

PANDEMİ SÜRECİNDE TÜRK TOPLU İŞ HUKUKUNDA YAŞANAN GELİŞMELER

Prof. Dr. Ercan AKYİĞİT *

Orcid 0000-0003-0767-5468

I- Covid-19 Virüsü salgını sadece bireysel iş hukukunu¹ değil, toplu iş hukukunu da çeşitli yönleriyle etkilemiş bulunmaktadır. Covid19 virüsü pandemisinin ülkemiz çalışma hayatına ve ekonomik yaşama yönelik olumsuz etkilerini bir ölçüde engelleyebilmek ve/veya def edebilmek amaçlı kimileri geçici ve kimisi ise kalıcı bazı yasal düzenlemeler hayata geçirilmiştir. Bunları şöyle bir sıralamayla sunmak mümkündür.

1- Kuruluş Genel Kurul Toplantıları ve Organların Görev Süresiyle İlgili Durum: İşte bu küresel salgının ülkemiz çalışma yaşamındaki mevcut ve olası risklerini minimalize etmek için önce 16. 03. 2020 de İçişleri Bakanlığı'nca bir Genelge ile genel kurullar ile her türlü toplantı ve faaliyetleri geçici olarak ertelenmişti². Sonra Devlet 19. 03. 2020 tarihli bir Cumhurbaşkanlığı Genelgesi yayınlarak her türlü toplantı ve organizasyonları ve aktiviteleri Nisan 2020 sonuna dek erte-

* MEF Üniversitesi Hukuk Fakültesi Özel Hukuk Bölüm Başkanı/İş ve Sosyal Güvenlik Hukuku Öğretim Üyesi.

1 Bkz. E. **Akyiğit**, Pandemi Sürecinde Türk İş Hukukundaki Gelişmeler, INJURIA, Audaces fortuna adiuvat, Dekabr 2020, No. 06, sf. 64-69.. E. **Akyiğit**, Pandemi Sürecinde Bireysel İş Hukuku Alanındaki Gelişmeler, Yargı Dünyası Dergisi, Yıl. 25, Sayı. 299, Kasım 2020, 13-22. Z. **Okur**, Pandemi Döneminde İş Hukukunda Güncel Sorunlar, <https://www.youtube.com/watch?v=EkbFL-VM6Rmo>. Bu durumda idari para cezası dışında bir yaptırımın bulunmadığı düşüncesi için bkz. G. **Alpagut**, Pandemi Sürecinde İş Hukuku, <https://www.youtube.com/watch?v=3p04PHUpivk>. **Canbolat**, Koronavirüs Salgınının İş Hukukuna Etkisi, <https://www.youtube.com/watch?v=EJnQea2zmVK>. S. **Göktaş**, Covid-19 Salgınının İş Sözleşmesinin Feshine ve Diğer Sona Erme Nedenlerine Etkisi, Sicil, 2020/43, 274-296. A. E. **Manav**, Covid-19 Salgınının Çalışma Şekilleri ve İşçinin İzin ve Ücret Hakları Açısından İş Sözleşmesine Etkisi, Sicil. 2020/43, 126-157. **Akyiğit**, Bireysel İş Hukuku, Ankara 2020, 229-232. **Eyrenci/Taşkent/Ulucan/Baskan**. İş Hukuku, 10. Bası, İstanbul 2020, 193-195. **Akyiğit**, İş Hukuku, 13. Bası, Ankara 2021, 229-230.

2 <https://www.icisleri.gov.tr/81-il-valililigine-koronavirus-tedbirleri-konulu-ek-genelge-gonderildi>

