

GREV OYLAMASINA İLİŞKİN TÜRK İŞ HUKUKUNDAKİ DÜZENLEMELERİN ULUSLARARASI ÇALIŞMA ÖRGÜTÜ BELGELERİNE UYGUNLUĞUNUN DEĞERLENDİRİLMESİ

Dr. Öğr. Üyesi Muharrem Emre ULUSOY *

Öz

Grev hakkı, Türk hukukunda Anayasal olarak koruma altına alınan temel bir haktır. 6356 sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu'nda grev kararı alma yetkisi işçi sendikasına tanınmıştır. Ancak Kanun'da işyerindeki işçilere grev oylaması yoluyla grevi engelleme imkânı da tanınmıştır. Böylece belirli sayıda işçinin talep etmesi halinde işyerinde grev oylaması yapılacaktır. Oylamaya katılanların salt çoğunluğunun iradesi yönünde grevin uygulanıp uygulanmayacağı belirlenecektir. Bunun sebebi, grevin sosyal ve ekonomik başta olmak üzere etkileriyle işçilerin yüzleşecek olmasıdır. Grevin, işçiler tarafından engellenmesi, doğrudan uygulanan demokratik esaslara uygun bir yol olarak görülmektedir. Fakat grev oylamasına ilişkin usul ve esasların, grev hakkının özüne aykırı ve bu hakkın kullanılmasını zorlaştıran nitelikte olmaması önemlidir. Grev oylaması bakımından 6356 sayılı Kanunda yer alan düzenlemelerin değerlendirilmesinde, Uluslararası Çalışma Örgütü Belgelerinden ve Örgüt'ün Denetim Organlarının kararlarından da yararlanılması gerekir.

* Dr. Öğr. Üyesi Selçuk Üniversitesi Hukuk Fakültesi, İş ve Sosyal Güvenlik Hukuku Ana Bilim Dalı, Konya, Türkiye | Asst. Prof. Dr., University of Selcuk Faculty of Law, Department of Labor and Social Security Law, Konya, Türkiye.

✉ meulusoy@selcuk.edu.tr • ORCID 0000-0002-5100-4445.

✉ **Atıf Şekli | Cite As:** ULUSOY, Muharrem Emre: “Grev Oylamasına İlişkin Türk İş Hukukundaki Düzenlemelerin Uluslararası Çalışma Örgütü Belgelerine Uygunluğunun Değerlendirilmesi”, SÜHFD, C.33, S.2, 2025, s. 1351 – 1399.

✉ **İntihal | Plagiarism:** Bu makale intihal programında taranmış ve en az iki hakem incelemesinden geçmiştir. | This article has been scanned via a plagiarism software and reviewed by at least two referees.

✉ Bu eser Creative Commons Atıf-GayriTicari 4.0 Uluslararası Lisansı ile lisanslanmıştır. | This work is licensed under Creative Commons Attribution-NonCommercial 4.0 International License.

Anahtar Kelimeler

• Grev • Sendika • İşçi • Grev Oylaması • İşyeri

EVALUATION OF THE COMPLIANCE OF THE REGULATIONS IN TURKISH LABOR LAW ON STRIKE BALLOT WITH THE INTERNATIONAL LABOR ORGANIZATION DOCUMENTS

Abstract

The right to strike is a fundamental right under Turkish law and protected by the Constitution. According to Law No. 6356 on Trade Unions and Collective Bargaining Agreements, the trade union has the authority to decide to strike. However, the Law also allows employees at the workplace to prevent a strike through a strike ballot. Thus, if a specific number of employees request it, a strike ballot will be held at the workplace. The will of the absolute majority of those voting will determine whether or not to go on strike. This is because the strike affects employees the most, socially and economically. The prevention of strikes by employees is compatible with democratic principles. However, it is important that the procedures and principles regarding strike balloting do not contradict the spirit of the right to strike. When evaluating the provisions of Law No. 6356 concerning strike ballot, it is imperative to utilize the documents of the International Labor Organization and the decisions from its supervisory bodies.

