), kendi üyesi olması halinde işyeri toplu iş sözleşmesi yapmaya yetkilidir.

Olayda yapılan TİS'nin türü İşletme TİS'dir. Çünkü bir işverene ait aynı işkolunda birden fazla işyeri bulunduğu takdirde yapılacak olan toplu iş sözleşmesi işletme toplu iş sözleşmesidir (SenTİSK. m.2/1,d).

Satış ofisinin bağlı işyeri olmadığı ihtimalinde ise işletme toplu iş sözleşmesinden bahsedilemez. Zira bu durumda iki ayrı işyeri olan satış ofisi ve fabrika farklı işkollarında sayılacak olup SenTİSK m.34/2 bağlamında bir işletme bütünlüğü oluşturmayacaktır. Bu halde bahsi geçen işyerleri için ayrı ayrı işyeri toplu iş sözleşmesi yapılması için aranan şartlar gözetilmelidir

1-b) Tek-Sen İşçi Sendikasının yetki koşullarını sağlaması için; i) kurulu bulunduğu işkolunda çalışan işçilerin en az yüzde birini üye kaydetmesi (işkolu barajı) ve ii) işletmenin bütününde çalışan toplam işçi sayısının en az %40'ı oranında üyeye sahip olması (işletme barajı) gerekir (SenTİSK m.41). Olaya göre işyerlerinde 80 işçi ve 10 stajyer çalışmaktadır. Yetki bakımından üye sayısı belirlenirken, işverene ait işyerlerinde işçi sıfatıyla çalışan herkes dikkate alınırken, işçi sıfatı taşımayan stajyerler dikkate alınmaz. O halde 80'in %40'ı olan 32 üyeden daha fazla (42) üyeye sahip olan Tek-Sen İşçi Sendikası yetki şartlarını sağlamıştır.

1-c Yetki başvurusunu alan Bakanlık, sendikanın başvurusunu çeşitli yönlerden inceler ve bu incelemeyi başvuru tarihine göre belirler. Ancak olayda Bakanlık 45 üyeye sahip olan başka bir sendikanın bulunduğu gerekçesiyle başvuruyu reddetmiştir. Bu yerinde değildir. Zira daha çok üyeye sahip olan sendikanın yetki için önceden başvurduğuna ilişkin bir bilgi yoktur. Bakanlığın, yapılmış bir başvuru olmadan, diğer sendikanın daha çok üyeye sahip olduğuna dayanarak başvuruyu

reddetmesi mümkün değildir (bir başka ifadeyle, Bakanlığın toplu sözleşme yetkisini resen inceleme ve tespit etme yetkisi yoktur). 45 üyeye sahip olan sendikanın kendisi sonradan yetki itirazında bulunabilir.

1-d) Bakanlığın yetki başvurusunu reddetmesi olumsuz yetki tespiti olarak isimlendirilir (m.42/3). Bu olumsuz tespit sadece başvuran sendikaya gönderilir ve sendikanın bu tespite dava yoluyla itiraz hakkı bulunmaktadır. Buna göre (S) sendikası, kararın tebliğinden itibaren 6 iş günü içinde yetkili olup olmadığının tespiti için iş mahkemesinde Bakanlığa karşı dava açabilir. (SenTİSK m. 43/4).

Olumlu yetki tespiti: Olayda (S) Sendikası'nın yetki tespiti başvurusunda bulunması üzerine, Bakanlık tarafından olumlu tespit yazısı verilmiştir. 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.

Yetki itirazı: SenTİSK.m.43 uyarınca, olumlu 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. Ancak olayımızda Bakanlık tarafından yazının tebliğinden iki gün sonra, yani altı iş günlük itiraz süresi içerisinde, yeni bir tespit yapılması hukuka açıkça aykırıdır. İkinci tespit yok hükmündedir. Yetki itirazı yapılması ve mahkemece reddedilmesi veya hiç itirazda bulunulmaması halinde, (S) Sendikasına, Bakanlıkça bir yetki belgesi verilmesi gerekir

Tek-Sen İşçi Sendikası'nın yetki başvurusu üzerine, 6356 sayılı SenTİSK m.42/3 uyarınca, Bakanlık tarafından olumsuz yetki tespit yazısı tebliğ edilmiştir. Bu yazı, işçi sendikasının yetki şartlarına sahip olmadığının ya da işyerinde yetki şartlarına sahip bir işçi sendikasının bulunmadığının tespit edilmesine yöneliktir ve sadece başvuruyu yapan tarafa bildirilir. Sendika, m.43/4 uyarınca, kendisinin bu şartları taşıdığı yolundaki itirazını, nedenlerini de göstererek yazının kendilerine tebliğ edildiği tarihten itibaren altı iş günü içinde mahkemeye yapabilir. İtiraz dilekçesi görevli makama kayıt ettirildikten sonra mahkemeye verilir. 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. Mahkeme davayı iki ay içinde sonuçlandırır. İtiraz, karar kesinleşinceye kadar yetki işlemlerini durdurur. 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 (m.44).