lemiştir (RG. 20. 03. 2020). AÇSHB Çalışma Genel Müdürlüğü'nde 23. 03. 2020 tarihli yazısıyla Toplu İş Sözleşmesi Yetki Tespiti ve Grev Oylaması Hakkında Yönetmelik ve Toplu İş Sözleşmesinde Arabulucuya ve Hakeme Başvurma Yönetmeliği uyarınca yürütülen idari işlemleri geçici olarak durdurmuş ama e-Devlet üzerinden yapılacak üyelik işlemlerininse devam etmesini engellememişti. Ancak bu yazının hukuken geçerli olup olmadığı tartışmaya açıktı. Devletin üstlendiği kamu hizmetini görmekten tek taraflı kaçınması İdare Hukuku çerçevesinde de hoş görülüyordu³. Daha sonra ise 16. 04. 2020 tarih ve 7244 sayılı Kanun ile çeşitli yasalar alanında bazı düzenlemeler yapmıştır (RG. 17. 04. 2020). Bunlardan konumuz olan toplu iş hukukuyla ilgili olanları da vardır. Getirilen düzenlemelerden birisi kamu görevlileri sendikaları ve toplu sözleşme yasasıdır (7244 sy. K. 2/1-h). Diğeri ise 6356 sy. STSK ile ilgilidir (7244 sy. K. 2/1-ı). Bunlardan biri yukarıdaki CB Genelgesiyle de bağlantılı biçimde Derneklerle ilgilidir ama STSK. 80 yollaması gereği sendika ve konfederasyonlar için de uygulanabilecek bir düzenlemedir. Buna göre; “Dernek genel kurul toplantıları 31. 07. 2020 ye kadar ertelenmiş ve İçişleri Bakanının gerekirse bu süreyi 3 aya kadar uzatabilmesine de imkan tanınmıştır. Ayrıca derneklerin mevcut organlarının görev, yetki ve sorumlulukları erteleme sonrası yapılacak ilk genel kurula kadar devam eder “ denilmiştir (7244 sy. K. 2/ç). Sonra 17. 11. 2020 ‘de yürürlüğe giren 7256 sayılı Kanunla; derneklerin genel kurul toplantılarının ertelenmesine dair İçişleri Bakanı’na yetki veren 7244 sayılı Kanunun 2/ç fıkrasına ekleme yapılarak erteleme yetkisinin üçer aylık sürelerle üç defaya kadar kullanılabilceği hükmü doğrultusunda derneklerin genel kurul toplantıları şubat ayı sonuna kadar ertelendi. İçişleri Bakanlığı daha sonra **27. 11. 2020 tarih** ve Z-89780865-153-19961 sy. yeni bir **Genelge** ile Covid-19 salgını nedeniyle Dernek Genel Kurullarının 01. 03. 2021 tarihine dek yapılmaması gerektiğini belirtmiştir. Ayrıca bu yeni Genelge’de önceki Genelgelerden farklı olarak (onlarda açıkça yer almayan ama yaptığımız yorumla onları da kapsadığını düşündüğümüz) sendika genel kurullarının ertelendiği da açıkça yer almıştır. ” Genelgeye göre; “Daha önce illere gönderilen genelge ile 1 Mart 2021 tarihine kadar sivil toplum kuruluşları, kamu

3 **Centel**, Covid-19 Salgını ve Türk Çalışma Yaşamı, Sicil, 2020/43, 15. E. **Akyiğit**, Pandemi Sürecinde Türk İş Hukukundaki Gelişmeler, INJURIA, Audaces fortuna adiuvat, Dekabr 2020, No. 06, sf. 69-71. **Akyiğit**, Toplu İş Hukuku, 2. Bası, Ankara 2020, 58 vd.

kurumu niteliğindeki meslek kuruluşları ve üst kuruluşları, birlikler ve kooperatiflerde genel kurul dahil etkinlikler ertelenmişti. Bu kapsama sendikaların yapacağı genel kurul dahil etkinlikler de eklendi.⁴

