

Av. Hakan YILDIRIMOĞLU

T. Cam, Çimento ve Toprak Sanayii İşverenleri Sendikası Yönetim Kurulu Üyesi

İşyerinin Kapatılması ve Yasa Dışı Lokavt Uygulaması

Giriş

Birbirinden bağımsız iki konu gibi gözükmese de işyerinin kapatılması ile yasa dışı lokavt arasında yakın bir ilişki bulunmaktadır. İşyeri kapatılması her durumda yasa dışı lokavt sayılmakla birlikte, bazı şartların varlığı halinde, özellikle de kapatılan işyerinde süregelen bir toplu iş uyuşmazlığı veya devam eden bir grev söz konusu ise o işyerinin kapatılması yasa dışı lokavt olarak değerlendirilebilmektedir. Bununla birlikte bir toplu iş uyuşmazlığı mevcut olsa dahi, her işyeri kapatılışının lokavt olarak kabul edilmesi de elbette mümkün olmamalıdır. Her olayın ve işyerinin kendine özgü şartları değerlendirilmek suretiyle bir karara varılması ise en doğru çözüm yolu olacaktır.

1) Lokavt-Yasa Dışı Lokavt

Lokavt (lock-out) İngilizcede kapı dışarı etme anlamına gelmekte olup bir veya birden çok işveren tarafından bir iş mücadelesi amacına ulaşmak için çok sayıda işçinin belli bir plan uyarınca topluca işten uzaklaştırılmasıdır. 2822 sayılı Toplu İş Sözleşmesi, Grev ve Lokavt Kanunu'nun 26. maddesinde ise lokavt; "İşyerinde faaliyetin tamamen durmasına sebep olacak tarzda, işveren veya işve-

ren vekili tarafından kendi teşebbüsü ile veya bir işveren kuruluşunun verdiği karara uyarak işçilerin topluca işten uzaklaştırılması" olarak tanımlanmıştır. Toplu iş uyuşmazlıklarının çözümü sırasında grev nasıl işçiler için bir mücadele aracı oluşturmakta ise, lokavt da işverenlere greve mukabele etme imkânı vermektedir.

2822 sayılı Toplu İş Sözleşmesi, Grev ve Lokavt Kanunu'nun 26/2. maddesinde yer alan düzenlemeye göre "Toplu iş sözleşmesinin yapılması sırasında uyuşmazlık çıkması ve işçi sendikası tarafından grev kararı alınması halinde bu Kanun hükümlerine uygun olarak yapılan lokavta kanuni lokavt" denir. Aynı maddenin 3. fıkrasında ise "kanuni lokavt için aranan şartlar gerçekleşmeden yapılan lokavtın kanun dışı lokavt" olacağı ve "siyasi amaçlı lokavt, genel lokavt ve dayanışma lokavtının da kanun dışı lokavt" olduğu hükme bağlanmıştır. Ayrıca aynı maddenin son fıkrasında, "devletin ülkesi ve milletiyle bölünmez bütünlüğüne, milli güvenliğe, Cumhuriyete, milli güvenliğe aykırı amaçla lokavt yapılamayacağı" da düzenlenmiş bulunmaktadır.

Bu düzenlemelerden hareketle, toplu iş sözleşmesinin yapılmasından doğan bir iş uyuşmazlığı üzerine işçi sendikasıyla alınan grev kararı karşı-

Çalışma hayatına ilişkin mevzuatımızda, işyerinin kapatılmasını engelleyen veya sadece belli koşullarda kapatılmasını öngören bir düzenleme bulunmamaktadır.

sında savunma amacı (mesleki amaç) ile yapılan lokavt dışındaki lokavt uygulamalarının yasadışı lokavt olacağı anlaşılmaktadır.