2(a) Toplu iş sözleşmesi aksi taraflarca kararlaştırılmadıkça imza tarihinde yürürlüğe girer. Bununla birlikte taraflar toplu iş sözleşmesinin imza tarihinden daha sonraki ya da önceki bir tarihte yürürlüğe gireceğini de kararlaştırabilmeleri mümkündür. Ülkemizde, toplu iş sözleşmelerinin imza tarihinden önceki bir tarihte yürürlüğe konulması uygulamada sıkça görülmekte ve inceleme konumuzu oluşturmaktadır. Toplu iş sözleşmesinin geçmişe etkili olarak yürürlüğe konulması uygulaması, yeni sözleşmenin yapılmasının uzaması ve eski sözleşmenin bitim tarihi ile yeni sözleşmenin imzalanması arasında sözleşmesiz geçen dönemin telafi edilmesi düşüncesinden kaynaklanmaktadır¹. 2822 sayılı Kanuna getirilen bir hüküm (m.7/son) sayesinde, toplu iş sözleşmesinin süresinin bitiminden önceki 120 gün içerisinde yeni yetki işlemlerine başlanabileceği ve yeni sözleşmenin imzalanabileceği öngörülmüştür. Bu durumda yeni toplu iş sözleşmesi, eskisinin bitimini izleyerek yürürlüğe girebilecektir. Ancak uygulamada, yetki işlemlerinin çoğu zaman itiraz gibi nedenlerle uzadığı görülmektedir. Ayrıca iş mücadelesine başvuru durumlarda da toplu iş sözleşmesinin bağtlanma süresi uzayabilmektedir. Bunun sonucu olarak, yine 2822 sayılı Kanun döneminde de, 275 sayılı Kanun döneminde olduğu gibi, toplu iş sözleşmesinin geçmişe etkili olarak yürürlüğe konulması bir ihtiyaç olarak ortaya çıkabilmektedir.

2(b) Toplu iş sözleşmesinin geçmişe etkili olarak yürürlüğe konulması durumunda, tüm hükümlerinin geçmişe etkili olarak yürürlüğe girebileceğini kabul etmek mümkün değildir. Öğretide de belirtildiği gibi, bir toplu iş sözleşmesi hükmünün geçmişe etki edebilmesi için, söz konusu hükmün "ifa edilebilir" nitelikte olması gerekir¹⁴. Buna göre, toplu iş sözleşmesinde yer alan normatif hükümlerden ücret ve paraya ilişkin hükümlerin geçmişe etki edebileceği kolaylıkla tespit edilebilir. Nitekim uygulamada da geçmişe etki açısından önem taşıyan hükümler esasen ücrete ilişkin düzenlemelerdir¹⁵. Buna karşılık, sözleşmenin diğer hükümlerinin aynı şekilde geçmişe etki edebileceğini söylemek bu kadar kolay değildir. Dolayısıyla, geçmişe etki konusunda benimsenen "ifa edilebilirlik" ölçütü açısından, toplu iş sözleşmesi hükümlerinin değerlendirilmesi gerekir. Aşağıda, toplu iş sözleşmesi hükümlerinin sınıflandırılması konusundaki esaslara uygun olarak, söz konusu hükümlerin geçmişe etkisi üzerinde durulacaktır.

3 (a) 6365 sayılı kanun ile belirli süreli toplu iş sözleşmesi modeli benimsenmiştir. Toplu iş sözleşmesi ile kararlaştırılan sürenin dolması ile birlikte, toplu iş sözleşmesi kendiliğinde sona erer. Ayrıca herhangi bir bildirim ve ihtara gerek yoktur. Sona eren toplu iş sözleşmesinin iş sözleşmelerine ilişkin hükümleri, yeni toplu iş sözleşmesi yürürlüğe girinceye kadar iş sözleşmesi hükmü olarak devam eder. (STİSK. 36/2) Sona eren toplu iş sözleşmesinin bu etkisini, hem taraf işçi sendikasının üyesi olmak suretiyle hem de dayanışma aidatı ödeyerek toplu iş sözleşmelerinden yararlanan işçilerin iş sözleşmelerinin üzerinde gösterir. Toplu iş sözleşmesi yürürlükte olduğu sırada yararlanmayanlar ve toplu iş sözleşmesi sona erdikten sonra işyerinde çalışmaya başlayanlar bu hükümlerden

faydalanamazlar. Toplu iş sözleşmesinin sona ermesiyle birlikte toplu iş sözleşmesinin borç doğurucu bölümü sona erer.