2- İşveren Sendikalarının Kendi Üyesi İşverenlerin Çalıştırdığı İşçilerin Sigorta Primlerini Ödeme Amaçlı Yardım Fonu Oluşturmasındaki Oran Artırılmıştır; İşveren sendikalarının kendi üyesi işverenlerin çalıştırdıkları sigortalıların sigorta primi işveren payının ödenmesi için belli koşullarla bir Fon oluşturması mümkündür. İşveren sendikalarının bu faaliyeti önceki mevzuatta ve 6356 sy. STSK'nın ilk metninde bulunmayan ama 6356 sy. Kanun md. 26 hükmüne 6552 sayılı Kanunla eklenen 10'uncu fıkra hükmüyle sistemimize giren yeni bir faaliyettir. İşte yasanın 6552 sy. Kanunla getirilen metninde, işveren sendikalarının anılan amaçla oluşturabilecekleri fon, ilgili işveren sendikasının **nakit mevcudunun yüzde yirmibeşini** aşmamak üzere bu Fonu oluşturması öngörülmüştü (STSK. 26/10). Fakat 25. 03. 2020 tarih ve 7226 sy. Kanun md. 50 hükmüyle bu oran on puan artırılıp **nakit mevcudunun yüzde otuzbeşini** aşmayacak haline dönüştürülmüştür (STSK. 26/10). Bununla Covid-19 pandemisi nedeniyle işverenlerin de ekonomik vs sıkıntı yaşadığı dönemde üyesi oldukları işveren sendikasının belli ölçüde katkısını hissetmelerine yarayacağı açıktır. İsaletli bir düzenlemedir.⁵

Böylece aslında Covid-19 virüsü pandemisi nedeniyle işverenlere yönelik getirilen bu düzenlemenin yalnızca pandemi süreciyle sınırlı geçici bir düzenleme değil, kalıcı bir düzenleme olduğu anlaşılmaktadır. Yasada açıkça sırf işveren sendikalarına tanınmış bu faaliyete dair kural şu an için aynen şöyledir; “İşveren sendikaları, *tüzüklerinde hüküm bulunmak ve şartları genel kurul kararıyla belirlenmek kaydıyla, işçilerin sigorta primlerinin işveren payının ödemelerinde kullanılmak ve nakit mevcudunun yüzde otuz beşini aşmamak üzere karşılıksız yardıma dayalı dayanışma ve yardım fonu oluşturabilir*” (STSK. 26/10).

4 t24.com.tr/haber/içişleri-bakanligi-ndan-yeni-koronavirus-genelgesi-sendikalarin-etkinlikleri-1-mart-2021-e-kadar-ertelendi. 920842(erişim tarihi;17. 12. 2020).

5 **Eyrenci/Taşkent/Ulucan/Baskan.** 547. Bunun Covid-19 salgını sürecinde işverenlerin içine düştüğü ekonomik sıkıntı karşısında üye olduğu işveren sendikasının desteğine olan ihtiyacı karşısında isabetli bir tutum olduğu yönünde bkz. **E. Sarıkaya,** Covid-19 Pandemisinin Toplu İş Hukuku ile İş Sağlığı ve Güvenliği Hukuku Bakımından Sonuçları, THD. Kasım 2020, 2275 vd.

Yasanın bu hükmünde dile getirilen faaliyet, her şeyden önce **sadece işveren sendikalarına** tanınmıştır. Ancak bu karşılıksız yardım fonunu kurup yardım sağlayacak işveren sendikasının özel kesim işveren sendikası olması ile kamu kesimi işveren sendikası olması farksızdır. Zira ilgili hükümde işveren sendikasının hangi kesime ait işveren sendikası olacağı yönünde yasaca yapılmış bir belirleme bulunmamaktadır. Ayrıca, anılan imkan sadece sendikaya tanındığından, buradaki sendikayı gerçek anlamda sendika sayıp, işveren sendikaları konfederasyonunun (ve tabii ki işçi sendikaları konfederasyonunun) da böyle bir fon oluşturma yetkisinin bulunmadığını söylemek gerekir.⁶

3- Toplu Pazarlık Hukukuyla İlgili Durum: Konumuzla doğrudan ilgili diğer bir hüküm ise aynen şöyledir; “18/10/2012 tarihli ve 6356 sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu kapsamındaki yetki tespitlerinin verilmesi, toplu iş sözleşmelerinin yapılması, toplu iş uyuşmazlıklarının çözümü ile grev ve lokavta ilişkin süreler bu maddenin yürürlüğe girdiği tarihten itibaren üç ay süreyle uzatılmıştır. Cumhurbaşkanı, bu bentte yer alan üç aylık süreyi bitiminden itibaren üç aya kadar uzatmaya yetkilidir “(7244 sy. K. 2/1-1). Lakin bu süre uzatımı kuralı, ilgililerin isterlerse ilgili işlemleri normal yasal süresinde yapmasını engellemektedir. İsterse normal süresinde yaparlar, isterlerse de uzatımdan yararlanabilirler. Bu, ortamdaki zorluk ve sıkıntıdan dolayı, isterlerse kullanmaları için tanınmış bir imkandır. Ayrıca, süre

