



YASAL GREV VE UNSURLARI

*Prof.Dr.Algun ÇİFTER

Yasal grev anayasanın 54. maddesindeki esaslar doğrultusunda, 2822 sayılı Toplu İş Sözleşmesi, Grev ve Lokavt Kanununun 25. maddesinin 2. fıkrasında tanımlanmıştır: "Toplu iş sözleşmesinin yapılması sırasında uyuşmazlık çıkması halinde işçilerin iktisadi ve sosyal durumlarıyla çalışma şartlarını korumak veya düzeltmek amacıyla bu kanun hükümlerine uygun olarak yapılan greve kanuni grev denilir"

Grevin hangi durumlarda yasal, hangi durumlarda ise yasadışı sayılacağı yasa ile belirlenmesi yöntemi, toplumsal gelişmelerin gerisinde kalma tehlikesi yaratabilir, Buna karşılık, greve başvuranlara güven verir. Kurumun toplumsal gelişmeye uyumu ise yasa değişikliği ve yargı kararları ile sağlanabilir. Bu nedenle, yasal veya yasadışı grevin koşullarının yasa ile belirlenmesi isabetlidir.¹

TİSGLK grevin yasal sayılması için iki koşul aramaktadır. Birincisi grevin, toplu iş sözleşmesinin yapılması sırasında uyuşmazlık çıkması halinde işçilerin iktisadi ve sosyal durumlarıyla çalışma şartlarını korumak veya düzeltmek amacıyla yapılmasıdır. Bu koşula "amaç" unsuru denilmektedir.

İkincisi grevin 2822 sayılı yasa hükümlerine uygun olarak yapılmasıdır. Buna da "yasaya uygunluk" unsuru denilmektedir. Yasa hükümleri incelendiğinde

* İstanbul Ticaret Üniversitesi Hukuk Fakültesi Öğretim Üyesi.

¹ Şener Akyol, **Türk Hukukunda Grevin Hizmet Akdine Tesiri**, Fakülteler Matbaası, İstanbul, 1967, ss.23-24.



görülmektedir ki, kanuna uygunluk unsuru da "yasada öngörülen usule uygunluk" ve "bir grev yasağı veya engeli bulunmaması" koşuluna bağlıdır.

I. Amaç

2822 sayılı TİSGLK'nun 25. maddesinin 2. fıkrası amacı, "toplular iş sözleşmesinin yapılması sırasında uyuşmazlık çıkması halinde işçilerin iktisadi ve sosyal durumlarıyla çalışma şartlarını korumak veya düzeltmek" biçiminde tanımlamaktadır. Amaç toplular iş sözleşmesine ulaşabilmektir. Bu amaç dışına çıkan bir uyuşmazlık toplular çıkar uyuşmazlığı sayılmayacak ve grev hakkının korunmasına olanak vermeyecektir. Bu düzenleme, anayasamızın 53. maddesindeki toplular iş sözleşmesi yapma hakkının amacını ve 54. maddesindeki grev hakkının toplular iş sözleşmesinin yapılması sırasında çıkan uyuşmazlık halinde kullanılabileceğine ilişkin esasını tekrarlamaktadır. 1961 anayasası da grev hakkının 47. maddesi ile güvence altına almış ve bu hakka herhangi bir sınırlama getirmemiştir. Yalnızca grev haklarının kullanılması ve istisnalarının kanunla düzenlenmesini öngörmüştür. 1982 anayasası ise düzenleyiş biçimiyle grev hakkını sınırlamıştır. Oysa anayasa düzeyinde bu kadar ayrıntıya ve sınırlamaya gerek yoktur.²

Amaç unsuru bazı grev tanımlarında grevin bir unsuru olarak yer almaktadır. Amaç olmaksızın gerçekleştirilen işi bırakma eylemleri bu tanımlamalara göre grev

² Ayrıntılı bilgi için bkz. Metin Kutal, Endüstri İlişkileri Açısından 1982 Anayasası ve 1992 Yılı İçin Beklentiler, Kutay Eğitim Yayın Araştırma Merkezi(yay.), **Sosyal Siyaset Dergisi**, 1992 Ocak, Birinci Yıl, Sayı 1, ss.14-18; Bülent Tanör, **İki Anayasa 1961-1982**, 2. (Tıpkı) Baskı, Beta Basım Yayın Dağıtım AŞ., İstanbul, 1981. ss. 149-152; Devrim Ulucan, Toplu İş Sözleşmesi Özerkliğinin Hukuki ve Uygulamaya İlişkin Güncel Sorunları, Öner Eyrenci ve diğerleri (yay.), **Çalışma Hayatımızın Güncel Sorunları**, Kent Basımevi, İstanbul, 1987, ss. 177-182.



sayılmamaktadır.³ 2822 sayılı TİSGLK'nun 25. maddesinin 1. fıkrasındaki grev tanımında ise amaca yer verilmemiş olduğu için, bu madde kapsamına giren eylemler de grev olarak nitelenecek, fakat yasal değil, yasadışı grev olacaktır.

Amaç unsurunun içinde işçilerin işyerine bağlı kaldığı düşüncesi de vardır. Bu husus 275 sayılı TİSGLK'nun hükümet gerekçesinde açıkça belirtilmiştir. Grev geçici olarak çalışmaya ara verilmesidir. İşyerini devamlı olarak terketmede çalışma koşullarında değişiklik yapma amacı bulunmayacağına göre yasal grevden söz edilemez. Ancak işçiler, çalıştıkları işi durdurmak veya aksatmak için aralarında anlaşarak veya işçi kuruluşunun bu yoldaki kararına uyararak başka bir işyerinde çalışmak üzere kesin olarak işi terkederse, bu davranışları, yasadışı grev sayılır ve bu konudaki yaptırımlara tabidir.⁴

2822 sayılı yasa, 275 sayılı yasadaki farklı olarak, yalnızca toplu iş sözleşmesinin yapılması sırasında uyuşmazlık çıkması halinde yapılacak grevi yasal saymıştır. AY'nın 54. maddesinden kaynaklanan bu düzenleme, toplu hak uyuşmazlıklarında greve olanak tanımamaktadır. Bu durumda grev, ancak toplu çıkar uyuşmazlıklarında işverene karşı bir baskı unsuru olarak kullanılabilir.⁵

³ Akyol, ss. 24,25; Kemal Oğuzman. **Hukuki Yönden İşçi-İşveren İlişkileri**. Cilt 1. 4. Bası, Yön Ajans, İstanbul, (Yayın yılı belirtilmemiştir), s.168.

⁴ Oğuzman, s. 161. Karşı görüşte Seza Reisoğlu, **2822 sayılı Toplu İş Sözleşmesi Grev ve Lokavt Kanunu Şerhi**, Ayyıldız Matbaası A.Ş. Ankara 1986, s.258.

⁵ Anayasaya göre hak grevinin yasaklanmış olmadığı, yalnızca güvencenin kaldırılmış olduğu görüşü için bkz. Fazıl Sağlam, **Anayasa Hukuku Açısından İşçi Haklarının Güncel Sorunları**, Öner Eyrenci ve diğerleri (yay.) **Çalışma Hayatımızın Güncel Sorunları**. Kem Basımevi. İstanbul, 1987, ss,21 3-215. Bir başka görüşe göre ise, taraflar toplu iş sözleşmesi yapılırken bazı konuları daha sonra görüşmek üzere saklı tuttıkları fakat bu konularda anlaşamadıkları takdirde grev ve lokavt haklarını



Kaynağı ne olursa olsun hak uyuşmazlığı bir hukuk kuralının uygulanması veya yorumlanmasındaki görüş ayrılığından çıkar. Hak uyuşmazlıklarının çözüm yeri yargı mercileridir. Buna rağmen 275 sayılı yasa, toplu iş sözleşmesinin yürürlüğü sırasında taraf işçi kuruluşunun veya işçilerin haklarının ihlali veya tanınmamasından kaynaklanan hak uyuşmazlıklarında da uyuşmazlığın çözümü için grev hakkını tanımış bulunmaktaydı. Bunun için oltada bağitlanmış bir toplu iş sözleşmesinin bulunması ve işçilere veya işçi kuruluşuna sözleşme ya da mevzuatla tanınmış bulunan hakların ihlal edilmiş olması gerekiyordu.

Öğretide toplu hak uyuşmazlıklarının çoğalmasını, sürüncemede kalmasını, yaygınlaşıp genişlemesini önlediği ve bu tür uyuşmazlıkları çözecek kurumların henüz yelerince oluşturulmadığı gerekçesi ile hak grevini savunanlar olduğu gibi,⁶ hukuk kuralları çerçevesinde tanınmış bir hakkın elde edilmesi için grev yapılmasının meşru kabul edilemeyeceğini, bu takdirde mücadeleyi haklı olanın değil güçlü olanın kazanacağını, üstelik haksız yere zarara uğrayacak tarafın bu zararının tazminini sağlayacak hiçbir imkanın tanınmamış olmasının hukuk fikri ile bağdaşmadığını ileri sürenler de vardı.⁷ Aslında bu tür uyuşmazlıkların mahkemelerde çözümü ve grevin çıkar uyuşmazlıkları ile sınırlandırılması daha, isabetlidir.

kullanabilirler. Münir Ekonomi, Toplu İş Sözleşmesinin Taraflara Yüklediği Borçlar, **İş Hukuku Dergisi**, 1993, Cilt III, s.13.

⁶ Rüçhan Işık, **İşçi Sendikalarının Faaliyetlerinin Hukuksal Çerçevesi**, Önder Matbaası, Ankara, 1977, s.58; Metin Kutal, Sosyal Hukuk Açısından 1982 Türkiye Cumhuriyeti Anayasası (III), **İktisat ve Maliye**, Şubat 1983,s.466.

⁸ Oğuzman, **...İşçi-İşveren İlişkileri**, ss, 171-173; Kenan Tunçomağ-Tankut Centel, **İş Hukukunun Esasları**, Beta Basım A.Ş., İstanbul, 2003, s.472.



II. Yasaya Uygunluk

Grevin yasal olabilmesi için yasa hükümlerine uygun olarak yapılması gerekir. Yasa hükümlerine uygunluk ise, yasada öngörülen usule ve grev yasak veya engellerine uymayı gerektirir.

A. Yasada Öngörülen Usule Uygunluk

Bir grevi hukuka uygun olarak başlatabilmek için aşağıdaki koşulların gerçekleşmesi gereklidir.