Sadece mesleki amaçın bulunması da yasal bir lokavtın mevcudiyeti için yeterli olmayıp, diğer lokavt unsurlarının da varlığı (işçilerin topluca işten uzaklaştırılması, işten uzaklaştırmanın işyerinde faaliyeti tamamen durduracak tarzda olması ve işten uzaklaştırmanın işveren veya vekili tarafından kendi kararıyla veya bir işveren kuruluşunun verdiği karara uyularak yapılması) muhakkak aranacaktır. Bunlardan birinin eksik olması halinde uygulanan lokavt yasa dışı olarak kabul edilebilecektir.

2) İşyerinin Kapatılması

Yasalarımızda işyeri kapatılmasını doğrudan düzenleyen bir hüküm bulunmamaktadır. Bununla birlikte, 4857 sayılı İş Yasası'nın toplu işçi çıkarmayı düzenleyen 29. maddesine göre; "İşyerinin bütünüyle kapatılarak kesin ve devamlı suretle faaliyetine son verilmesi halinde, işveren durumu sadece en az 30 gün önceden ilgili bölge müdürlüğüne ve Türkiye İş Kurumuna bildirmek ve işyerinde ilan etmekle yükümlüdür." Ayrıca aynı Yasanın 3. maddesine göre de, ".....herhangi bir sebeple faaliyetine son veren ve işyerini kapatan işveren bir ay içinde bölge müdürlüğüne bildirimde bulunmak" zorundadır.

Bu hükümlerden hareketle işveren yasal bildirimlerde bulunup, işçilerin hak etmiş oldukları yasal tazminatları ödedikten sonra işyerini kapatabilir. İşveren işyerini işin tamamlanması yüzünden kapatabileceği gibi, ekonomik vb. herhangi bir sebeple de kapatabilir. Çalışma hayatına ilişkin mevzuatımızda, işyerinin kapatılmasını engelleyen veya sadece belli koşullarda kapatılmasını öngören bir düzenleme bulunmamaktadır.

İşveren, Anayasanın 48. maddesinde yer alan "çalışma ve sözleşme özgürlüğünün" bir sonucu

olarak, çalışma yaşamını her zaman terk edebilir. Kendi isteği ile başlamış olduğu ticari faaliyetine yine ekonomik ya da teknik sebepler yüzünden son vermek ve işyerini kapatmak zorunda kalabilir. Zarar eden veya zarar etmese bile artık işini yürütmek istemeyen bir işverenin işyerini kapatmasının olağan bir davranış olarak kabul edilmesi gerekir. Bu takdirde, işyerinin hangi safhada kapatıldığıнын bir önemi olmamalıdır. Sendika yetki almış, toplu iş müzakereleri başlamış, grev kararı alınmış veya grev uygulanmaya başlanmış bile olabilir. Bütün bunlara rağmen şayet işveren işyerini kapatma kararında samimi ise ve muvazaalı bir işlem gerçekleştiriyorsa yasa dışı lokavtın varlığından söz edilemeyecektir. Bu durumda, işveren işyerini İş Kanunu'nda belirtilen usullere uygun olarak kapatmalı, bu durumu yasada (İş Kanunu m. 3, İş Kanunu m. 29) belirtilen mercilere bildirmeli, işçilerin iş sözleşmelerini İş Kanunu hükümlerine göre feshederek tazminatlarını ödemeli ve işin tasfiyesi için gerekli bütün işleri tamamlamalıdır.

Bununla birlikte kapatma kararının alınma zamanı bakımından doktrinde, "işyerini kapatacak olan işverenin bu hakkını toplu sözleşme görüşmelerine başlamadan önce kullanması veya en azından bu konuda ciddi teşebbüslerde bulunması gerektiği" yönünde bir görüş de mevcuttur. Aksi takdirde, toplu görüşmelerin herhangi bir aşamasında alınacak işyeri kapatma kararının, uyuşmazlığı lehe çözümlenmek için işçilere yapılan bir baskı girişimi olarak değerlendirilmesi ve yasa dışı lokavtın sonuçlarına tâbi tutulması söz konusu olabilecektir.