Keywords

• Strike • Trade Union • Employee • Strike Ballot • Workplace

GİRİŞ

Ülkemizde 1961 Anayasası'nın kabul edilmesiyle birlikte, temel hak ve özgürlükler özellikle sosyal ve ekonomik yönüyle yeni bir boyut kazanmıştır. Grev hakkı ve lokavtın bu dönemde anayasal düzlemde güvence altına alınması önemlidir. 274 sayılı Sendikalar Kanunu ve 275 sayılı Toplu İş Sözleşmesi Grev ve Lokavt Kanunu, Anayasanın kabulünden itibaren kısa bir sürede hayata geçmiştir. Zaman içinde sendikal örgütlenme artmış ve toplu pazarlık sistemi işlevsel hale gelmiştir. 275 sayılı Kanuna göre, grev mücadelecisi bir yol olması nedeniyle başvurulacak son aşamadır. Tarafların toplu pazarlık yapmaları ve barışçıl yollardan sonuç alınamaması halinde, grev yoluna başvurulabilecektir. Kanun koyucu, grevin niteliği ve işçi ile işveren açısından etkilerini düşünerek alınmış grev kararına işçilerin müdahale edebilmesi adına demokratik bir yöntem olarak grev oylamasına da düzenlemiştir.

1982 Anayasası sonrasında aynı isimleri taşıyan 2821 ve 2822 sayılı Kanunlar kabul edilmiştir. 2822 sayılı Kanun'da da düzenlenen grev oylaması temelde 275 sayılı Toplu İş Sözleşmesi Grev ve Lokavt Kanunu'na benzer olmakla beraber, uygulandığı dönemdeki yargı kararları ve doktrin görüşleri ışığında birtakım değişikliklerle yürürlüğe girmiştir.

Yirmi birinci yüzyılın başında, çalışma mevzuatımızın günün koşullarına uygun hale getirilmesi amacı ile Avrupa Birliği Yönergelerine ve Uluslararası Çalışma Örgütü normlarına uyumlu bir mevzuata ihtiyaç duyulması yeni kanunların kabul edilmesi sonucunu doğurmuştur. Bu kanunlardan biri de 2821 ve 2822 sayılı Kanunların yerine kabul edilen 6356 sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu olmuştur. Kanun koyucu eski kanunlarda yer alan birçok hükümde kapsamlı değişiklikler yaparken, grev oylaması düzenlemesinde, uygulama dönemindeki yargı kararları ve doktrin görüşlerini de dikkate alarak küçük değişikliklerle aynı sistemi benimsemiştir. 6356 sayılı Kanunun grev oylamasını düzenleyen hükümlerinin, grev hakkı ve sendikal demokrasi bakımından ileriye atılmış bir adım olup olmadığı çalışmamızda özellikle tartışılacaktır.

Mevzuatımızda grev oylamasına ilişkin düzenlemeler bağlamında Uluslararası Çalışma Örgütü (UÇÖ) normlarının bir etkisinin olduğunu söyleyebilmek güçtür. Bunun en önemli sebebi günümüzde halen grev hakkının UÇÖ' nün en çok tartışılan konulardan birisi olmasıdır. UÇÖ sözleşmelerinde grev hakkı açık olarak düzenlenmemiş ve denetim organlarının yorum ve kararları ile somutlaştırılmıştır. Bir diğer sebep ise, Örgüt' ün denetim organlarının değerlendirme yaptığı ülke mevzuatlarında, bizim sistemimizden farklı olarak grev kararı öncesinde yapılan zorunlu grev oylamasının düzenlenmiş olmasıdır. Gerçekten bakıldığında mukayeseli hukukta grev kararı öncesi uygulanan ve grev kararı alınabilmesinin zorunlu şartı sayılan grev oylaması uygulamasına daha fazla rastlanmaktadır. Bu durum Örgüt denetim organlarının yorumlarının, grev oylaması özelinde hukuk sistemimiz için dikkate alınamayacağı sonucunu doğurmamalıdır.

Çalışmamızda 6356 sayılı Kanun'da ve Kanun'a dayanılarak çıkarılan Yönetmelik'te düzenlenen grev oylaması, doktrin görüşleri ve yargı içtihatları ışığında değerlendirilecek, düzenlemeye ilişkin eleştirilere ve önerilere yer verilecektir. UÇÖ' nün grev hakkına bakış

açısı ve yıllar içindeki gelişimine öncelikle değinilecek, daha sonra Türk Hukukundaki düzenlemelerin, denetim organlarının grev oylamasına ilişkin ortaya koydukları esaslara uygunluğu incelenecektir.

I. ULUSLARARASI ÇALIŞMA ÖRGÜTÜ NORMLARI BAKIMINDAN GREV OYLAMASI

A. Uluslararası Çalışma Örgütü Belgelerinde Grev Hakkı

Uluslararası Çalışma Örgütü'nün temel amacı, asgari norm niteliğinde uluslararası çalışma standartlarını teşvik ederek çalışma koşullarının iyileştirilmesi yoluyla sosyal adaletin sağlanmasıdır. UÇÖ, 185 üye ülkesinin tamamından işveren, işçi ve hükümet temsilcilerini eşit bir şekilde bir araya getiren üç taraflı bir kuruluştur. Uluslararası Çalışma Ofisi (Örgüt'ün sekreteryası), üçlü bir yönetim organı (yürütme konseyi) ve üçlü temsilcilerin, UÇÖ belgelerini (sözleşmeler, protokoller, kararlar, deklarasyonlar ve tavsiyeler) tartıştığı ve kabul ettiği, örgütün bütçesini belirlediği ve UÇÖ Yönetim Organını seçtiği Uluslararası Çalışma Konferansı'ndan oluşmaktadır¹.