1. Barışçı Çözüm Yollarının Denenmiş Olması

Hukukumuzda greve başvurulabilmesi için barışçı çözüm yollarının denenmiş olması zorunludur. Yetkili işçi sendikası ile işveren sendikası (veya sendika üyesi olmayan işveren) arasında toplu iş sözleşmesi yapmak için toplu görüşmelerin cereyan etmesi gerekir. Anlaşmaya varılamaması halinde yasaya uygun bir biçimde arabulucunun devreye girmesi şarttır.⁸ Arabulucu tarafların anlaşmasını

⁸ 275 sayılı TİSGLK' nda greve gidilebilmesi için "uzlaştırma" dan geçilmesi gerekiyordu. uzlaştırma kurulu tarafların seçeceği birer tarafsız aracı ile bu tarafsız araçların seçeceği üçüncü tarafsız aracından oluşuyordu. Taraflar üçüncü tarafsız aracının seçiminde anlaşamazlarsa, üçüncü tarafsız aracı mahkemece seçiliyordu. Kurul onbeş gün içinde karar veriyordu. Gerekirse bu süre uzatılabiliyordu. Taraflardan birinin uzlaştırma toplantısına gelmemiş olması veya temsilci göndermemesi ya da tarafsız aracı seçmemiş olması, uzlaştırma toplantısının belirli yasal süre içinde anlaşmaya varılmadan geçirilmiş olması, uzlaştırma kurulunca verilen kararın taraflarca kabul edilmemesi durumunda uzlaştırma olumsuz sonuçlanmakta ve durum bir tutanakla saptanmaktaydı. Ancak uygulamada uzlaştırma kanun koyucunun amaçladığı görevi yerine getirememiş ve geçilmesi gerekli bir formalite haline gelmiştir. Bu nedenle 2822 sayılı TİSGLK isabetli olarak uzlaştırmanın yerine arabuluculuk kurumunu getirmiştir. Ayrıntılı bilgi için bkz. Kenan Tunçomağ, **Toplu İş Uyuşmazlıklarının Çözümünde Uzlaştırma ve Tahkim**, Fakülteler Matbaası, İstanbul, 1973, ss.66-



sağlayamazsa bir uyuşmazlık tutanağı düzenler (m.23/ IV). Bu tutanağın görevli makam tarafından (Bölge Müdürlüğü veya Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı) sendikasına tebliğ edilmesinden sonra grev kararı alınabilir (m.27/I).

2. Yetkili İşçi Sendikası Tarafından Grev Kararı Alınması

Grev kararı alma yetkisi toplu görüşme ve arabuluculuk aşamalarına taraf olarak katılan işçi sendikasıdır. Hukukumuzda sendikanın kararı ile yürütülen grevler yasal grevlerdir ve fiili işçi topluluklarına bu hak tanınmamıştır. Fiili işçi topluluklarına toplu iş sözleşmesi ve grev yapma yetkisinin verilmemiş olması 275 sayılı TİSGLK'nun yürürlük döneminde de tartışılmış ve bu durumun anayasaya aykırı olduğu ile sürülmüştür.⁹ Konuyu inceleyen anayasa mahkemesi ise, toplu iş sözleşmesi ve grev yapma yetkisinin yalnızca işçi sendikalarına tanınmış olmasını aşağıdaki gerekçelerle anayasaya aykırı bulmamıştır.

"İlk önce şunu düşünmelidir ki, grev hakkı nitelikçe işçilere teker (teker tanınabilecek bir hak değildir. Çünkü grev dahi toplu iş sözleşmesi gibi işçiler yönünden bir toplumun ortada bulunmasını zorunlu kılar. Bundan başka, grevin amacına uygun biçimde etkili olabilmesi, bunun ancak ve ancak güçlü bir kuruluşça kararlaştırılmış olmasına ve desteklenmesine bağlıdır; başka bir deyimle bu koşul gerçekleşmedikçe grev etkisiz kalır ve hiç bir işe yaramayan bir davranış niteliği gösterir. Böyle grevlerden işçilerin yararına olacak birtakım sonuçlar değil, bunun tam tersine işçinin zararına olacak birtakım sonuçlar doğabilir ki bu da, hiçbir zaman grevi etkili bir sosyal denge aracı olarak kabul etmekle Anayasa koyucunun güttüğü ereğe uygun görülemez.

89; Ünal Narmanlıoğlu, **Grev**, Ankara Üniversitesi Basımevi, Ankara, 1990, s. 140; Turhan Esener **İş Hukuku**, Yeniden Gözden Geçirilmiş 3. Bası, Sevinç Matbaası, Ankara, 1078, s.548.

⁹ Akyol, ss.32-36.



Unutmamalıdır ki Anayasa'nın 47. maddesinin ikinci fıkrası uyarınca kanun koyucu, grev yapamayacak olanları veya grev yapılamayacak durumları belli etmeye yetkili kılınmıştır. O halde bir sendikaya bağlı olmayanları veya belli nitelikte bulunmayan İşçi sendikalarını, kanun koyucu grev hakkından yoksun bırakabilir; bunların yoksun bırakılması grevin ereğine ulaşmasını gerçekten sağlama ve düzensiz grevler yüzünden yurdu iktisadi sarsıntılardan, ağır bunalımlardan korumak bakımından elverişli ve yerinde bir araç niteliğinde olunca, artık sınırlandırmanın grev hakkının özüne dokunduğundan söz edilemez.

Toplu sözleşme ve grev yapacak sendikaların içlerinde işçilerin çoğunluğunu toplayan sendikalar olması koşulu, demokratik esaslara uygundur; çünkü ancak bu türlü sendikalar, başka deyimle, çoğunluk adına işlem yapan sendikalar, işçilerin iradelerinin demokratik kurallara göre temsilcisi ve çıkarlarının gerçek koruyucusu sayılabilirler.

Anayasamızın başlangıç hükümleri ile 2. maddesi hükümlerine göre Türkiye Devleti, demokratik bir devlet olduğu için hukuk düzeninin her alanında demokrasi kurallarının gözönünde tutulması, hukuki bir zorunluluktur ve grev yetkisinin sınırlandırılmasında dahi bu zorunluluğa uyulması sözü edilen Anayasa hükümleri gereğidir. Bundan başka bu koşul, yukarıda toplu sözleşme konusunda belirtildiği gibi işçileri bu türlü sendikalara girmeye heveslendirir ve böylece bu sendikaların güçlenmesi gibi iş hayatında çok önemli bir sonuç doğurur ve bu, zorlama sayılamaz ve Anayasa'nın sendika hürriyetine ilişkin 46. maddesine aykırı değildir. Çünkü bu koşul, işçileri sendikacılığın amacına uygun bir davranışa yönetmeyi amaç tutmaktadır ve böyle bir sendikaya girmeyenlere karşı kanun koyucu herhangi bir ceza yaptırımı veya hukuki nitelikte başka bir yaptırım öngörmüş değildir.



Güçsüz sendikaların veya işçi kuruluşlarının belki sık sık yapacakları ve hemen hemen işçiler bakımından hiç bir olumlu sonuca ulaştırmayacak olan grevler, ulusal ekonomiyi zamanla sarsacak ve hem işçilerin, işverenlerin istedikleri koşullarla çalıştırılmalarına elverişli bir ortamı hazırlayacak, hem de birtakım işyerlerinin iktisadi bunalım yüzünden kapanması sonucunda bir çok işçilerin işsiz kalması gibi çok ağır durumlar doğurabilecektir. Kanun koyucu tartışma konusu sınırlandırma ile bu türlü ağır sakıncaları önleyecek bir yola gitmiş bulunmaktadır."¹⁰

Burada cevaplandırılması gereken bir soru da işçilerin grevi istememelerine rağmen yetkili işçi sendikasının grev kararı alması halinde işçilerin elinde herhangi bir olanağın olup olmadığıdır. Sorunun yanıtı gerek 275 ve gerekse 2822 sayılı yasaların ilgili maddelerinde verilmiş bulunmaktadır.

İşçilerin çoğunluğu grev yapılmasını istemiyorsa, grev oylaması isteyerek grevin yapılmaması yönünde oy kullanarak greve engel olabilir. İşçi sendikası sonradan çoğunluğu kaybetmiş veya daha başından beri çoğunluğu olmadığı halde itiraz edilmediği için yetki belgesi almış olsa bile grev kararı alma yetkisi devam eder. Taraf olma ehliyeti olmayan işçi konfederasyonlarının ise grev kararı alma yetkisi yoktur.

Grev kararı, sendika tüzüğüne göre yetkili organ tarafından alınır. Bu organ genellikle merkez yönetim kurulumdur. Sendika üyesi olmayan işçiler veya başka sendikaya üye olan işçiler dilerlerse greve katılabilir.

¹⁰ AY Mah. T.19-20/10/1967, E.337, K.31, **AY Mah. Kararlar Dergisi**, s.6. Ankara Yarı Açık Cezaevi Matbaası, 1969, ss.47-86. Ayrıca bkz. Kemal Oğuzman, 275 Sayılı Kanun Hakkında Anayasa Mahkemesinin Görücü, Ankara Üniversitesi Hukuk Fakültesi (yay.), **Dr. A. Recai Seçki Armağan**, Sevinç Matbaası, Ankara, 1974, ss.438-441.



Bir işyeri için çıkan uyuşmazlıkta grev kararı yalnız o işyerini kapsar. İşletme toplu iş sözleşmesi görüşmelerinde çıkan uyuşmazlıkta grev kararının o işletmeye ait tüm işyerleri için alınması gerekir. Bu durumda işçi sendikasının işletme içindeki yalnızca bazı işyerleri için grev kararı alması kabul edilemez.¹¹ Bu işyerlerinin işletme olarak bir bütün içinde dikkate alınması ve işletme için tek bir toplu iş sözleşmesi yapılabilmesi, yetkili işçi sendikasının ve görevli makamın buna göre belirlenmesi, grev oylaması bakımından bu işyerlerinin bir bütün olarak dikkate alınması bu sonuca götürmektedir.¹²

Buna karşılık, işletme kapsamındaki bazı işyerleri için grev yasağı varsa, grev kararının yalnızca yasak bulunmayan işyerleri için alınması gerekir. Yasak bulunan işyerleri için ise Yüksek Hakem Kuruluna başvurulabilir. Bu durumda bütün işyerlerini kapsayacak tek bir işletme sözleşmesinin yapılabilmesi sorun yaratmaktadır. Bu konuda öğretilerde ileri sürülen **birinci** görüşe göre, grev yasağı bulunan işyerleri için Yüksek Hakem Kuruluna başvurulduğu takdirde, kurulca bağtlanacak sözleşme tüm işyerleri için geçerli olacak, grev ve lokavtlar sona erecektir.¹³ Bu görüşün toplu iş uyuşmazlıklarının çözümünde asıl yol olan ve anayasa ile güvence altına alınan grev ve lokavt haklarının kullanılmasını engellenmesini ve yetkisi olmadığı halde uyuşmazlığın bütün işyerleri için Yüksek Hakem Kurulunca çözümlenmesini kabul etmesinin anayasaya, kanuna ve toplu iş sözleşmesi özerkliğine ters düşeceği ileri sürülmektedir. Bir **ikinci** görüşe göre, işyerlerinin bazılarında grev yasağı, bazılarında ise grev serbestisi varsa, bu

¹⁰ Oğuzman, ...**İşçi-İşveren İlişkileri**, s. 176; Karşı görüşte Reisoğlu, s.274.

¹¹ Oğuzman, ...**İşçi-İşveren İlişkileri**, s. 176.