Somut olayda toplu iş sözleşmesi 31/12/2020 tarihinde sona ermiştir. İşverenin toplu iş sözleşmesinin sona ermesi üzerine işyerinde yılbaşında iki ücret tutarında ikramiye verilmesi ile iş sözleşmesinin noter onaylı olarak imzalanmasına yönelik iki hükmü uygulama yükümlülüğü vardır. Bu iki alan iş sözleşmesinin ard etkisi kapsamında değerlendirilmektedir.

İş sözleşmesinin yapılmasına ilişkin hükümlere iş sözleşmesi yapılması zorunluluğu öngören hükümler, iş sözleşmesi yapma yasakları, iş sözleşmesinin şekline ilişkin hükümler konulması örnek verilebilir. İş sözleşmesinin yapılmasına ilişkin hükümlerin art etkisi söz konusu olmamalıdır, zira yeni akdedilen sözleşmeler ile işe alınan işçiler toplu iş sözleşmesinin sona erdiği tarihte ondan yararlanma şartını sağlamamaktadır.

İş sözleşmesinin içeriğine ilişkin hükümler ise toplu iş sözleşmelerini oluşturan ağırlıklı hükümler olup ücret, sosyal yardımlar, yıllık izne ilişkin hükümler, çalışma süreleri, fazla çalışmaya ilişkin hükümler gibi kanunda nispi emredici düzenlenmiş kurumların işçi lehine daha fazla kazanım içermesi şeklinde düzenlenebileceği gibi kanun hükümlerinin tekrarlanması şeklinde nötr hükümlere de yer verilebilir. Yine işyeri düzenine ilişkin kanuni zorunlulukların üstünde iş sağlığı ve güvenliği tedbirlerine, yemekhane düzenine, sigara içme alanlarına ilişkin hükümlerin de toplu iş sözleşmesinde düzenlendiği görülmektedir. Doktrinde iş sözleşmesinin içeriğine ilişkin hükümlerin art etki kapsamında olacağı kabul edilmektedir.

3(b) Toplu iş sözleşmesi sona ermesiyle birlikte yeni toplu iş sözleşmesi 01/04/2021 tarihinde imzalanmıştır. Toplu iş sözleşmesinin hükümlerinin imza tarihinden önceki bir tarihten itibaren uygulanması için toplu iş sözleşmesi hükümlerinin geçmiş için ifa edilebilir nitelikte olması gerekir. Örneğin, toplu iş sözleşmesinin paraya ilişkin hükümleri işçiye toplu ödeme yapnak suretiyle ifa edilebilir. Buna karşılık toplu iş sözleşmesinin, iş sözleşmelerinin şekline ilişkin hükmü geçmişe etkili kılınarak bu şekle aykırı yapılan iş sözleşmesinin geçersizliği ileri sürülemez. Bunun gibi, iş sözleşmesinin sona ermesine ilişkin düzenleyici bölüm hükümleri ve toplu iş sözleşmesinin uygulanması, denetimi ve uyuşmazlıkların çözümüne ilişkin borç doğurucu bölüm hükümleri geçmişe etkili olarak uygulanamaz.

Somut olayda **Tek-Sen İşçi Sendikası** üyesi olan (T), yeni toplu iş sözleşmesinde yılbaşında üç ücret tutarında ikramiye verilmesi gerektiğine ilişkin hüküm bulunduğunu, ancak işveren tarafından 02/01/2021 tarihinde iki ücret tutarında ikramiye ödendiğini ileri sürerek yeni toplu iş sözleşmesindeki üç aylık ücret tutarında ikramiyenin ödenmesi talep edebilir.

