

- ARABULUCULUK -

Toplu iş sözleşmesi görüşmelerinde taraflar arasında eğer 60. günün sonunda anlaşma olmazsa görevli makam arabulucuyu uyumsuzluğa tayin eder ve uyumsuzluk arabulucu vasıtasıyla çözülmeye çalışılır. Taraflar kendi aralarında da arabulucu seçebilirler.

Arabulucunun görevi 15 gündür. Eğer taraflar isterse bu süre 6 iş günü daha uzatılabilir. Eğer uyumsuzluğu arabulucu da çözemezse uyumsuzluk tutanağı denilen bir tutanak düzenler. Tutanak taraflara tebliğ edilir. Uyumsuzluk tutanağının tebliği ile ikinci bir 60 günlük süreye başlar. Bu tutanağın tebliği tarihi tarihinden itibaren 60 günlük süre içerisinde grev uygulamaya konulmak durumundadır. Grevin uygulamaya başlayacağı 6 iş günü öncesinde mutlaka işverene bildirilmesi gerekir.

Eğer 60 gün içinde greve gidilmezse veya 6 iş günü öncesinde işverene bildirim yapılmazsa yetki belgesi hükümden dözer.

- GREV -

Anayasada ve konuda herhangi bir yasak sözkonusu değilse ve Bakanlar Kurulu grevi erteleme kararı almazsa belirlenen tarihte grev başlar. Greve katılıp - katılmamak işçinin takdirindedir. Kimse zorlayamaz. Grev katılanlar bakımından katıldığı andan itibaren iş sözleşmesi askıya geçer. İşçinin çalışma yükümlülüğü olmadığı gibi, işverenin de ücret ödemesi zorunlu değildir. Normalde grevde geçen süre kıdem tazminatının hesabında dikkate alınmaz ve grevde geçen süre için ücret ödenmez. Grevde geçen sürenin kıdem tazminatında dikkate alınacağı ve ücret ödeneceğine ilişkin toplu sözleşmeye konulacak hükümler geçersiz olur. Grevi sendika çeker.

Grev sırasında işveren, grevdeki işçinin yerine adam alıp çalıştıramaz, aynı şekilde işçi de grev boyunca başka bir işyerinde çalışamaz.

Eğer greve katılmayan işçilerle işyerinde işler yürümüyorsa işveren kalanların da greve katılmalarını isteyebilir. Buna girli Lokout denir. Kendisi istemesine rağmen işveren tarafından çalıştırılmamışsa bu işçiler grev esnasında çalışmadıklarından toplu iş sözleşmesinden yararlanırlar. Bütün grev yasakları bu işçiler için de geçerlidir.

İşyerinin güvenliği ve işin devamının sağlanması gerekçeleriyle minimum düzeyde greve katılmayan ve lokout yoluyla da işten uzaklaştırılmayan işçiler grev sonunda yapılan toplu sözleşmeden herhangi bir engel olmadan yararlanırlar.

Sendika, grev esnasında işyerine yarı dâhil olabilir. Grev gözçüsü koyabilir. Kimlerin işe gelip gittiğine bakabilir. Eğer bir sıkıntı görürse, işyerini ve işvereni Bakanlık Bölge Müdürlüğüne şikayet eder. Kendisi müdahalede bulunamaz. Fotoğraf çekemez.

İşçiler ancak toplu iş sözleşmesi görüşmelerinde uyumsuzluk çıkması halinde grev yapma hakkına sahiptir.

Grevde amaç unsuru topluca çalışmama ve faaliyetleri durdurmaktır. Kanuni şartlar gerçekleşmeden önce yapılan grev yasadışıdır.

İşyerinde işveren grev esnasında ücretine devam edebilir. Fakat grevcilerin yerine adam kaydıramaz ve dışardan adam alamaz. Grev kırıcılığı yapamaz.