¹² Reisoğlu, ss.277,278.



işyerlerinin ayrı toplu iş sözleşmesi birimleri olarak kabul edilmeleri gerekir.¹⁴ Böylece grev yasağı olan işyerlerinde Yüksek Hakem Kurulunca, grev yasağı bulunmayan işyerlerinde ise grev ve lokavt yoluna başvurularda taraflarca toplu iş sözleşmesi bağlanacaktır. Bu görüş de işletme sözleşmesinin bütünlüğüne ilişkin hükümlerle bağdaşmamaktadır. **Üçüncü** bir görüşe göre, yasağın bulunduğu işyerleri ile yasağın bulunmadığı işyerlerinde çalışan sendikalı işçi sayısı göz önünde tutularak hangi gruptaki işyerlerinde çalışan sendikalı işçi sayısı daha fazla ise uyuşmazlığın çözümünü ona göre belirlemek gerekir. Grev yasağı bulunmayan işyerlerinde çalışan işçilerin grev haklarını sırf sayısal bir nedenle ortadan kaldıran bu görüş de, aynı gerekçelerle kabul edilemez.¹⁵ **Dördüncü** bir görüşe göre, grev yasağı olmayan işyerlerinde uygulama alanına konulan grevlerle bir sonuca ulaşılması durumunda, toplu iş sözleşmesi grev yasağı bulunan işyeri veya işyerlerini de kapsayacaktır. Grev yasağının bulunduğu işyerlerinde uyuşmazlığın

Yüksek Hakem Kuruluna götürülemeyeceğinin kabulü gerekir.¹⁷ Bu görüşün sakıncası tarafların Yüksek Hakem Kuruluna başvurma hakkını yasaya aykırı bir biçimde ortadan kaldırmasıdır. **Beşinci** bir görüşe göre ise, grev yasağının bulunduğu işyerlerinde tarafların Yüksek Hakem Kuruluna başvurma zorunluluğu yoktur. Tarafların iyi niyetli hareket etmeleri halinde diğer işyerlerindeki grev ve lokavtlar sonuçlanana kadar beklemeleri sorunun çözümünü kolaylaştıracaktır.

¹⁴ Münir Ekonomi, İşletme Toplu İş Sözleşmeleri ve Uygulamada Karşılaşılan Başlıca Sorunlar, **KAMU-İŞ**, Cilt 1, Sayı 1, 1987, ss..20,21.

¹⁵ Can Tuncay, Karar İncelemesi, **Çimento İşveren**, Eylül 1988, C.2. S.5. ss, 19-24.

¹⁶ Kemal Oğuzman, 2822 Sayılı Toplu İş Sözleşmesi, Grev ve Lokavt Kanununda Yapılması Gereken Değişiklikler, İHSGHTMK(yay.), 15. Yıl Armağanı, Bayrak Matbaacılık, İstanbul, 1991. s.135.

¹⁷ Fevzi Şahlanan, **Toplu İş Sözleşmesi**, Acar Matbaacılık Yayıncılık Hizmetleri Ambalaj San, ve Tic. A.Ş., İstanbul, 1992,s.42.



Aksine davranış iyi niyetle bağdaşmaz ve hakkın kötüye kullanılmasını oluşturur. Hakkın kötüye kullanılmasını ise kanun himaye etmez. Grev veya lokavt uygulaması sonucu imzalanacak toplu iş sözleşmesi, grev veya lokavt yasağı bulunan işyerlerini de kapsayacaktır.¹⁸ Bu görüş de Yüksek Hakem Kuruluna taraflardan birinin başvurması durumunda yetersiz kalmaktadır.

Yargıtay'a göre ise grev hakkı kanunda öngörülen durumlar dışında sınırlandırılmaz. Kuşkusuz bu ilke işletme toplu iş sözleşmesi için de geçerlidir. Bu nedenle sendika grev yasağı kapsamında olmayan işyerleri için grev kararı alıp uygulayabilir. Grev sonunda yapılacak sözleşme ile, grev yasağına giren işyerleri için Yüksek Hakem Kurulunun kararıyla durdurulacak, sözleşme tek bir sözleşme olarak monte edilecek ve böylece işletme toplu iş sözleşmesinin bütünlüğü bozulmamış olacaktır.¹⁹ Grev yasağına giren işyerleri dolayısıyla yapılan başvuru üzerine Yüksek Hakem Kurulu yargıtayın bu kararına dayanarak işletme kapsamındaki işyerlerinden bir kısmında grev ve lokavt yasağı olsa bile, yasağın olmadığı yerlerde greve gidilebileceği ve sonuçta tüm işyerlerini kapsayan tek bir işletme sözleşmesinin yapılabileceği gerekçesi ile başvuruyu reddetmiştir.²⁰ Bu durumda işçi sendikası isterse grev yasağı olmayan işyerleri için greve, isterse grev yasağına giren işyerleri için Yüksek Hakem Kuruluna başvurabilecek, fakat her iki yola giremeyecektir. İşveren sendikası veya işveren de Yüksek Hakem Kuruluna başvurabilecek işçi sendikası greve gitmemişse Kurul bir karara vararak, grev kararı alınmışsa ya sendikasının greve başvurusunu işverenin talebine göre bekletici

¹⁸ Devrim Ulucan, Karar İncelemesi, **İHU**, 1988-1989, TSGLK. m.29(1).

¹⁹ Y9HD T.13.7.1090, E. 1990/7963. K. 1990/3221, **Kamu-İş**, Temmuz 1990, ss.14-15.

²⁰ YHK T.24.7.1990, E.1090/28. K.1990/36 için bkz.Erdoğan Çubukçu, Kararı ve Bir Bilimsel Düşüncenin İzlenimleri, **İHD**, C. 1, 1991, s.394.



mesele sayacak veya işverenin başvurusunu reddedecektir. Bu çözüm de kanunun sözüne aykırı bulunmakta ve kanunu zorlamaktadır.²¹

Hangi görüş benimsenirse benimsensin, kanun hükümlerine uygun bir sonuca ulaşmak mümkün bulunmamaktadır. Sorun ancak açık bir yasal düzenleme ile çözülebilir. Ancak yapılacak kanun değişikliğine kadar, Yüksek Hakem Kurulunun benimsediği çözüm kanunun amacına daha uygun bulunmaktadır. Uyuşmazlığın tek bir sözleşme ile giderilmesi işletme toplu iş sözleşmesinin bütünlüğüne ilişkin düzenlemenin gereğidir. Sistemin esası serbest toplu pazarlık ve grev hakkının kullanılabilmesi olduğuna göre, grev sonucu imzalanacak toplu iş sözleşmesinin tüm işyerlerini kapsayacağı; eğer sendika grev kararı almamışsa Yüksek Hakem Kurulunun işverenin başvurusu üzerine uyuşmazlığı karara bağlayabileceği, sendika grev kararı almışsa sendikanın greve başvurusunu bekletici mesele yapacağı veya işverenin talebini reddedeceği kabul edilmelidir.

Bir işçi sendikası yetki almış olduğu birden çok işverene ait işyerleri için bu işverenlerin üyesi bulunduğu işveren sendikası ile tek görüşme yürütmüş (grup toplu iş sözleşmesi) ve bu görüşme uyuşmazlıkla sonuçlanmışsa, grev kararını uyuşmazlığın kapsamındaki tüm işyerleri için almak zorunda değildir. 27. maddenin son fıkrasının son cümlesinden çıkan anlam budur. Bu hükme göre grev kararı uyuşmazlığın kapsamındaki işyerlerinin bir kısmı için alınmış olsa bile lokavt kararı o uyuşmazlığın kapsamındaki başka işyerleri için de alınabilir.

Birden çok işyerinin uyuşmazlık kapsamında bulunmasına ilişkin bu hüküm yalnız grup toplu iş sözleşmesi yapılırken doğacak uyuşmazlıklar için getirilmiştir, işletme

²¹ Nuri Çelik. *İş Hukuku Dersleri*, Yenilenmiş 16. Bası, Bela Basım Yayımları Dağıtım A.Ş., İstanbul, 2003, s.455.



sözleşmesinin yapılması sırasında çıkacak uyuşmazlıklara uygulanamaz. Oysa yargıtay bu konuda öğretide eleştirilen farklı kararlar vermiştir.²² Bu kararlarda kabul edilen esaslar Hukuk Genel Kurulunca da benimsenmiştir.²³ Yargıtaya göre, 2822 sayılı yasada işyeri ve işletme sözleşmelerine yer verilmiş olup, açıkça grup sözleşmesine yer verilmiş değildir, bu nedenle taraflardan biri diğerini yasal olarak grup toplu iş sözleşmesi yapmaya zorlayamaz; ancak bu durum tarafların anlaşarak grup sözleşmesi yapmalarına da engel teşkil etmez.

Yasada açıkça grup toplu iş sözleşmesi denmemesi, bu sözleşme türünün yasada düzenlenmediği anlamına gelmez. Nitekim 2822 sayılı yasanın 3. maddesinin 1. fıkrasında birden çok işyerini kapsayan toplu iş sözleşmesi öngörüldüğü gibi, 13/I, 15/I, 16/III, 18 ve 27/III. maddelerinde bu sözleşme türüne ilişkin düzenlemelere yer verilmektedir. Bu sözleşme türünün grup toplu iş sözleşmesi olduğu ise yasa tasarısına ilişkin komisyon gerekçesinde açıkça belirtilmiştir.²⁴

Ayrıca işçi sendikası grev kararı olarak işveren sendikasını grup toplu iş sözleşmesi yapmaya zorlayabilir. İşveren sendikası ise işçi sendikası grev kararı almazsa lokavt

²² Y9HD T.24.4.1986, E.1986/3377, K. 1986/4325, **TÜHİS**, Mayıs-Temmuz 1986. ss.16.17: Y9HD T. 18.4.1988, E. 1988/4524, K. 1988/4293, **Kamu-İş**, Temmuz 1988. ss.26,27.

²³ YHGK T. 21.12.1988, E.1988/9-695, K.1988/1021, **TürkKamu-Sen**, Mart 1989.ss.30,31.