6 Ancak gerek işçi sendikaları ve konfederasyonlarının ve gerekse de işveren sendikaları konfederasyonlarının böyle bir faaliyette bulunması yasal değildir. Fakat bu yasal sınırlamanın isabetli olduğunu söylemek, kanımca mümkün ve anlamlı gözükmez. Özellikle de işçilerin kısmi süreli çalışmada çalışmadığı günlerin ve kısa çalışma, mevsim dışı sürelerde, sözleşmenin askıya alınıp ücret ödenmediği hallerde isteğe bağlı da olsa sigorta primlerinin ödenmesinde büyük yarar olduğu ve bununsa işverence karşılanması pek akla yatkın gözükmediğinden, anılan durumlarda işçi sendikaları ve/veya konfederasyonlarınca işçilerin sigorta primlerinin kısmen/tümden karşılanması amacıyla fon oluşturulmasının mantıklı ve makul olacağı inancındayız. Bu yüzden anılan fonu oluşturabileceklerin işçi-İşveren sendikaları ve/veya konfederasyonları olabileceğini düşünmek uygun düşecektir. Şüphesiz yasa hükmünün açıklığı karşısında bunu yorum yoluyla bu düşüncemizi de kapsar tarzda uygulayamayız. Fakat hükmün bu yönüyle de değerlendirilerek, hiç değilse, bu konuda bir yasa değişikliğiyle sisteme katılması düşünülmelidir. O halde şu anda mevcut yasal sistemimizde yalnızca işveren sendikaları yasada sayılan koşullarla ve sadece sendikaya üye işverenlerin çalıştırdıkları işçilerin sosyal sigorta primi işveren paylarının ödenmesinde kullanılmak üzere, geri alınmamak/karşılıksız yardım tarzında sunulmak üzere bir **dayanışma ve yardım fonu** kurup hayata geçirebilecektir. Fakat bu sınırsız olmadığı gibi yasal bazı koşullara da bağlandığı söylenebilecektir (Fazlası için bkz. E. Akçığıt, Toplu İş Hukuku, 2. Bası, Ankara 2020, 326-330 ve orada anılanlar).

uzatımının sadece ilgili Devlet birimince yapılacak işlemlerde sadece bu birime tanınmış bir imkan olmadığı, aksi tutumun işin doğasına aykırı bulunduğu, en az ilgili devlet birimi kadar toplu pazarlık taraflarının da covid-19 virüsü pandemisinden etkilendiği ve süre uzatımından yararlanması gerektiği kanısındayız⁷. Süre uzatımı imkanı verilen hal-ler şöylece sunulabilir;

a- TİS Yetki Tespiti Süresinde Uzama: Görüldüğü gibi, 6356 sy. Kanun kapsamında TİS için yetki tespiti başvuruları üzerine ilgili ünite için Bakanlığın olumlu/olumsuz yetki tespiti kararı ve bildirimının 6 işgünü içinde yapılacağı kuralında (STSK. 42/2), süre uzatımına gidilmiştir. Bakanlığın mevcut ve gelecek yetki tespiti başvurularını sonuçlandırması süresi 17. 04. 2020 den itibaren 3 ay süreyle uzatılmıştır. Hatta Cumhurbaşkanı isterse bu süreyi sürenin bitiminden itibaren 3 ay daha uzatabilecektir. Şüphesiz bunda keyfi davranmak değil, Covid-19 virüsü salgınının ülkemizdeki durumu ve yol açtığı tahribata göre hareket edilmelidir. Süre uzatma yetkilerinin kaleme alınış biçiminden CB'nin bu süre uzatma yetkisinin bir defalık olduğu da kabul edilmek gerekir⁸.