Nitekim Yargıtay bu konuyla ilgili bir kararında, "İşveren işyerini kapatabilir bu onun hakkıdır. Ancak, kapatma kararı davacı sendikanın toplu iş sözleşmesi yapma yetkisi kesinleştikten sonra ve toplu iş sözleşmesi görüşmeleri devam ederken alınmıştır. Sendika işverenin greve engel olmak

Amaç unsuru lokavtı, benzer durumlardan, özellikle işyeri kapanışından ve toplu işçi çıkarma halinden ayıran en önemli unsurdur.

için işyerini kapattığını iddia etmektedir. İşyerinin ekonomik nedenler dışında kapatılması halinde sendikanın grev hakkı, haksız bir şekilde önlenmiş olacaktır. O halde mahkemece yapılacak iş, davacı sendikanın iddiasını tahkik etmek, özellikle davalı şirketin defterleri üzerinde bilirkişi incelemesi yaptırarak kapatmayı gerektirici ekonomik nedenlerin mevcut olup olmadığını araştırmak ve çıkan sonuca göre karar vermektir ibarettir” demek suretiyle kapatmanın nedeninin araştırılması gerektiğine karar vermiştir¹.

3) Yasa Dışı Lokavtta Amaç Unsuru

Bilindiği üzere sadece işçilerin topluca işten uzaklaştırılmaları olgusu lokavtın varlığı için yeterli değildir. Lokavtın varlığından söz edebilmek için ayrıca manevi bir unsurun da varlığı gereklidir. Bu unsur “amaç” unsurudur. Amaç unsuru, lokavtı benzer durumlardan, özellikle işyeri kapanışından ve toplu işçi çıkarma halinden ayıran en önemli unsurdur. Gerek iş mücadelesinden ve gerekse bir iş mücadelesi aracı olan lokavtın varlığından söz edebilmek için mutlaka amacın mevcut olması ve bunun toplu uyuşmazlığın çözümüne yönelik olması gerekir.

Toplu iş uyuşmazlıklarında işverenin menfaatleri göz önünde tutulmak suretiyle çalışma şartlarının aynen korunması, değiştirilmesi veya yenilenmesi amaçlanmalıdır. Lokavtın amacı, işçilerin işyerinden sürekli ve kesin olarak değil, “toplu iş sözleşmesi yapma amacına ulaşana kadar” uzaklaştırılmasıdır. Yasa dışı lokavtta işveren bizatihi, çalışma koşullarını korumak veya kendi yararına değiştirmek amacını gütmektedir. İşyerini kapatmak

İşyerini kapatmak amacıyla, işçilerin yasada belirtilen koşullarla toplu olarak işten çıkarılmaları halinde işveren; çalışma koşullarını kendi lehine düzenleme gibi bir amaç gütmemekte, ekonomik sebeplerle işyerini tamamen kapatmaktadır.

amacıyla, işçilerin yasada belirtilen koşullarla toplu olarak işten çıkarılmaları halinde ise işveren; çalışma koşullarını kendi lehine düzenleme gibi bir amaç gütmemekte, ekonomik sebeplerle işyerini tamamen kapatmaktadır.

Alman Federal İş Mahkemesi Büyük Senatosu'nca verilen 28.11.1955 tarihli kararda, “İşveren tarafından yapılan toplu fesih bireysel davranış olarak değerlendirilmiş, işverenin toplu iş uyuşmazlığını kendi lehine çözümleyerek sonuçta kolektif bir amaca ulaşma isteğinin olmadığından bahisle” eylem yasa dışı lokavt olarak kabul edilmiştir.

İşverenin işyerini sadece toplu iş uyuşmazlığını kendi lehine sonuçlandırılmak amacıyla kapatması ve bunu yaparken ve yasadaki prosedüre ve amaç aykırı düşmesi halinde, işyerini kapatma yasadışı lokavt olarak kabul edilebilir. İşyerini kapatmanın geçici nitelikte olması ve bir süre sonra işyerinin tekrar faaliyete geçmesi durumunda da eylem yasadışı lokavt olarak nitelendirilebilir. Zira, bu durumda işveren toplu iş uyuşmazlığını kendi lehine çözümleme amacını gerçekleştirmiş ve akabinde işyerini tekrar faal hale getirmiştir.