²⁴ Olcay Mis-Ertaşan Özsoy, **Toplu İş Sözleşmesi, Grev ve Lokavt Kanunu**, Ongun Kardeşler Matbaacılık Sanayi, Ankara, 1983, s.20; Can Tuncay. Karşılaştırmalı Hukukta ve Türkiye'de Grup Toplu İş Sözleşmeleri, Çimento İşveren, Ocak 1987, C. 1, S.1, ss.10,11; Kemal Oğuzman, Grup Toplu İş Sözleşmeleri Hakkında Yargıtayın Görüşününün Değerlendirilmesi, MESS (yay.). **Grup Toplu İş Sözleşmeleri**, Avcıol Matbaası, İstanbul, 1989, s.4; Mümin Ekonomi, Bizden Çok İşyerini Kapsamak Üzere Yapılan İşyerleri Toplu İş Sözleşmesi (Grup Toplu İş Sözleşmesi) ve Yargıtayın Bu Sözleşmelere İlişkin Görüşleri Sebebiyle Uygulamada Karşılaşılan Sorunlar, MESS (yay.). **Grup Toplu İş Sözleşmeleri**, Avcıol Matbaası, İstanbul, 1989, ss. 15,16.



kararı alamayacağı için işçi sendikasını grup toplu iş sözleşmesi yapmaya zorlayamaz. İşçi sendikası grev kararı almışsa işveren sendikası da lokavt kararı alarak ve uygulayarak işçi sendikasını zorlayabilir. İşçi sendikası uyuşmazlığın kapsamındaki bazı işyerlerini veya işletmeleri grev kararının kapsamı dışında tutmuş olsa dahi, işveren sendikası, TİSGLK'nun 27. maddesinin 3. fıkrasına göre bul işyerlerini ve işletmeleri de kapsayacak biçimde lokavt kararı alabilir. Yasakoyucu lokavtı etkili kılabilmek için böyle bir imkan tanımış bulunmaktadır. Bu nedenlerle yargıtay'ın görüşü isabetli bulunmamakta ve eleştirilmektedir.²⁵

İşçi sendikası işveren sendikası üyesi bulunmayan birden çok işveren ile toplu iş sözleşmesi görüşmesini birlikte yürütse bile, bu görüşmede her işveren ayrı taraf olduğu ve her biri ile ayrı sözleşme yapılacağı için tek uyuşmazlıktan söz edilemez ve grev kararını her işveren için ayrı ayrı almak zorundadır.²⁶

3. Grev Kararının Yasal Süresi İçinde Alınması

İşçi sendikası, görevli makamın anlaşma sağlanamadığını belirten tutanağı kendisine tebliğ etmesinden itibaren altı işgünü beklemek zorundadır (m.27/I). Böyle biri bekleme süresi sonuçta grev kararının alınıp alınmamasına ve ilerde uygulanıp uygulanmamasına hiçbir etki yapamayacağı için gereksizdir. Bu bekleme süresinin bitimini izleyen altı işgünü içinde ise, işçi sendikasının grev kararını mutlaka alması gerekir (m.27/II). Bu süreler hak düşürücü sürelerdir. Bu sürelere uyulmazsa grev yasadışı greve dönüşür.

²⁵ Oğuzman, Grup Toplu İş Sözleşmeleri..., ss.8-10, Ekonomi,...Grup Toplu İş Sözleşmesi..., ss.25-30

²⁶ Tunçomağ-Centel, s.475.



4. Grev Kararının Bildirilmesi ve İlanı

Alınan grev kararının, karar tarihinden itibaren altı işgünü içinde karşı tarafa tebliğ edilmek üzere notere ve bir örneğinin de görevli makama tevdi edilmesi gerekir (m.28). Bu süre içinde grev kararı alınmazsa yetki belgesinin hükmü kalmaz.²⁷ Grev kararının karşı tarafa tebliğ edilmek üzere karar tarihinden itibaren altı işgünü içinde notere tebliğe tevdi yeterlidir, ayrıca bu süre içinde karşı tarafa ulaşmış olması gerekmez.²⁸ Oysa 275 sayılı TİSGLK döneminde bir sorun olarak ortaya çıkan konuya ilişkin olarak yargıtay, bildirim altı işgünü içinde notere tevdi edilmesinin yetmeyeceği, bu süre içinde karşı tarafa ulaşması gerektiği sonucuna varmıştı.²⁹ 2822 sayılı TİSGLK'nun 37. maddesinin 2. fıkrası bu konuyu isabetli olarak açıklığa kavuşturmuş bulunmaktadır.

Uyuşmazlığın tarafı işveren sendikası ise bildirim yalnızca işveren sendikasına yapılması yeterlidir. Aynı süre içinde grev kararının birer örneğinin görevli makama da tevdi edilmesi gerekir (m.28). Aksi takdirde grev kararı uygulanamaz (m.37/11).³⁰ Böylece 275 sayılı TİSGLK'ndaki bir boşluk ve tereddüt açıklığa kavuşmuştur. Ancak öğretide bu yaptırım ağır bulan da vardır³¹

Grev kararı işyerinde veya işyerlerinde kararı alan tarafça derhal ilan edilir (m.28). Grev kararının, kararın kapsamına giren işyerlerinin hepsinde ayrı ayrı ilan edilmesi gerekir. İlan yazılı olarak yapılmalıdır. Grev kararı işçilerin kolayca görebilecekleri bir yere asılmalıdır.

²⁷ Bu yönde Y9HD, T.24.3.1986, E.2721, K.3200, **İşveren Dergisi**, Ağustos 1986, s. 16.

²⁸ Y9HD, T.18.2.1987, E.2078, K.2139, **Çimento İşveren**, Mayıs 1987, s.82.

²⁹ YHGK, T.5.11.1969, E.9-800, K.792 için bkz.. Oğuzman, **...İşçi-İşveren İlişkileri**, s.178.

³⁰ Y9HD, T.28.1.1987, E.862, K.742. **Çimento İşveren**, Mart 1987, s.31.

³² Tunçomağ-Centel, s.476.



İlan gecikmeksizin yapılmalıdır. İlanın geciktirilmesi veya hiç yapılmaması yasanın 35. maddesindeki grev oylaması yapılmasını isteme olanağını doğrudan etkiler. İlan yapılmadıkça oylama için öngörülen süre işlemeye başlamaz. Grev oylaması için öngörülen altı işgünlük süre geçmeden greve gidilmesi ise, grevi yasadışı duruma dönüştürür. Grev ilanı, yasal grevin bir unsurudur. Yasanın 80. maddesinde yer alan cezai yaptırım ek bir yaptırımdır ve grevin yasadışı sayılmasını engellemez. Yargıtayımız da bu görüşü benimsemiş bulunmaktadır.³²

5. Grev Kararının Uygulanmasında Sürelere Uyulması

Karşı tarafa tebliğ edilen bir grev kararının ne zaman uygulamaya konabileceği ve grevin başlama gününün önceden belirtilmesinin gerekli olup olmadığı, 275 sayılı TİSGLK döneminde tartışma konusu olmuştur. Yargıtay 9. Hukuk Dairesi ilk içtihatlarında, 275 sayılı yasanın 23. maddesinde öngörülen altı işgünlük bekleme süresi geçtikten sonra, işçi teşekkülünün grev kararını dilediği tarihte yürürlüğe koyabileceğini ve grevin başlayacağı tarihi grev kararında belirtmek zorunda olmadığını kabul etmiştir. Bu görüşü savunanlar, grevin anayasada yer alan temel bir hak olduğunu, bu hakkın kullanılmasının özel kanunla düzenlendiğini ve

³² Reisoğlu, s.200; Narmanlıoğlu, **Grev**, ss.199,200 ve Y9HD, T.29.2.1996 E.2465, K.336I (Henüz; yayınlanmamıştır). Bir başka görüşe göre ise, ilandaki gecikmenin grevi yasadışı duruma dönüştürmesi çok ağır bir yaptırımdır. Grev kararının işyerinde ilan edilmesi ile güdülen amaç işçilerin grev kararından haberdar olmasıdır. Yasadaki boşluğu doldurabilmek için bu durumda ilanı işverenin yapabileceğini kabul etmek gerekir. Bkz. Oğuzman, **...İşçi-İşveren İlişkileri**, s. 180; Tunçomağ-Centel, s.476-477; Halit Kemal Elbir, **İş Hukuku**, Yenilenmiş 9. Baskı, Filiz Kitabevi İstanbul, 1978, s.290.

³³ Y9HD, T.2.11.1964, E.6840, K.7266.



kanunun altı iş gününün bitiminde derhal grev uygulamasına geçileceğine dair herhangi bir hükmü içermediğini ileri sürmüşlerdir.³⁴ Buna karşı 275 sayılı yasanın sisteminde uygulama tarihi belli olmayan grev kararı alınamayacağı ortaya atılmıştır.³⁵ Üçüncü bir görüş ise, grev kararında grevin hangi tarihte uygulanacağını belirtmesinin şart olmadığını, ancak grevin uygulanacağı tarih belirtilmediği takdirde, grevin altı iş günlük bekleme süresi sonunda yedinci gün uygulanması gerektiğini savunmuştur.³⁶ Yargıtay 9. Hukuk Dairesi de sonradan bu görüşü benimsemiştir.³⁷ Yargıtay Hukuk Genel Kurulu ise 275 sayılı TİSGLK'nun sisteminin, grev hakkının bildiri tarihinden itibaren yedinci günde veya uygulama günü önceden bildirilerek kullanılmasını zorunlu kılan bir sınırlamayı kabul etmediği sonucuna varmıştır.³⁸ Hukuk Genel Kurulunun bu kararma sonradan 9. Hukuk Dairesi de katılmıştır. Ancak Yargıtay 9. Hukuk Dairesi daha sonra verdiği bir kararında,³⁹ konuya yeni bir boyut getirmiştir. Dairenin görüşüne göre, grev kararının karşı tarafa tebliği tarihinden itibaren makul bir süre içinde uygulanan grev yasal sayılacak, makul sayılmayacak bir sürenin geçmesinden sonra uygulanacak grev ise, hakkın kötüye kullanılmayacağı düşüncesiyle, yasadışı sayılacaktır. Kararda 1 ay 23 gün sonra uygulanan grev makul bir süre sayılabileceği için yasal sayılmıştır. Karar öğretide, 275 sayılı yasanın sisteminin sürpriz grevlere cevap vermediği gerekçesi ile eleştirilmiştir.⁴⁰ İşte 2822 sayılı **TİSGLK** bu konuya da bir çözüm getirmiştir. Grev kararı, karşı tarafa tebliğinden itibaren altmış gün içinde ve

³⁴ Nuri Çelik, *İş Hukuku Dersleri*, 3. Bası, Sermet Matbaası, İstanbul, 1974, ss.384,385.

³⁵ Oğuzman, *...İşçi-İşveren İlişkileri*, s. 180.

³⁶ Çelik, *İş Hukuku Dersleri*, 3. Bası, s.385.

³⁷ Y9HD, T.5.4.1965, E.1695, K.3239.

³⁸ YHGK, T.14.12.1966. E.9-119, K.323.

³⁹ Y9HD, T.29.11.1976, E. 19269, K.21799.

⁴⁰ Oğuzman, *...İşçi-İşveren İlişkileri*, sa. 181-183.



karşı tarafa noter aracılığı ile altı işgünü önce bildirilecek tarihte uygulamaya konabilir (m.37/I).

Bu madde ile getirilen grev kararını altmış gün içinde uygulama zorunluluğu uygulamanın çok geciktirilmesini önlemek içindir. Altı işgünü önce işverene bildirme koşulu da sürpriz grevlerin doğurabileceği zararlara olanak vermemek içindir. Bazı hallerde altmış gün içinde uygulama zorunluluğu amaca ters düşebilir. Örneğin mevsimlik işlerde bu süre çalışılmayan döneme rastlayabilir. Bu gibi durumlarda yargı merciiine süreyi uzatma yetkisi tanınmalıdır.⁴¹ Ayrıca grevin uygulanacağı tarihe ait bildirim uygulama tarihinden altı işgünü önce notere tevdi edilmiş olması yeterli değildir, bildirim noter tarafından tebliğinden itibaren altı işgününün geçmesinden sonraki bir tarihte grevin uygulanmaya konması gerekir. Bu bildirim grev kararı ile birlikte yapılabileceği gibi, ayrı da yapılabilir.