b- TİS'lerin Yapılması Süresinde Uzama: 7244 sayılı Kanun “toplu iş sözleşmelerinin yapılması”nın da 17. 04. 2020’den itibaren 3 ay süreyle uzatıldığını ve Cumhurbaşkanı gerekli görürse, 3 aylık sürenin bitiminden sonra 3 ay daha uzatabileceğini öngörmektedir. Lakin sistemimizde TİS’lerinin yapılması uyuşmazlık olsun olmasın taraflarca iş mücadelesi sürecinde bile mümkündür. O yüzden burada neyin uzadığını anlamak mümkün değildir. Belki de tarafların TİS için görüşme sürelerinin (STSK. 47) uzatıldığı anlatılmak istenmiştir. Anılan maddedeki sıralama da sanki bunu anlatır gibidir. Yani yasal toplu görüşme süresi olan ilk toplantı tarihinden itibaren 60 günlük süre uzatılmıştır. Bundan kasıt, toplu iş uyuşmazlıklarının çözümü için yasada öngörülen bazı süreler olamaz, zira, o zaten ayrıca aynı maddede belirtilmiştir.

4- Toplu İş Uyuşmazlıklarının Çözümü Süresi de Uzamıştır: Bu vesileyle “toplu iş uyuşmazlıklarının çözümünün de 17. 04. 2020 den başlayarak 3 ay uzatıldığı, Cumhurbaşkanınca bunun bitiminden sonra

7 Akyiğit, Toplu İş Hukuku, 59-60.

8 Aynı görüşte Centel, Covid-19 Salgını ve Türk Çalışma Yaşamı, Sicil, 2020/43, 15. Akyiğit, Toplu İş Hukuku, 60.

3 ay daha uzatılabileceği de belirtilmelidir. Bununla anlatılmak istenenlerin şöyle olduğu düşünülmektedir;

a) Arabuluculuk Aşaması Uzatılmıştır. Bilindiği üzere, tarafların toplu görüşmeyi başlatmaları üzerine yasaca tanınan toplu görüşme süresinin başarısızlıkla sonuçlanması (STSK. 47/3) üzerine görevli makamca uyuşmazlık tespiti (STSK. 49) ve resmi arabuluculuk aşamasına geçmeleri ve arabulucunun görev süresinin böylece uzatıldığıdır. Toplu iş uyuşmazlıklarının ilk çözüm yolu, yasal barışçıl çözüm yolu olan zorunlu arabuluculuktur (STSK. 50). İşte arabuluculuk aşaması süresi böylece uzatılmıştır.

b) Yüksek Hakem Kurulu'na Başvuru ve Çözümü Süresi Uzamıştır. Diğer bir çözüm yolu ise, arabuluculuk aşaması başarısızlıkla sonuçlanmışsa, ilgili TİS ünitesinde iş mücadelesi (grev/lokavt) yasağı varsa, yahut erteleme veya grev aleyhine sonuçlanmış grev oylaması varsa, tarafların başvuracakları Yüksek Hakem Kurulu için yasada öngörülen sürelerin de (STSK. 51) böylece uzatıldığını kabul etmek gerekir. Zira toplu iş uyuşmazlığının kavgacı olmayan ve arabuluculuktan sonra gelen çözüm yollarından biri de uyuşmazlığın zorunlu hakem olan YHK'ca çözümlenmesi, TİS'in YHK tarafından bağıtlanmasıdır.

c) Özel Hakeme Gitme Halinde Hakemce Çözüm Süresi uzamıştır. Diğer bir barışçıl çözüm yolu olarak özel hakeme başvurma ve uyuşmazlığın özel hakem tarafından çözümlenerek TİS'e ulaştırılması da unutmamak gerekir (STSK. 52). Özel hakeme uyuşmazlığın her safhasında gidilebilmesi ve istenirse YHK'nın bile özel hakem olarak seçilip uyuşmazlığın çözdürülmesi mümkündür (STSK. 52/4). O halde uzayan süre özel hakeme gitmede değil, özel hakeme gidildiğinde özel hakemin uyuşmazlığı çözme süresinde yaşanmıştır, denilebilir.