Nitekim, “İşverenin işçi sendikası ile arasındaki toplu görüşmede anlaşma sağlanamaması üzerine işçilerin hepsinin hizmet akdini feshederek işyerini kapatması gerçek ve samimi olmadığı ve yasal grevi engellemek amacıyla hareket edildiği” gerekçesiyle yapılan işlem kanun dışı lokavt olarak değerlendirilmiştir².

Benzer şekilde, “Gerçekten işveren gerektirici sebepler bulunduğu takdirde ve kanunlarda öngörülen prosedüre de riayet etmek suretiyle işyerini kapatabilir. Bu işverenin doğal hakkıdır. Ancak olayda işverenin işyerini kapatma iradesinin resmi arabulucu tutanağının tebliği üzerine açıklandığı ve kapatmanın da bu yöndeki iradenin açıklandığı günde gerçekleştirilmek istenildiği görülmektedir. Dosyadaki bilgi ve belgelere göre ekonomik sebep nedeniyle işyerinin kapatılacağına dair daha önceden bir irade açıklamasının bulunmadığı ve böyle bir girişiminin olmadığı gözlenmektedir. İşverenin toplu iş sözleşmesinin getireceği yükün ağırlığından söz ederek işyerini kapatması yasal açıdan hiyaye edilemez” diyen Yüksek Mahkeme yasa dışı lokavtın varlığını tespit etmiştir³.

4) Ekonomik Nedenlerden Dolayı İşyerini Kapatmakla Yasa Dışı Lokavt Kavramının Birbirinden Farkı

İşveren yatırım yaptığı tesisini ekonomik gerekçelerle bir daha açılmamak üzere kapatmak zorunda kalmış ise ve bu kapanışta amaç, daha lehe bir toplu sözleşme akdetmek, işçileri daha uygun şartlarla çalıştırmak veya toplu iş uyuşmazlığında lehe durum yarattıktan bir süre sonra işyerini tekrar faaliyete geçirmek değil ise, bu durumda işyerinin kapanışını işveren bakımından da katlanılması zor, ancak zaruri bir durum olarak değerlendirmek gerekmektedir. Zira ticari hayatta işyerlerinin kâr elde etmesi kadar zarar etmeleri de doğal bir sonuçtur ve basiretli tüccar yeri geldiğinde daha büyük zararlara yol açmadan işlerini tasfiye etmesini bilmelidir. Nitekim Türk Ticaret Kanunu'nun 20. maddesinde yer alan "Her tacirin, ticaretine ait bütün faaliyetlerinde basiretli bir iş adamı gibi hareket etmesi lazımdır" hükmü işverene bu sorumluluğu yüklemiş bulunmaktadır. Özellikle halka açık şirketlerde işverenin çalışanlarına karşı sorumlulukları olduğu gibi diğer sermaye sahiplerine karşı da mesuliyetleri vardır.

İşçilerin bu kapsamda işin gereği olarak kapanış nedeniyle işyerinden "sürekli" şekilde uzaklaştırılmaları lokavt sayılmamalıdır. Zira, uzaklaştırmanın lokavt sayılabilmesi için kollektif ve "geçici" nitelikte olması gerekmektedir. Lokavtın amacı işçilere devam etmekte olan toplu müzakere çerçevesinde yeni çalışma koşullarını kabul ettirebilmek için işyerini geçici süre kapatmak ve bu yolla işçiler üzerinde ekonomik bir baskı yapmaktır. İşveren lokavtta işyerini geçici bir süre kapatır ve bu süre boyunca da işçilerin iş sözleşmeleri askıda kalır. İşyerinin tamamen kapatılması suretiyle işçilerin sürekli olarak işten uzaklaştırılmaları, yani iş sözleşmelerinin feshedilmesi ise iş ilişkisini sona erdiren bireysel bir işlemdir. Sözleşmeleri feshedilen işçiler bir topluluk oluşturmuş olsalar dahi kural olarak bu nitelik değişmeyeceğinden işyerinin kapatılarak işçilerin tamamının kesin olarak işten çıkarılması yasa dışı lokavt teşkil etmemelidir.