Yargıtay'a göre, tebligattaki gecikme sonucu uygulama tarihinin altı işgününden daha önceki bir süreye rastlaması nedeniyle sendikaca grev tarihi değiştirilemez.⁴² Kararın isabetli olduğu söylenemez. Burada önemli olan grevin uygulanacağı altı işgünü önce işverence bilinmesidir. Yasanın amacı grevin sürpriz etkisini önlemektir. Noterin tebligatı geciktirmesinin faturasının kusuru olmayan işçi sendikasına yüklenmesi yasanın amacını aşar ve doğru değildir. Bu nedenle altmış günlük süre içinde sendikaca yeni bir tarih belirlenip tebliğ edilebilmelidir.⁴³

Grev kararı bir işletmeyi kapsıyorsa, bu işyerlerinin hepsi için aynı uygulama tarihi belirlenmelidir. Yasadaki işletme sözleşmesine ilişkin düzenlemeler (m.3,12,18,36)

⁴¹ Oğuzman, ...İşçi-İşveren İlişkileri, s.184.

⁴² Y9HD;T. 15.7.1986. E.6635, K.7255, **Yargıtay Kararları Dergisi**, Mart 1987. ss.415-417.

⁴³ Can Tuncay, Karar İncelemesi, **Çimento İşveren**, Mayıs 1987, s.24.



işyerlerinin bir bütün olarak değerlendirilmesini öngörmektedir. Bu nedenle grev uygulama tarihi işyerleri için farklı olarak belirlenemez. Buna karşılık grev kararı aynı işverene değil de farklı işverenlere ait birden çok işyerini kapsıyorsa (grup toplu iş sözleşmesi), bu işyerlerinin her biri için farklı uygulama tarihi belirlenebilir. Yasanın 27. maddesinin 3. fıkrasına göre, işçi sendikası birden çok işyerini kapsayan uyuşmazlıkta bazı işyerlerini grev kararının kapsamı dışında bırakabiliyorsa, grev kararı kapsamındaki işyerleri için farklı uygulama tarihi de kararlaştırılmalıdır. Nitekim grev oylaması yapılan hallerde altmış günlük süre oylamanın sonucunun kesinleşmesinden itibaren işlemeye başlar (m.37/III). Bu hüküm de, grev kararı birden çok işyerini kapsasa bile, bu işyerlerinden her biri için farklı uygulama tarihi belirlenebileceğini göstermektedir.

Cumartesi günü çalışılan işyerleri bakımından sürenin hesabında Cumartesi işgünüdür. İşgünü kavramını işyerinin çalışma günü anlamına yorumlanmalıdır. Bu nedenle işyerinin çalışmadığı Cumartesi günü ise işgünü sayılmamalıdır. Nitekim Yargıtay da önce çalışma mevzuatına göre Cumartesi gününü tatil günü olmadığı gerekçesi ile Cumartesini işgünü saymış,⁴⁴ fakat daha sonra isabetli olarak işyerinin çalışmadığı Cumartesi gününü işgünü saymamıştır.⁴⁵

⁴⁴ Y9HD, T.21.3.1977, E.2905, K.4984 sayılı kararı için bkz. Can Tuncay, Toplu İş Uyuşmazlıklarının Çözüm Yolları Açısından Yargıtay'ın 1977 yılı Kanunlarının Değerlendirilmesi, İHSGHTMK (yay.), **Yargıtayın İş Hukuku Kararlarının Değerlendirilmesi**, Fakülteler Matbaası. İstanbul 1978. ss.238,239. Yazar da aynı görüştedir.

⁴⁵ YHGK, T.30.11.1979, E.9-230, K.1418 sayılı kararı için bkz. Oğuzman. Karar İncelemesi, **İHU**, TİSGLK m.23 (No.7). Yargıtay bu görüşünü diğer kararlarıyla da sürdürmüştür: Y9HD T.20.6.1984, E.6206, K.6745 sayılı kararı için bkz. Kemal Oğuzman, Toplu İş İlişkileri Açısından Yargıtay Kararlarının Değerlendirilmesi (1983-4). Basısen (yay.), **Yargıtayın İş Hukuku Kararlarının Değerlendirilmesi 1979-1983**, Özgün Matbaacılık, İstanbul. 1985, s.254; Y9HD, T.22.1.1985, E.596, K.331 sayılı kararı için bkz. Kemal Oğuzman. Toplu İş İlişkileri Açısından Yargıtay



imalatı, ilaç imalatının ise ikinci derecede bir uğraş konusu olmasıdır. Bu durumda işyeri yasak kapsamına girer. İkincisi ise asıl işin ilaç imalatı, aşı ve serum imalatının ise ikinci derecede bir uğraş konusu olmasıdır. Bu durumda işyerinin yasak kapsamı dışında kalması gerekir. Aksi takdirde toplu iş uyuşmazlıklarının çözümünde asıl yol olan ve anayasa ile güvence altına alınan grev ve lokavt haklarının kullanılması engellenmiş olur.

Yeni yasa ile, sağlık, eğitim ve çocuk bakım yerlerindeki grev yasaklarına huzurevleri ve mezarlıklarda da grev yapılamayacağı eklenmiştir. Mezarlıkların da yasak kapsamına alınmasında bir sakınca yoktur, buna karşılık huzur evlerinin kapsama dahil edilmesine hiç gerek yoktur. Bunun dışında önemli bir değişiklik olarak hiçbir grevin yapılmadığı askeri işyerlerinde grev yapılması yasaklanmıştır.

Ayrıca bu işyerlerine Sahil Güvenlik Komutanlığınca doğrudan işletilen işyerleri de dahil edilmiştir. Oysa eski yasaya göre, bu işyerlerindeki işçilerin ücret veya sair çalışma şartlarının piyasada benzeri işyerlerindeki ücret veya sair çalışma şartlarına nazaran işçilerin aleyhinde olduğunun yetkili işçi sendikası veya federasyonun başvurması üzerine Yüksek Hakem Kurulunca tesbit edilmesi halinde, bu işyerlerinde greve karar verilebileceği öngörülüyordu.

Bu işyerleri Milli Savunma Bakanlığı ile Jandarma Genel Komutanlığı ve Sahil Güvenlik Komutanlığınca doğrudan işletilen işyerleridir. Esasen savaş ve sıkıyönetim zamanında bu işyerlerinde grev yasakları konabilir. Bakanlar Kurulu da bu haller dışında milli güvenlik gerekçesi ile grevleri erteleyebilir. Bu işyerlerinde çalışan işçilerin sırf askeri işyerlerinde çalışıyor olmaları nedeniyle grev hakkında



tanınmadığı için 275 sayılı yasanın 20. maddesinin 9. ve 10. bentlerinde yer alan hak grevine ilişkin iki yasağa da yeni kanunda yer verilmemiştir. Kesin grev yasaklarında grev kararı alınmaz. Geçici grev yasaklarında alınan grev kararı uygulamaya konamaz. Ancak bir grev kararı alındıktan sonra ortaya çıkabilen grev engellerinde ise, Bakanlar Kurulunun, işçilerin veya mahkemenin alacağı karar grevin uygulanmasını engeller.

1. Grevin Yasak Olduğu İşler

Eski yasanın 20. maddesinde yer alan grev ve lokavt yasaklarından bir kısmı bazı ilavelerle bu maddede düzenlenmiştir. Madde başlığında yer alan "yasağın bulunduğu işler" deyimini kuşkulara neden olmuştur. Bir işyerinde asıl işin dışında kalan bazı yardımcı işler yasak kapsamına giriyorsa, o işyerinin tümünde grev yasak mı olacaktır, yoksa yalnız o işlerde mi grev yapılamayacaktır? Grev hakkı anayasa ile güvence altına alındığına ve aynı yasanın 39. maddesine göre yasal bir grev uygulamasında bazı işçilerin greve katılmamaları kabul edildiğine göre, bu durumda da yalnız o işlerde çalışanların greve katılmayacaklarını, işyerindeki diğer işçilerin ise greve katılabileceklerini kabul isabetli olacaktır. Ancak bu maddede sayılan işler bir işyerinde esas işi oluşturuyorsa, o işyerinin tümü grev yasağı kapsamına girecektir.⁴⁷

2822 sayılı yasa; can ve mal kurtarma işlerinde, cenaze ve tekfin işlerinde, su, elektrik, havagazı, kömür, tabii gaz ve petrol sondajı, üretimi, tasfiyesi ve dağıtımı işlerinde, banka ve noterlik hizmetlerinde, kamu kuruluşlarınca yürütülen itfaiye, temizlik işleri ile şehir içi deniz, kara demiryolu ve diğer raylı toplu yolcu ulaştırma hizmetlerinde grev yasağı getirmiştir. Daha sonra kabul edilen 27.5.1988 tarih ve

⁴⁷ Reisoğlu, s.282.



3451 sayılı yasa ile, kömür üretimindeki grev yasağı yalnız termik santralleri besleyen linyit üreten işyerleri ile sınırlandırılmış, temizlik işlerindeki grev yasağı kaldırılmış, ancak nafta veya tabii gazdan başlayan petro kimya işlerinde grevi yasaklanmıştır.

Yeni yasanın 29. maddesinde su, elektrik, havagazı üretimi ve dağıtım işlerinde eski yasaya göre "kamu tüzel kişileri veya kamu iktisadi teşebbüslerince yerine getirilme" koşulu yerinde olarak kaldırılmıştır. Her ne kadar ülkemizde bu işler özel kesimce henüz çok az ölçüde yerine getiriliyorsa da, devletin üretim alanından elini çekme politikasını benimsemesi sonucu gelecekte önem kazanacaktır. 275 sayılı yasanın gerekçesinde, bu işlerdeki grevler nedeniyle grev yapmayan diğer işyerlerini çalışamaz durumda bırakmamak amacı güdüldüğü belirtilmiştir.⁴⁸ Bu gerekçe yerindedir. Pek çok Batı ülkesinde de bu işler yasak kapsamına girmektedirler. Diğer bazı ülkelerde ise Başbakan veya Bakanlar Kurulunun bu işlere el koyup zorla çalıştırma (istimval) yetkisi vardır.

Fakat bu yasağın kapsamına yeni yasa ile eklenen termik santralleri besleyen linyit üretimi, petrol sondajı, üretimi, tasfiyesi, dağılımı, üretimi nafta veya tabii gazdan başlayan petro kimya işleri için aynı gerekçe ileri sürülemez. Yukarıdaki malların üretimi, su dışında depolanamaz. Suyun da üretici firma tekel durumunda olduğu ve depolama sistemi geniş çapta kumlu olmadığı için fiilen depolanması çok zordur. Yeni yasa ile eklenen doğal gaz üretimi ve dağıtım da bu niteliktedir. Ancak sayılan bu işler için aynı şeyi söylemek olanaksızdır ve hiç bir Batı ülkesinde de böyle bir uygulama yoktur. Aynı eleştiriler banka ve noterlik hizmetleri için de geçerlidir.

⁴⁸ Erdal Egemen-Mehmet Odabaş, **Türk Toplu İş Sözleşmesi Mevzuatı**, Doğu Matbaası, Ankara, (Baskıda yıl belirtilmemiştir.), ss.209-210.



