

İŞÇİ EYLEMLERİ YASAL MI?

Aydınlık Gazetesi, 23 Temmuz 2018

Yıldırım Koç

Ekonomik kriz etkisini her geçen gün daha fazla hissettiriyor. Durumu kötüye giden esnafın dükkanını kapatma ve belki satma imkânı var. Köylünün de tarlasını satabilmesi mümkün. Bu çıkış yolları nedeniyle, kötüleşen durumlara rağmen esnaf ve köylü eylemleri pek görülüyor.

Buna karşılık işçi eylemleri yaygınlaşıyor.

Ücreti ödenmeyen, işten çıkarılan, zorunlu ücretsiz izne zorlanan, tazminatı verilmeyen, arkadaşlarını iş kazasında kaybeden işçiler, aralarındaki tüm farklılıkları kenara iterek, tepkilerini iş durdurma veya işyeri önünde eylem yapma biçiminde gösteriyor.

Peki, iş durdurma veya iş yavaşlatma gibi eylemler yasal mı?

KANUNLARIMIZ NE DİYOR?

4857 sayılı İş Kanunu (M.25/II), işyerinde iş durdurma veya yavaşlatma gibi eylemlerin cezasının, katılan işçilerin tazminatsız olarak işten çıkarılması olduğunu söylüyor. İşverenin böyle bir yetkisi var; ancak bu yetkiyi eylemden sonraki 6 işgünü içinde kullanmak durumunda. Bazı işverenler ise, gerginliği daha da tırmandırmaktan çekindiği için, bu eylemler karşısında tepki vermiyor, sorunu çözmeye çalışıyor. Ancak Yasa işverenlere böyle bir yetki tanıyor.

6356 sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu da işçilerin bu tür davranışlarını “kanundışı grev” olarak nitelendiriyor. Bu Yasa da böyle eylemler karşısında yaptırım öngörüyor.

DEVEDEN BÜYÜK FİL VAR

Ancak iş bu kadar basit değil. Kanunlarımız böyle diyor; ancak bizim kanunlarımızın üstünde ve onları da bağlayan bazı düzenlemeler söz konusu. Diğer bir deyişle, deveden büyük fil var.

Anayasamızın 90. maddesine göre, “usulüne göre yürürlüğe konulmuş temel hak ve özgürlüklere ilişkin milletlerarası andlaşmalarla kanunların aynı konuda farklı hükümler içermesi nedeniyle çıkabilecek uyuşmazlıklarda milletlerarası andlaşma hükümleri esas alınır.”

Anayasanın bu hükmü emredici niteliktedir ve yargıçları da, işverenleri de, hükümeti de bağlar.

Peki, işçi eylemlerinin yaygınlaştığı bu günlerde, Anayasanın emredici hükmü uyarınca bu eylemlerin yasal olup olmadığını belirlemede hangi metinlere başvuracağız?

Türkiye'nin üyesi bulunduğu Uluslararası Çalışma Örgütü'ne, ILO'ya.

Türkiye, ILO'nun bazı Sözleşmelerini onaylamış durumda. Onaylanmış ILO Sözleşmeleri ile 4857 ve 6356 sayılı Kanunların çeliştiği durumlarda, Anayasanın emredici hükmüne göre hangi metnin uygulanması lazım?

Anayasanın emri, onaylanmış ILO Sözleşmesinin uygulanması.

Peki, 4857 ve 6356 sayılı Kanunların bu ILO Sözleşmesiyle çelişen bölümleri ne olur?

“Zımmen mülga” olur, yani uygulanamaz, “yok” sayılır.

BARIŞÇIL OLMAK KOŞULUYLA EYLEMLER YASALDIR

Eylemler yaygınlaşıyor. ILO'nun Türkiye tarafından onaylanmış ve Anayasanın emredici hükmüyle doğrudan uygulanabilirlik kazanmış olan Sözleşmeleri bu konuda ne diyor?

ILO'nun bu konuda en yetkili organı, ILO Yönetim Kurulu'nun üyeleri arasından seçilen 3 işçi, 3 işveren ve 3 hükümet temsilcisinden oluşan Örgütlenme Özgürlüğü Komitesi'dir. Örgütlenme Özgürlüğü Komitesi'nin kararları oybirliğiyle alınır. Bu kararlar ILO Yönetim Kurulu'na sunulur. Burada da oybirliğiyle onaylandıktan sonra, ILO'nun Resmi Gazetesi'nde yayımlanır.

ILO Örgütlenme Özgürlüğü Komitesi, Türkiye aleyhinde yapılan bir şikayet başvurusu üzerine şu değerlendirmeyi yapmıştı: **"Kurallara tamı tamına uyarak işin yavaşlatılması, işyerlerinin işgal edilmesi ve işbaşında oturma grevleri yapılması konularında kısıtlama getirilmesi, ancak bu eylemlerin barışçıl olmaktan çıktığı durumlarda haklılık kazanır."**

İşçiler ve sendikalar bu hakkı iyi öğrenmelidir.