Bu durumda şayet şartları varsa, fesih hakkının kötüye kullanılmasından veya sendikal nedenle fesihten hareket ederek işverenin sorumluluğuna gidilmesi mümkün olabilecektir.

Sonuç ve Değerlendirme

Anayasa'nın 48. maddesinde düzenlenmiş bulunan "teşebbüs hürriyeti" çerçevesinde kurulmuş bulunan işyerinin, ekonomik nedenlerle yine aynı hürriyete dayanılarak işverence yasal bir hakkın kullanılması sonucu kapatılması gayet doğaldır. Bunun sonucunda işçilerin işten çıkarılması toplu nitelikte olsa bile lokavt sayılmamalıdır. İşyerini kapatmak için 4857 sayılı İş Yasası'nın 29. maddesi hükümlerine uyularak, 30 gün önceden Bölge Çalışma Müdürlüğü'ne ve İş Kurumu'na bildirimde bulunulup ayrıca keyfiyet işyerinde de ilan edilmiştir. Yasada öngörülen bildirim sürelerine ve yasal usullere uyan işverenin, işçileri topluca işten çıkarılması halinde, yasal bir hak kullanılmış olduğundan, artık davranışın yasa dışı lokavt teşkil ettiği söylenemeyecektir.

Nitekim Yargıtay 9. Hukuk Dairesi; 4.10.1976 tarih ve 1976/14581 Esas 1976/18874 Karar sayılı kararında "Davalı işveren; grev ve lokavt kararı alınmadan önce işlerinin kötü gitmesi nedeniyle işyerini kapatacağını, İş Kanununun öngördüğü mercilere bildirmiştir. Bu arada işçilerin ihbar ve kıdem tazminatlarını da ödemiştir. Bu durumda olayda kanunsuz lokavt yoktur" kanaatine ulaşmıştır.

Yüksek Mahkeme bir başka kararında, "İşveren sanığın işyerini kapatıp ticaretten vazgeçmesi ve işçilerin hizmet sözleşmelerini bozması eyleminin,

İşveren yatırım yaptığı tesisini ekonomik gerekçelerle bir daha açılmamak üzere kapatmak zorunda kalmış ise ve bu kapanışta amaç, daha lehe bir toplu sözleşme akdetmek veya toplu iş uyuşmazlığında lehe durum yarattıktan bir süre sonra işyerini tekrar faaliyete geçirmek değil ise, bu durumda işyerinin kapanışını zaruri bir durum olarak değerlendirmek gerekmektedir.

İşyeri kapatmanın teknik, ekonomik, yapısal vb. gerekçelerinin iyi belirlenmesi, elden geldiğince somut delillere dayandırılması, şayet mümkünse ve öngörülebiliyorsa toplu iş uyuşmazlığı başlamadan evvel yetkili mercilere ve muhatap sendika ile işyerinde çalışanlara izahı ve duyurulması yerinde olacaktır.

içinde bulunduğu elverişsiz ekonomik ve mali koşullardan ileri geldiği yolundaki savunmasının etraflıca incelemeyen hükümlülük kararı verilmesini” yasaya aykırı bulmuştur⁴.

İşçilerin hepsinin işten çıkarılmadığı ve işyerinde faaliyetin tamamen durdurulmadığı durumda ise, işten çıkarmanın ekonomik nedenlerden ve bunun sonucunda üretim düşürülmesinden yapıldığına ve bu hareketin “kanun dışı lokavt” olmadığına karar verilmiştir⁵.