Hele işletme sözleşmesi zorunlu olmaktan çıkartılırsa bankalarda işyeri düzeyinde yapılacak grev ve lokavtların üçüncü kişilere etkisi önemsenmeyecek kadar azalacaktır.⁴⁹

Yine aynı yasa ile kamu kuruluşlarınca yürütülen şehir içi deniz, kara, demiryolu ve diğer raylı toplu yolcu ulaştırma hizmetlerinde getirilen yasaklar da aşırı sınırlamalardır. Genel grev olmadığı için şehir içi taşımacılık grevden tümüyle etkilenemez. Ayrıca aynı işi yapan işçilerden yalnızca kamuda çalışanları bu haktan mahrum etmek yerinde değildir. Buna karşılık itfaiye, cenaze ve tekfin işlerinin yasak kapsama alınmasında bir sakınca yoktur. Bu işler insan hayatı ile yakından ilgili ve diğer ülkelerde de aynı biçimde düzenlenmiş işlerdir. Şu hususu da belirtmek gerekir ki bu sınırlamaların olmadığı 1980 öncesinde bir yasadışı hak grevi müstesna şehir içi taşımacılıkta grev yapılmamıştır.⁵⁰

2. Grevin Yasak Olduğu İşyerleri

Eski 20. madde bazı değişikliklerle ve yeni bir ek ile ayrı bir madde olarak 30. maddede düzenlenmiştir. Bu maddeye göre; ilaç imal eden işyerleri hariç olmak üzere, aşı ve serum imal eden müesseselerle, hastane, klinik, sanatoryum, prevantoryum, dispanser ve eczane gibi sağlıkla ilgili işyerlerinde, eğitim ve öğretim kurumlarında, çocuk bakım yerlerinde ve huzur evlerinde, mezarlıklarda, Milli Savunma Bakanlığı ve Jandarma Genel Komutanlığı ile Sahil Güvenlik Komutanlığınca doğrudan işletilen işyerlerinde grev yapılması yasaktır. İlaç imal eden bir işyeri aynı zamanda aşı veya serum imal ediyorsa yasak kapsamına girer mi? İki şık söz konusu olabilir; Birincisi işyerinde yapılan asıl işin aşı ve serum

⁴⁹ Oğuzman, ...İşçi-İşveren İlişkileri, ss. 189,190.

⁵⁰ Kutal, 2822 Sayılı Yasada Grev ve Lokavt Yasakları, ss. 182,183.



imalatı, ilaç imalatının ise ikinci derecede bir uğraş konusu olmasıdır. Bu durumda işyeri yasak kapsamına girer. İkincisi ise asıl işin ilaç imalatı, aşı ve serum imalatının ise ikinci derecede bir uğraş konusu olmasıdır. Bu durumda işyerinin yasak kapsamı dışında kalması gerekir. Aksi takdirde toplu iş uyuşmazlıklarının çözümünde asıl yol olan ve anayasa ile güvence altına alınan grev ve lokavt haklarının kullanılması engellenmiş olur.

Yeni yasa ile, sağlık, eğitim ve çocuk bakım yerlerindeki grev yasaklarına huzurevleri ve mezarlıklarda da grev yapılamayacağı eklenmiştir. Mezarlıkların da yasak kapsamına alınmasında bir sakınca yoktur, buna karşılık huzur evlerinin kapsama dahil edilmesine hiç gerek yoktur. Bunun dışında önemli bir değişiklik olarak hiçbir grevin yapılmadığı askeri işyerlerinde grev yapılması yasaklanmıştır.

Ayrıca bu işyerlerine Sahil Güvenlik Komutanlığınca doğrudan işletilen işyerleri de dahil edilmiştir. Oysa eski yasaya göre, bu işyerlerindeki işçilerin ücret veya sair çalışma şartlarının piyasada benzeri işyerlerindeki ücret veya sair çalışma şartlarına nazaran işçilerin aleyhinde olduğunun yetkili işçi sendikası veya federasyonun başvurması üzerine Yüksek Hakem Kurulunca tesbit edilmesi halinde, bu işyerlerinde greve karar verilebileceği öngörülmüştü.

Bu işyerleri Milli Savunma Bakanlığı ile Jandarma Genci Komutanlığı ve Sahil Güvenlik Komutanlığınca doğrudan işletilen işyerleridir. Esasen savaş ve sıkıyönetim zamanında bu işyerlerinde grev yasakları konabilir. Bakanlar Kurulu da bu haller dışında milli güvenlik gerekçesi ile grevleri erteleyebilir. Bu işyerlerinde çalışan işçilerin sırf askeri işyerlerinde çalışıyor olmaları nedeniyle grev hakkından



yoksun bırakılmaları yerinde değildir. Ayrıca 1980 yılına kadar bu işyerlerinde hiç grev olmamıştır. 275 sayılı yasanın düzenlenmesi daha isabetlidir.⁵¹

3. Geçici Grev Yasakları

Grev hakkının geçici olarak yasaklandığı durumların bazıları 2822 sayılı TİSGLK'nda (m.31), bazıları ise 1402 sayılı Sıkıyönetim yasası ile 2935 sayılı Olağanüstü Hal yasasında düzenlenmiştir.

a) 2822 Sayılı Yasadaki Geçici Yasaklar

2822 sayılı TİSGLK'nın 31. maddesine göre savaş halinde, genci veya kısmi seferberlik süresince grev yapılamaz. Ayrıca; yangın, su baskını, toprak veya çığ kayması veya depremin sebebiyet verdiği ve genel hayatı felce uğratan felaket hallerinde Bakanlar Kurulu, bu hallerin vuku bulduğu yerlere inhisar etmek ve bu hallerin devamı süresince yürürlükte kalmak üzere, gerekli gördüğü işyerleri veya işkollarında grevin yasak edildiğine dair karar alabilir. Yasağın kaldırılması da aynı usule tabidir.

Yeni yasa ayrıca yurt içi ve yurt dışı ayırımı yapmadan ve sona ereceği zamanı belirterek, başladığı yolculuğu yurt içindeki varış mahallerinde bitirmemiş deniz, hava ve kara ulaştırma araçlarında grev yapılmasını da yasaklamış bulunmaktadır. Bakanlar Kurulu, yasakları kaldırırsa grev imkanı yeniden doğacaktır (m.37/IV).

b) 1402 Sayılı Sıkıyönetim Yasasındaki Geçici Yasaklar

1402 sayılı sıkıyönetim yasasının 19.9.1990 tarih ve 2301 sayılı yasa ile değiştirilen 3. maddesine göre sıkıyönetim komutanı, sıkıyönetim bölgesinde genel güvenlik,

⁵¹ Kutal, 2822 Sayılı Yasada Grev ve Lokavt Yasakları, s, 184.



asayiş ve kamu düzenini korumak ve sağlamakla görevlidir. Sıkıyönetim komutanı gerektiği hallerde grev yetkisinin kullanılmasını sürekli olarak durdurabilir veya izne bağlayabilir.

2822 sayılı yasanın 31. maddesinin 2. fıkrasında yer alan "sıkıyönetim halinde uygulanacak hükümler saklıdır" hükmünün, özel bir yasa olan sıkıyönetim yasasındaki bu hüküm nedeniyle, 27.5.1988 tarih ve 3451 sayılı yasa ile kaldırılması yerinde olmuştur. Sıkıyönetim komutanı yasakları kaldırırsa, yeniden grev imkanı doğar (TİSGLK m.37/IV).

c) 2935 Sayılı Olağanüstü Hal Yasasındaki Geçici Yasaklar

25.10.1983 tarih ve 2935 sayılı Olağanüstü Hal Yasası asayiş ve kamu düzenini korumak, şiddet olaylarının yaygınlaşmasını önlemek amacıyla ne gibi ek tedbirler alınabileceği düzenlemiştir. Bu tedbirler arasında, 201 sayılı Kanun Hükmünde Kararname ile, grev kararlarının uygulanmasını en çok bir aya kadar ertelenmesi de eklenmiştir (m.11/Ö).

Olağanüstü hallerde mülki amirlere tanınan bu yetki nedeniyle 2822 sayılı yasanın 31. maddesinin 2. fıkrasındaki "olağanüstü hallerde uygulanacak hükümler saklıdır" hükmü 3451 sayılı yasa ile yerinde olarak kaldırılmıştır.

Olağanüstü halin ilan edildiği bölgelerde Bakanlar Kurulunun grev erteleme kararlarına ilişkin davalarda yürütmenin durdurulmasına karar verilemez (m.33/II son cümle). Olağanüstü halin kaldırılması ile grev imkanı yeniden doğar (m.37/IV). Geçici grev ve lokavt yasaklarında yasağın altı ay sürmesi halinde taraflar altı işgünü içinde başvurarak uyuşmazlığın çözümünü YHK'na intikal ettirebilmektedirler. YHK da, TİSGLK'nun 7. maddesinin 1. fıkrasına göre süreyi



genelde iki yıl olarak belirlemektedir. Oysa aynı maddenin 2. fıkrasına benzer bir düzenleme ile YHK toplu iş sözleşmelerinin süresini 31. maddedeki hallerin devamı ile sınırlı olarak altı ay olarak belirlemeli ve bu süre sonunda bu haller devam ediyorsa başvuru üzerine kurul toplu iş sözleşmesini yine altı aylık dönemler için yeniden yapabilmelidir. Başvuru için altı ay geçmesini beklemek de bu yüksek enflasyonlu ortamda çok yanlıştır. Taraflar, arabuluculuk aşamasının sonunda anlaşamamışlarsa grev ve lokavt kararlarını notere teslim edip işyerinde ilan ettikten itibaren altı işgünü içinde bu başvuruyu yapabilmelidirler.

4. Bakanlar Kurulunun Yasal Bir Grevi Ertelemesi

2822 sayılı yasanın 33. maddesine göre, karar verilmiş veya başlanılmış olan kanuni bir grev genel sağlığı veya milli güvenliği bozucu nitelikte ise, Bakanlar Kurulu bu uyuşmazlıkta grevi bir kararname ile altmış gün süre ile erteleyebilir. Erteleme süresi, kararnamenin yayımı tarihinde işlemeye başlar. Bakanlar Kurulunun erteleme kararları aleyhine Danıştay'da açılabilir ve yürütmenin durdurulmasına karar verilmesi istenebilir.

33. maddeye göre Bakanlar Kurulu, genel bir erteleme kararı alamaz, ancak kararı alınmış her grev için ayrı bir erteleme kararı almak ve gerekçesini belirtmek zorundadır.

Milli güvenlik kavramı Danıştayın tarif ettiği gibi "Yurt Ölçüsünde beliren iç ve dış ikelere karşı devlet tüzel kişiliğinin savunma ve güvenlik altına alınması"



biçiminde anlaşılmalıdır. Genel sağlık da ülke çapında halkın sağlığının tehlikeye girmesi olarak anlaşılmalıdır.⁵²

Yeni yasanın 33. maddesinde grev ve lokavtın ertelenmesi eski yasaya göre farklı bir biçimde düzenlenmiştir. Yeni yasa ile süre altmış gün olarak belirlenmiştir. Oysa "en çok altmış güne kadar" dense uygulamaya esneklik getirilmiş olurdu. Ayrıca yeni yasanın getirdiği önemli bir yenilik de erteleme süresi sona erdiği tarihte taraflar anlaşamamışsa Çalışma Bakanının uyuşmazlığı YHK'na intikal ettirebilmesidir.