Çalışma standartlarının en önemli kaynağı olmasına rağmen, Uluslararası Çalışma Örgütü'nün bağlayıcı belgelerinin hiçbirinde grev hakkı tanımlanmamıştır. Grev hakkı, Anayasası'nda veya Philadelphia Bildirgesi'nde yer almadığı gibi 87 sayılı Sendika Özgürlüğü ve Örgütlenme Hakkının Korunması Sözleşmesi'nde² de bu hakka ilişkin bir atıf bulunmamaktadır³. UÇÖ'nün normlar bütününe oluşturan sözleşme ve tavsiye kararlarının hiçbirinde metinsel bir tanımlamaya yer verilmemiştir. Bununla birlikte, UÇÖ'nün tarihi boyunca, 87 sayılı

¹ **HOVARY** Claire La, Showdown at the ILO? A Historical Perspective on the Employers' Group's 2012 Challenge to the Right to Strike, *Industrial Law Journal*, Vol. 42, No. 4, December 2013, 341; **FREY** Diane, Conflict over Conflict: The Right to Strike in International Law, *Global Labour Journal*, 2017, 8(1), 18.

² 87 sayılı Sendika Özgürlüğü ve Örgütlenme Hakkının Korunması Sözleşmesi, Türkiye tarafından 08.01.1993 tarih ve 3967 sayılı Bakanlar Kurulu kararıyla onaylanmıştır (RG. 25 Şubat 1993, 21507).

³ **BORZAGA** Matteo/**SALOMONE** Riccardo, Challenging The Right To Strike Or Attacking The Ilos Monitoring System?, The Possible Consequences Of Recent Employers Claims On The Enforcement Perspectives Of International Labour Standards, *SIS Working Paper No 2015-4*, November 2015, 4; **REGENBOGEN** Sonia, The International Labour Organization And Freedom Of Association: Does Freedom Of Association Include The Right To Strike. *Canadian Labour & Employment Law Journal*, 16, 2011, 408.

Sözleşme'nin düzenlemelerinden kaynaklanan ve örgütlenme özgürlüğünün temel bir yönü olan grev hakkının varlığı konusunda bir fikir birliği olduğunu söylemek mümkündür⁴.

Grev hakkının Uluslararası Çalışma Örgütü standartları bağlamında temel bir hak olarak tanınması, esas olarak Örgüt'ün iki denetim organı tarafından gerçekleştirilen çalışmaların bir sonucu olmuştur. Bunlar, Yönetim Kurulu'nun üçlü taraf teşkiline sahip olan *Örgütlenme Özgürlüğü Komitesi* ve Yönetim Kurulu tarafından atanan bağımsız uzmanlar tarafından oluşturulan *Sözleşme ve Tavsiye Kararlarının Uygulanmasına İlişkin Uzmanlar Komitesi*dir. Uzmanlar Komitesi ve Örgütlenme Özgürlüğü Komitesi, 87 sayılı Sözleşme'nin içeriğinin kapsamında, özellikle de 3., 8. ve 10. maddelerinden⁵ kaynaklanan temel bir grev hakkı olduğunu belirtmiştir⁶.

İşverenler ve işçiler arasında var olan pazarlık gücü eşitsizliği ancak toplu eylem yoluyla dengelenebilir. İşçilerin çalışma koşullarını iyileştirmeleri için işverenlere baskı yapabilmelerinin tek yolu grevdir. Örgütlenme Özgürlüğü Komitesi bu gerçeği daha ilk günlerinden itibaren kabul etmiş ve grev hakkının, UÇÖ'nün Philadelphia Bildirgesi

⁴ **BELLACE** Janice, The ILO and The Right to Strike, *International Labour Review*, vol. 153, N.1, 2014, 29-70; **GARCÍA** Jorge Andrés Leyton. The Right To Strike As A Fundamental Human Right: Recognition And Limitations in International Law, *Revista Chilena de Derecho*, vol. 44, no. 3, 2017, 781-804; **KÖSE** Sevdâ, ILO'da "Grev Krizi" ve Uluslararası Adalet Divanı Süreci, *Çalışma ve Toplum*, C.3, S.82, 927-962; **FREY**, 17-31; **VOGT** Jeffrey S, The Right to Strike and the International Labour Organisation (ILO), *King's Law Journal*, 27/1, 2016, 110-131.