Sonuç olarak işyerinde devam eden bir toplu iş uyuşmazlığı mevcutsa veya uygulanmakta olan bir grev varsa o işyerinin kapatılması uygulamada sıkıntı yaratmaktadır. Kural olarak yürürlükteki yasalarımızda açık bir biçimde, “grev veya toplu iş uyuşmazlığı sırasında işyeri kapatılmaz” yolunda bir hüküm mevcut olmamakla birlikte işyeri ile ilgili olarak ekonomik, teknolojik, yapısal ve benzeri nedenleri kapatma kararına gerekçe olarak göstermek gerekmektedir. Zira, bir uyuşmazlık çıktığında bilirkişi incelemesinde anılan hususların mevcudiyeti araştırılacaktır.

Yüksek Mahkeme kararları da bu istikamettedir; “Olay sırasında işyeri faaliyetlerinin sürdürdüğünü gösteren maliyet raporları, servis fatura fişleri, ücret bordoları, saat kartları ve sair belgeleri ibraz imkanının sağlanması ve tüm deliller eksiksiz bir şekilde toplandıktan sonra topluca işten çıkarmanın zorunlu ve yasal sebebe dayanıp dayanmadığı, topluca işten çıkarmanın işyerindeki bütün faaliyeti büsbütün ortadan kaldıracak tarzda olup olmadığı

ve böylece hareketin 275 sayılı Kanununun 18/I maddesinde tanımlanan bir lokavt hareketi sayılıp sayılmayacağı kesinlikle belirlenerek sanığın suç kastı da tartışılmak suretiyle bir karara varılması gerekir”⁶.

Bu itibarla işyeri kapatmanın teknik, ekonomik, yapısal vb. gerekçelerinin iyi belirlenmesi, elden geldiğince somut delillere dayandırılması, şayet mümkünse ve öngörülebiliyorsa toplu iş uyuşmazlığı başlamadan evvel yetkili mercilere ve muhatap sendika ile işyerinde çalışanlara izahı ve duyurulması yerinde olacaktır. Aksi takdirde özellikle toplu iş uyuşmazlığı esnasında işyeri kapatılması kanun dışı lokavt olarak tespit edilebilecektir.

DİPNOTLAR

- 1 Yargıtay 9. Hukuk Dairesi, 25.12.1978, 1978/15661 Esas, 1978/16194 Karar.
- 2 Yargıtay 9. Hukuk Dairesi, 1991/9017 Esas, 1991/9388 Karar.
- 3 Yargıtay 9. Hukuk Dairesi, 1990/6798 Esas, 1990/7405 Karar.
- 4 Yargıtay 9. Ceza Dairesi, 1.2.1978, 1978/188 Esas, 1978/347 Karar.
- 5 Yargıtay 9. Hukuk Dairesi, 1991/2643 Esas, 1991/3142 Karar.
- 6 Yargıtay 9. Ceza Dairesi, 8.10.1979, 1979/3887 Esas, 1979/4054 Karar.

KAYNAKÇA

- Murteza Aydemir, Türk Hukukunda ve Mukayeseli Hukukta Grev Hakkı ve Lokavtın Sınırları, Selüloz-İş Sendikası Yayınları, İstanbul, 2001.
- Şükran Ertürk, İş Mücadelesinde Denge İlkesi, Dokuz Eylül Üniversitesi Hukuk Fakültesi Yayınları, İzmir, 1999.
- Cevdet İlhan Günay, Toplu İş Sözleşmesi Grev ve Lokavt Hukuku, Turhan Kitabevi, Ankara, 1999.
- Aziz Can Tuncay, Toplu İş Hukuku, Alfa, İstanbul, 1999.
- Kenan Tunçomağ-Tankut Centel, İş Hukukunun Esasları, Beta, İstanbul, 2003.
- Ali Cengiz Köseoğlu, Türk Hukukunda Lokavt ve Yasadışı Lokavt ile İşyerinin Kapatılması Arasındaki İlişki, Akademi, Aralık 2004.
- Hakan Yıldırımoglu, Grev Uygulaması ve Bazı Sonuçları, Tekstil İşveren Dergisi, Eylül 2004.