Kanımızca Bakanlar Kurulu, ertelemeye karar vermeden önce idari yargıdan görüş almalı ve idari yargının olumlu görüşü alınmadan grev ve lokavtlar ertelenememelidirler.

Eski yasadaki farklı olarak yeni yasa, erteleme süresi sonunda anlaşma sağlanamamış veya uyuşmazlık özel hakeme intikal ettirilememiş ise, ertelemeyi kesin yasağa dönüştürmektedir. Erteleme süresi bitmeden Bakanlar Kurulu erteleme kararını kaldırır veya Danıştay erteleme kararını iptal ederse, grev uygulaması da serbest bırakılmış olur.

5. Grev Oylaması

Uyuşmazlık halinde yetkili işçi sendikası, 2822 sayılı yasanın 27. maddesindeki usule göre grev kararını işçilere danışmadan alabilmektedir. Oysa sendika üyesi olsun veya olmasın, greve katılsın veya katılmasın grev kararından tüm işçiler

⁵² Metin Kutal, Hükümetin Greve Müdahalesi (Hukuki Esasları ve Tatbikatı), İstanbul Üniversitesi İktisat Fakültesi İktisat ve İçtimaiyat Enstitüsü "nın Sosyal Siyaset Konferansları 22-23 Kitaptan Ayrı basım, İstanbul, 1972, ss.52-53.



etkilenebilmektedir. Grev sırasında çalışmak isteyen işçiler ancak işveren kabul ederse çalışabilir, Ayrıca imzalanacak toplu iş sözleşmesinden kural olarak greve katılmayan işçiler yararlanmayacaktır (TİSGLK m.38/II). Bu nedenle de yasamız, işçilerin sendikalı olup olmadıklarına bakmaksızın grev oylaması yolu ile grevi engellemelerine olanak tanımıştır.

Bugünkü yasanın esasını koyan 275 sayılı yasanın uygulaması sırasında grev oylamasına karşı ve grev oylamasından yana pek çok görüş ileri sürülmüştür. "Bugüne kadarki uygulamanın da sergilediği bir gerçek, ülkemizdeki düzenlenmiş biçimiyle grev oylamasının Anayasanın 54. maddesinde işçilere tanınan grev hakkının kullanılmasının engelleyici bir işlev gördüğü, grev hakkını sınırladığıdır." denilerek grev oylamasının olumsuz grev özgürlüğünü ve greve müdahaleyi aşırı derecede genişlettiği ileri sürülmüştür.⁵³

Buna karşılık grev oylamasının, "grev hakkının kullanılmasında çoğunluğun iradesini hakim kılarak işçilerin, grevin muhtemel sonuçları karşısında bizzat karar vermelerini sağlayan demokratik bir yol olduğu" savunulmuştur.⁵⁴ Nitekim yasa

⁵³ Savaş Taşkent, Grev Hakkı ve Sorunları, ss.232,233, Ulucan, Ünal ve Okur bu görüşü paylaşmaktadır. Ayşe Ünal, Çeşitli Ülkelerde ve Türkiye'de Grev Oylaması, Fotokopi, Bursa, 1993, ss.67,68; Devrim Ulucan, Greve Katılan İşçilerin Salt Çoğunluğunun Greve Hayır Demesi ile Grevin Uygulanamaması, Ekonomi-Ulucan (yay.), İHU, TSGLK 22 (No.3), 1977; Ali Rıza Okur, Grev Oylaması, İktisadi ve Ticari İlimler Dergisi, 1975, Sayı 2'den ayrı bası, İstanbul, s.210.

⁵⁴ Münir Ekonomi, Grev Oylamasının İşçilerin İsteğine Bağlı Bulunması, Ekonomi-Ulucan (yay.), İHU, TİSGLK 22 (No.1), 1978; Aynı görüşte: Mehmet Kocaoğlu, 2822 Sayılı Kanundaki Yeni Düzenlemelerle Grev Oylaması, TÜHİS, Mart 1986, Cilt 10, Sayı 2, ss.8,9; Can Tuncay, Grev Oylamasına Esas Alınacak Çoğunluğun Belirlenmesi, Ekonomi-Ulucan (yay.), İHU, TİSGLK 22 (No.4); Ergun İnce, Toplu İş Hukuku, Kurtiş Matbaası, İstanbul, 1983, ss.217.218: Algun çifter,



TBMM'nde görüşülürken komisyon sözcüsü, "grev oylamasının, grev haklarının kullanılmasına klasik demokrasinin temel vasıflarından biri olan, çoğunluk prensibini getirmek maksadı ile ihdas edilmiş bir müessese olduğunu, bu müessese sayesinde birtakım müessir ve hareketli azınlıkların, işyerlerinde çoğunluklara kendi iradelerini zorla kabul ettirmek yoluna gitmelerinin önlenmekle olduğunu" vurgulamıştır.⁵⁵

Anayasa Mahkemesi de, 1967 yılında verdiği kararda, "...Davacı 275 m.22/1 'in grev hakkının kullanılmasında işverenin işçilere birtakım baskılar yapmasına yol açacağı ve hakkın kullanılmasını zorlaştıracığı için Anayasa'nın 11 ve 47. maddelerine aykırı olduğunu ortaya atmaktadır.

Grev oylaması sendikanın işçilerin çoğunluğunun isteğine aykırı bir kararın uygulanmasını önlemek üzere öngörülen bir tedbirdir. Bu tedbirin demokratik nitelikte olduğu açıktır. Böylece sendika yöneticilerinin durumu yanlış takdir ederek işçiler için istenilmeyen bir davranışa geçmesine fırsat verilmemiş olur. Bu oylamanın ancak ve ancak işyerinde yapılabileceği anlamı hükmün yazılışından kesin olarak anlaşılacakla birlikte bunun ancak işyeri içinde yapılabileceği kabul edilse dahi oylamayı gözetleyecek olan memurun uygulayacağı ve en büyük mülkiye amirinin belli edeceği tedbirler alınarak işverenin işçiler üzerinde olumsuz etkide bulunması olanağı ortadan kaldırılabilir. Bu bakımdan bu hükmün sendikaların tüzüklerine bırakılmayıp kanunda yer almasının grevin kullanılmasını zorlaştıracığı ve işçilere baskı yapılmasına yol açacağı ve bundan ötürü Anayasa'ya

Grev Oylaması. **Prof. Dr. Kenan Tunçomağ'a Armağan.** Beta Basım Yayın Dağıtım A.Ş. İstanbul, 1997, ss.88-89.

⁵⁵ Egemen- Odabaş, s,238.



aykırı olduğu kabul edilemez." sonucuna varmıştır.⁵⁶ Karar isabetlidir. Bu kurum çoğunluğun istemediği bir grevin uygulanmasını önlediği gibi, sendikayı da grev kararı alırken daha dikkatli olmaya ve uyuşmazlığı barışçı yollardan çözmeye sevkeder. 2822 sayılı yasanın 35. maddesindeki düzenleme 275 sayılı yasanın 23. maddesine paralel olduğundan karar 1982 Anayasası için de geçerlidir.

Yargıtaya göre, grev kararının ilan edildiği tarihte o işyerinde çalışan işçilerin en az dörtte biri, grev kararının işyerinde ilan edilmesinden başlayarak altı işgünü içinde oylama yapılmasını yazılı olarak işlerse, o işyerinde grev oylaması yapılır. Bu talep mahallin en büyük mülki amirine yapılmalıdır (m.35). Yeni yasa ile eskisinden farklı olarak "grevin ilan edildiği tarihte" işyerinde çalışanların oylamaya katılacağı belirtilerek oylamaya kimlerin katılabileceğine dair tartışmalara son verilmiştir. Ayrıca talepte bulunma nisabı üçte birden dörtte bire indirilerek, oylama talebi kolaylaştırılmıştır.

Grev oylaması talebin yapılmasından başlayarak altı işgünü içinde, işyerinde, iş saatleri dışında mülki amirin tespit edeceği gün ve zamanda ve onun veya görevlendireceği memurun gözetimi altında, gizli oy açık tasnif esasına göre yapılır (m.35/II). Uygulamada vali veya kaymakam Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı bölge müdürlüğünü bu işle görevlendirir.

Grev oylamasında, grev ilanının yapıldığı tarihte işyerinde çalışan işçilerin salt çoğunluğu grevin uygulanmamasına karar verirse o işyerinde grev uygulanamaz.

⁵⁵ AY Mah., T.26-27.9.1967, E.1963/336, K,1967/29, RG. T.19 Ekim 1968, S.13031. ss.1-14. Kararın eleştirisi için bkz. Okur, ss.196,197; Centel-Demircioğlu, s.261, Ulucan, İHU, 1977, TİSGLK 22 (No.3). Kararın savunması için bkz H. Yılmaz Göksoy, **Türk Hukukunda Grev Oylaması**, Yayınlanmamış Doktora Tezi, İzmir, 1982. ss, 150-152.



(m.35/111). Oylamaya itirazlar üç işgünü içinde iş davalarına bakmakla görevli yerel mahkemeye yapılır. İtiraz mahkemece üç işgünü içinde kesin olarak karara bağlanır. Yeni yasa eski yasadaki farklı olarak grev oylamasının sonuçlarına yer vermiştir, Birinci olarak yeni yasa 37. maddenin 3. fıkrasında grev oylaması yapılan hallerde altmış günlük sürenin oylamanın sonucunun kesinleşmesinden itibaren başlayacağını kabul etmekle oylama sonucu kesinleşmeden greve gidilemeyeceğini de hükme bağlamış bulunmaktadır. İkinci olarak ta grev oylamasında işçilerin salt çoğunluğu grevin uygulanmamasına karar verirse, bunun sonuçları yasanın 36. maddesinin 3. fıkrasında düzenlenmiştir. Böylece de eski yasadaki boşluğun yarattığı tartışmalar önlenmek istenmiştir. Eski kanun zamanında bir görüşe göre grev oylamasını kaybeden sendikanın toplu sözleşme yetkisini makul bir süre devam ettireceği kabul edilmiş, buna karşılık ise grev gücü kalmayan bir sendikaya toplu iş sözleşmesi yetkisinin tanınmasının, işçileri tam olarak koruduğu kuşkulu bir sözleşmenin kabulü anlamına geleceği ileri sürülmüştür.⁵⁷

Yeni yasa ile eski yasanın boşluğu doldurulmak istenmiş, işçilerin grevin uygulanmamasına karar vermesi durumunda işçi sendikasına onbeş günlük bir süre tanınmıştır. Bu süre içinde işçi sendikası ya karşı tarafla anlaşmaya varacak veya YHK'na başvuracaktır. Bunları yapmazsa yetki belgesinin hükmü kaymayacaktır (TİSGLK m.36/III). Yeni yasa böylece yetkinin devamını on beş günle sınırlamıştır. Sendikanın yetkisinin düşmesi durumunda lokavt hakkının devam edip etmeyeceği

⁵⁷ Metin Kutal, Toplu İş Sözleşmesinin Taraf İradeleri Dışında Oluşması. KAMU-İŞ Kamu İşletmeleri İşverenleri Sendikası, (yay.) **Toplu İş Sözleşmesine İlişkin Temel Sorunları Semineri**, (Basımevi belirtilmemiştir), Ankara, 1990, ss.113, Çelik, **İş Hukuku Dersleri**, 16. Bası, 565.



yasada düzenlenmemiştir. Yetkisiz bir sendika toplu iş sözleşmesi yapmaya zorlanamayacağından, lokavtın da yapılamayacağı kabulü yerinde olacaktır.⁵⁸ İşçi sendikası on beş günlük süre içinde YHK'na başvurduğu takdirde, toplu iş sözleşmesi kurulca taraf iradeleri dışında oluşturulmaktadır.