4)(a) Sendika kurulması için düzenlenen toplantıya katıldığı için iş sözleşmesi feshedilen (A)'nın açmış olduğu sendikal tazminat talepli dava otel bünyesinde henüz bir sendikal örgütlenme olmadığı ve (A)'nın da sendika üyesi olmadığı gerekçeleri ile reddedilmiştir. Sendika özgürlüğünün güvencesi ise SenTİSK m.25'te düzenlenmiştir. Bu hükümle birlikte bir işverenin henüz "işe alırken" veya işe aldığı bir işçinin "iş ilişkisi devam ederken" yahut da "iş ilişkisini sona erdirirken" sendika üyeliğine dayanan ayırıcı bir tutuma girmesi yasaklanmıştır. Yine bu bağlamda sendika üyesi- sendika üyesi olmayan işçi ayırımı yapmaksızın tüm işçilerin, "iş saatleri dışında veya işverenin izni ile iş saatleri içinde işçi kuruluşlarının faaliyetlerine katılmaları veya sendikal faaliyette bulunabileceğini" düzenlemiştir. Dolayısıyla sendika üyesi olmaması veya henüz işyerinde mevcut bir sendikal örgütlenme faaliyetinin bulunmaması, A'nın sendika kurmak amacıyla iş saatleri dışında yapılan toplantıya katılmasını SenTİSK m.25 kapsamı dışına çıkarmayacaktır. Bu nedenle SenTİSK m.25/3'te düzenlenen hüküm gereği iş saatleri dışında yapılan sendikal toplantıya katılması nedeniyle iş sözleşmesi feshedilen (A)'nın SenTİSK m.25/4'te gösterilen sendikal tazminat talebinde bulunması mümkündür. Mahkemenin red kararı isabetli değildir.

4)(b) SenTİSK m.25/1'e göre, işçilerin işe alınmaları; belli bir sendikaya girmeleri veya girmemeleri, belli bir sendikadaki üyeliği sürdürmeleri veya üyelikten çekilmeleri veya herhangi bir sendikaya üye olmaları veya olmamaları şartına bağlı tutulamaz. (B)'nin otel yönetimi tarafından desteklenen kuruluş aşamasındaki başka bir sendikaya üye olması yönündeki baskıları kabul etmemesi nedeniyle iş sözleşmesi imzalanmasından vazgeçilmesi bu bağlamda (B)'nin sendikal özgürlüğünün ihlalidir. Bu durumda (B), SenTİSK m.25/4'te düzenlenen sendikal tazminat talebinde bulunabilecektir. Ancak bir iş sözleşmesi söz konusu olmadığından işe iade talebinde bulunamayacaktır.

5)(a) (K)'nin iş sözleşmesi, kanuni grev uygulanırken başka bir işyerinde çalıştığı için işveren tarafından feshedilmiştir. SenTİSK m.68'e göre, 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. Ancak kısmi süreli iş sözleşmesi ile çalışan işçiler, kanuni haftalık çalışma süresini tamamlayacak süreyi aşmamak üzere başka bir işverenin işyerinde çalışabilir. Somut olayda (K) haftanın 5 günü 08:00-13:00 arasında çalışmaktadır. Dolayısıyla işyerindeki haftalık uygulanan çalışma süresinin 45 saat olduğu kabulünde (K) kısmi süreli iş sözleşmesiyle çalışan bir işçidir. Dolayısıyla (K)'nin uygulanan greve katılması veya katılmamakla birlikte işveren tarafından çalıştırılmaması nedeniyle iş sözleşmesinin askıda bulunduğu durumda dahi başka bir işyerinde kanuni haftalık çalışma süresini tamamlayacak süreyi aşmamak üzere çalışması mümkündür.

5)(b) Uygulanmakta olan bir grevin yangın nedeniyle yasaklanması mümkündür. Nitekim SenTİSK m.63'de Cumhurbaşkanına karar verilmiş veya başlanmış olan kanuni bir grev veya lokavt; genel sağlığı veya millî güvenliği bozucu nitelikte olan bir grev ve lokavtı altmış gün süreyle erteleme

yetkisi verilmiştir. Grev erteleme kararı Resmi Gazete’de yayımlanır ve erteleme süresinin sonunda anlaşma sağlanamazsa, altı iş günü içinde taraflardan birinin başvurusu üzerine uyuşmazlık Yüksek Hakem Kurulunca çözülür. Aksi takdirde işçi sendikasının yetkisi düşer. Grev erteleme kararı bu nedenle doktrinde bazı yazarlarca, esasen bir erteleme değil, grev yasağı benzeri kabul edilmektedir. Bunun yanı sıra Cumhurbaşkanına SenTİSK m.62’de, genel hayatı önemli ölçüde etkileyen doğa olaylarının gerçekleştiği yerlerde bu durumun devamı süresince yürürlükte kalmak kaydıyla gerekli gördüğü işyerlerinde grev ve lokavtı yasaklama yetkisi de tanınmıştır. Bu durumda yasağın kalkmasından itibaren altmış gün içinde altı iş günü önce karşı tarafa bildirilmek kaydıyla grev ve lokavt uygulamasına devam edilir.