5-Grev ve lokavta ilişkin süreler uzamıştır. 7244 sy. Kanun'un getirdiği 17. 04. 2020'den başlayarak 3 ay uzatılan, gerekirse Cumhurbaşkanınca yeniden 3 ay uzatılabilecek bir diğer süre, "**grev ve lokavta ilişkin süreler**"dir. Bununla yasal grev kararının alınması, bildirim ve ilanı, uygulanmaya başlaması ile yasal bir lokavt kararının alınması, bildirim, ilanı, uygulanmaya başlaması için yasada öngörülen sürelerin de böylece uzatıldığı, gerekirse de 3 ay daha uzatılabileceği anlaşılmaktadır. Ancak belirtilen 3 aylık süre dolmasına rağmen Cumhurbaş-

kanı'nın süreyi uzatma yönünde bir kararı olmamıştır. Aslında çok da başarılı olmayan bu 3 aylık süre uzatımı öngören kuralın tekrar uzatılmaması, hiç değilse ileride yeniden benzer düzenlemeye gidilirse neyin, kimin hangi işleminin süresinin uzatıldığının açıkça belirlenmesi önerilmiştir.⁹ Nitekim uygulamada yasakoyucu anılan hükümlerin uygulamasını daha sonra sürdürmemiştir. Bu tutumun isabetli olduğu kanısındayız. Üstelik pandemi sürecinde grev/lokavt uygulanması zaten başlı başına zorluklar içermektedir.

II- SONUÇ

Covit-19 virüsü pandemisi Mart 2020'den itibaren (Dünyanın diğer ülkelerini olduğu gibi) Türkiye'yi de sadece sağlık /yaşam boyutuyla değil, ekonomik ve sosyal yönlerden de çeşitli sıkıntılarla karşı karşıya bırakmıştır. Çalışma hayatı ve giderek iş hukuku da bundan etkilenmiştir. Pandeminin çalışma yaşamında yol açtığı /açabileceği olumsuzluklara karşı Türk yasakoyucusu da bireysel ve toplu iş hukukuna yönelik bazı tedbirler ve önlemler alma yoluna gitmiştir. Bu çalışmada Pandeminin Türk Toplu İş Hukukundaki yasal düzenlemelere yansımaları sunulmaya çalışılmıştır.

KAYNAKÇA

E. Akyiğit. ; Pandemi Sürecinde Türk İş Hukukundaki Gelişmeler, INJURIA, Audaces fortuna adiuvat, Dekabr 2020, No. 06, sf. 64-83.

E. Akyiğit. ; Pandemi Sürecinde Bireysel İş Hukuku Alanındaki Gelişmeler, Yargı Dünyası Dergisi, Yıl. 25, Sayı. 299, Kasım 2020, 13-22.

Akyiğit. ; Bireysel İş Hukuku, Ankara 2021.

Akyiğit. ; Toplu İş Hukuku, 2. Bası, Ankara 2020.

Akyiğit. ; Bireysel İş Hukuku, Ankara 2020.

G. Alpagut. ; Pandemi Sürecinde İş Hukuku, <https://www.youtube.com/watch?v=3p04PHUpivk>.

T. Canbolat. ; Koronavirüs Salgınının İş Hukukuna Etkisi, <https://www.youtube.com/watch?v=EJnQea2zmVK>.

9 Akyiğit, Toplu İş Hukuku, 60-61.

- T. Centel.** ; Covid-19 Salgını ve Türk Çalışma Yaşamı, Sicil, 2020/43, 13 vd.
- Eyrenci/Taşkent/Ulucan/Baskan.** ; İş Hukuku, 10. Bası, İstanbul 2020.
- S. Göktaş.** ; Covid-19 Salgınının İş Sözleşmesinin Feshine ve Diğer Sona Erme Nedenlerine Etkisi, Sicil, 2020/43, 274-296.
- A. E. Manav.** ; Covid-19 Salgınının Çalışma Şekilleri ve İşçinin İzin ve Ücret Hakları Açısından İş Sözleşmesine Etkisi, Sicil. 2020/43, 126-157.
- Z. Okur.** ; Pandemi Döneminde İş Hukukunda Güncel Sorunlar, [https://www.youtube.com.watch?v=EkbFL-VM6Rmo](https://www.youtube.com/watch?v=EkbFL-VM6Rmo).
- E. Sarıkaya.** ; Covid-19 Pandemisinin Toplu İş Hukuku ile İş Sağlığı ve Güvenliği Hukuku Bakımından Sonuçları, THD. Kasım 2020, 2275 vd.