Kanımızca grev oylamasında grevin reddi sonucu çıkınca işçi sendikası uyuşmazlığı YHK'na götürememelidir. Bu durumda en uygun çözüm, yasaya toplu iş sözleşmesi yapma yetkisinin derhal düşeceğine dair bir hüküm koymaktır. Grev gücü kalmayan bir sendikaya toplu iş sözleşmesi yetkisinin tanınması, işçilerin ekonomik ve sosyal durumlarının ne derecede koruduğu kuşku bir sözleşmeye değer vermek demektir. Sendika bu koşullarda sırf işyerini kaybetmemek için ne pahasına olursa olsun anlaşmayı da yeğleyebilir.

6. Tarafların Anlaşarak Özel Hakeme Başvurması

275 sayılı yasa gibi 2822 sayılı yasa da özel hakemi teşvik elmiş ve tarafların anlaşarak toplu çıkar uyuşmazlıklarının her aşamasında özel hakeme başvurabileceklerini hükme bağlamıştır (m.58/I). Taraflar aralarında anlaşarak yüksek hakem kurulunu da özel hakem olarak seçebilir (m.58/IV). Tarafların anlaşarak özel hakeme başvurmalarına gönüllü tahkim de denir. Özel hakeme başvurmanın koşulu tarafların bu konuda yazılı olarak anlaşmalarıdır (m.58/II). Bu anlaşma uyuşmazlığın her aşamasında yapılabilir. Ancak bunun için en azından yetki alınmalı, çağrı yapılmalı ve otuz gün içinde görüşmeye başlanılmalıdır. Yetkisiz olma veya yetkinin düşmesi durumlarında ise, yetkisiz taraflar arasında

⁵⁸ Çelik, *İş Hukuku Dersleri*, 16. Bası, s.566; Can Tuncay, *Toplu İş Hukuku*, Alfa Basım Yayım Dağıtım Ltd.Şti., İstanbul, 1999, s.258; Alğun Çifter, *Grev Oylaması, İHSGAUM* (yay.). Prof. Dr. Kenan Tunçomağ'a Armağan, Beta Basım Yayım Dağıtım A.Ş., İstanbul, 1997. s.95.



çıkar uyuşmazlığı olamayacağı için, bu maddeye göre özel hakeme başvurulamayacağını kabul etmek gerekir.⁵⁹

Taraflar özel hakeme başvurma hususunda anlaşmışlarsa, bundan sonra arabuluculuk, grev ve kanuni hakemlik hükümleri uygulanmaz (m.58/II). Hakeme ve Resmi Arabulucuya Başvurma Tüzüğünde özel hakemlerin uyacakları usul hükümleri düzenlenmiştir. Buna göre taraflar, uyuşmazlık konuları ile bunlara ilişkin önerilerini seçtikleri özel hakeme bildirir. Özel hakem bu tarihten itibaren üç işgünü içinde incelemeye başlamak (m. 19) ve otuz gün içinde de kararını vermek zorundadır (m.20). Bu süre içinde karar verilmemişse hakem sözleşmesi geçerliliğini kaybeder, uyuşmazlığa kaldığı yerden devam edilir.

Çıkar uyuşmazlıklarında özel hakem hukuki bir uyuşmazlığı çözmekte, tam tersine hukuk kuralları koymakta başka bir deyişle toplu iş sözleşmesi yapmaktır. Çıkar uyuşmazlıklarında özel hakem kararlarının toplu iş sözleşmesi hükmünde olduğunu yasa da belirtmektedir (m.58/III). Bu nedenle özel hakem kararı mahkemeye verilmez, hakim tarafından tasdik edilmez ve kesindir, temyiz edilemez. Buna karşılık özel hakem kararını üç işgünü içinde taraflara ve görevli makama yazılı olarak verir veya iadeli taahhütlü gönderir (Tüzük m.20). İşveren de kararı işyerinde ilan etmek zorundadır (m.63).

7. Mahkemenin Grevi Durdurması

275 sayılı TİSGLK yalnız hak uyuşmazlıklarında grevin mahkeme kararı ile durdurulmasını düzenlemiş, toplu çıkar uyuşmazlıklarında ise grevin mahkeme kararı ile durdurulmasını öngörmemiştir. 2822 sayılı yasa, grev hakkının kötüye

⁵⁹ Reisoğlu, s.416.



kullanılmasını oluşturan yasal grevlerin mahkeme kararı ile durdurulmasını düzenlemiş, ayrıca bir grevin yasadışı olup olmadığının tesbiti davasında hakimin ihtiyati tedbir yoluyla grevin durdurulmasına karar vermesini öngörmüştür. Yasa, hak uyuşmazlıklarında greve izin vermediği için, böyle bir grevin durdurulması hükmüne de yer vermemiştir.

a) Grev Hakkının Kötüye Kullanıldığı Hallerde Grevin Mahkeme Kararı İle Durdurulması

2822 sayılı TİSGLK'nun 47. maddesi birinci cümlesinde AY'nın 54. maddesinin 2. fıkrasındaki "Grev hakkı ... iyi niyet kurallarına aykırı tarzda, toplum zararına ve milli serveti tahrip edecek şekilde kullanılmaz hükmünü tekrarlamakta ve "Bu kurala aykırı olarak uygulanan grev ..., bir tarafın veya Çalışma Bakanının başvuru üzerine 15 inci maddeye göre yetkili iş mahkemesi kararı ile durdurulur" hükmünü getirmektedir.

Bu hüküm, amaç ve biçim açısından yasaya uygun olarak alınmış grev kararları için uygulanabilir. Amaç ve biçim açısından sakat olan grev kararlarının zaten daha başlangıçta yasadışı olduğu açıktır. Yasadışı grevde bir hak söz konusu olmadığı için, bunun iyi niyet kurallarına uygun olarak kullanılmasından da söz edilemez.

Yasal bir grevin iyi niyet kurallarına aykırı tarzda, toplum zararına veya milli serveti tahrip edecek biçimde uygulanmış olup olmadığı geniş ölçüde hakimin takdirine bağlıdır. Hakimin ise, toplu iş mücadelesi aracı olarak grev hakkını kullanan işçi sendikasının iyi niyetinin sınırını belirlemesi son derece güçtür. Çıkar uyuşmazlıklarında iyi niyeti belirlemek, hak uyuşmazlıklarında olduğundan çok daha zordur. Hangi davranışta bulunan sendika iyi niyet kurallarını ihlal etmiş sayılacaktır? Örneğin birden fazla işyeri ve işletmeyi kapsayan bir uyuşmazlıkta.



sendikanın bazı işyerlerinde veya işletmelerde grevi uygulayıp diğerlerinde uygulamaması, iyi niyet kurallarına aykırı bir davranış oluşturacak mıdır? Bunun gibi toplum zararı ve milli servet kavramları da çok farklı yorumlara açıktır. Her grev dolaylı da olsa topluma yansıyan bir zarara yol açar. Diğer yandan kişilerin servetinin milli servetin bir parçası olduğu kabul edilecek olursa her grev milli servete de zarar verir. Bu kavramlara yasa ile bir içerik kazandırılmadığına göre, anayasal bir hakkın kapsamı belirsiz, soyut bazı esaslarla sınırlandırılması doğru değildir.⁶⁰

Grevin iyi niyet kurallarına aykırı tarzda, toplum zararına ve milli serveti tahrip edecek biçimde uygulanması durumunda işveren veya Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanının başvurusu üzerine, grev işyerinin bağlı bulunduğu bölge müdürlüğünün bulunduğu yerdeki iş davalarına bakmakla görevli mahkeme kararıyla durdurulur. Birden çok bölge müdürlüğünün yetki alanına giren işyerlerinde greve gidilmişse, yetkili mahkeme Ankara İş Mahkemesi olacaktır. Yasanın "...15'inci maddeye göre yetkili iş mahkemesi.." biçimindeki açık hükmü, bu sonuca varmayı gerektirir.⁶¹ Aynı işletmeye ait işyerlerinde uygulanan grevlerde ise, işletme merkezinin bulunduğu yerdeki iş mahkemesi yetkili olacaktır.

Durdurma kararı üzerine greve son vermek gerekir. Aksi takdirde grev yasadışı greve dönüşür. Maddede anılan kararın kesin olduğu belirtilmediği için karara karşı Yargıtay yolu açıktır. Mahkeme durumu saptayınca kadar grevi ihtiyati tedbir yoluyla da durdurabilir. Bu durumda aynı yasanın 46. maddesinin 2. fıkrasındaki hüküm kıyasen uygulanabilir.

⁶⁰ Metin Kutal, Sosyal Hukuk Açısından 1982 Türkiye Cumhuriyeti Anayasası (III), s.467 ve Türk Mevzuatında Yasadışı Grev Kavramı ve Sonuçları, **İktisat ve Maliye**, Ocak 1985, s.437.

⁶¹ Reisoğlu, s.383; Tunçomağ-Centel, s.506. Oğuzman ise her işyerinin ayrı ayrı nazara alınacağı görüşündedir: Oğuzman, **...İşçi-İşveren İlişkileri**, s.205.



b) Hakimin Grevi İhtiyati Tedbir Olarak Durdurması

2822 sayılı TİSGLK'nun 46. maddesinin 2. fıkrasına göre, hakim bir grevin yasadışı olup olmadığının tespiti için açılan davada tespit kararının kesinleşmesine kadar, dava konusu grevin ihtiyati tedbir olarak durdurulmasına karar verebileceği gibi, konulmuş tedbiri her zaman kaldırabilir.

275 sayılı yasa ise, grevin yasadışı olduğuna tesbit davasına ve grevin ihtiyati tedbir olarak durdurulmasına yer vermemiştir. Bunu rağmen Yargıtay, tespit davası açılacağı ve koşulları varsa grevin ihtiyati tedbir olarak durdurulabileceği görüşünde idi.⁶²

Sonuçta grevin yasadışı olduğu saptanırsa ihtiyati tedbir kararının grevi engelleme açısından bir önemi kalmaz. Ancak grevin yasal olduğu sonucuna varılırsa, ihtiyati tedbir kararı grevi engellemiş olur. Bu tesbit kararının kesinleşmesi ile grev engeli ortadan kalkar. Hakim daha önce ihtiyati tedbiri kaldırırca yine grev engeli kalkar. Bu durumda grevle ilgili işlem ve eylemlere durdurulduğu yerden devam edilir. İhtiyati tedbir olarak grev engeli devam ederken grev uygulanamaz, uygulanırsa yasadışı grev yapılmış olur.

⁶² Y9HD T.21.9.1978 E. 10532 K.1350, **Tekstil İşveren**, Mayıs 1979. s. 15.