⁵ "Çalışanların ve işverenlerin örgütleri tüzük ve iç yönetmeliklerini düzenlemek, temsilcilerini serbestçe seçmek, yönetim ve etkinliklerini düzenlemek ve iş programlarını belirlemek hakkına sahiptirler.". (m.3); "Çalışanlar ve işverenlerle bunlara ait örgütler bu sözleşme ile kendilerine tanınmış olan hakları kullanmada, diğer kişiler veya örgütlenmiş topluluklar gibi, yasalara uymak zorundadırlar." (m.8); " Bu sözleşmede "örgüt" terimi, çalışanların veya işverenlerin çıkarlarına hizmet ve bu çıkarları savunma amacını güden çalışanların ve işverenlerin her türlü kuruluşunu ifade eder.". (m.10) 87 sayılı Sözleşme'nin 3. maddesinde ifade edilen "etkinliklerin" ve 8. maddede belirtilen "hakların" içinde grevin de yer aldığı yönünde bkz. **KÖSE**, 932; **HOVARY**, 353; **VOGT**, 113.

⁶ **GERNIGON** Bernard/**ODERO** Alberto/**GUIDO** Horacio, ILO Principles Concerning The Right To Strike, First Published in The *International Labour Review*, Vol. 137, N.4, 1998, 441-482 (edition 2000), 8; **CREIGHTON** Breen/ **MCCRISTAL** Shae, Strike Ballots and the Law in Comparative Perspective, *Sydney Law School Legal Studies Research Paper No. 17/81* September 2017, 12; **GARCÍA**, 784; **KÖSE**, 931.

ve 87 sayılı Sözleşmesi'nden kaynaklanan “örgütlenme özgürlüğü” ilkesinin özünde yer alan bir unsur olduğunu kabul etmiştir⁷. Komite, grev hakkının “87 sayılı Sözleşme ile korunan örgütlenme hakkının doğal bir sonucu” ve “işçilerin ve örgütlerinin ekonomik ve sosyal çıkarlarını geliştirebilecekleri ve savunabilecekleri temel araçlardan biri” olduğunu belirtmiştir⁸.

Benzer yorumlar Uzmanlar Komitesi'nin raporlarında da yer almaktadır. Örneğin Komite, “Sözleşmelerin ve Tavsiye Kararlarının Uygulanmasına ilişkin 2010 Tarihli Raporunda”, grev hakkına aynı terimlerle atıfta bulunmuş ve grev hakkının Örgüt standartları içindeki konumunu değerlendirirken, her iki organın da benimsediği yaklaşımların çok benzer olduğuna dikkat çekmiştir⁹.

Doksanlı yıllardan itibaren Uluslararası Çalışma Örgütü, grev hakkının örgütlenme özgürlüğündeki yeri ve özellikle Uzmanlar Komitesi olmak üzere denetim mekanizmasının rolü konusunda giderek artan bir tartışmaya sahne olmuştur¹⁰. İşveren temsilcileri, grev hakkının varlığını güçlü bir şekilde sorgulamış ve Uzmanlar Komitesi'nin, UÇÖ

⁷ REGENBOGEN, 409; HOVARY, 339, 352; GARCÍA, 785. Komite üyelerinin, grev hakkının Sözleşme'nin örgütlenme özgürlüğü güvencesinde örtülü olarak yer aldığına inandıkları sonucuna varmanın mümkün olduğu yönünde bkz. BELLACE, 48; BORZAGA/SALOMONE, 6; VOGT, 116.

⁸ VOGT, 114; GERNIGON/ODERO/GUIDO, 10; INTERNATIONAL LABOUR OFFICE, “Freedom of Association: Digest of decisions and principles of the Freedom of Association Committee of the Governing Body of the ILO (Fifth (revised edition)”, 2006, s.109, para. 520-523; INTERNATIONAL LABOUR OFFICE, Freedom of Association: Compilation of decisions of the Committee on Freedom of Association, 6th edition, 2018, s.142, para.751-754.

⁹ INTERNATIONAL LABOUR CONFERENCE, 99th Session “Report of the Committee of Experts on the Application of Conventions and Recommendations, Report III (Part 1A) General Report and observations concerning particular countries”, 2010, s. 57,99,180. Komite; Şili, Avustralya ve Nikaragua değerlendirmelerinde, “grev hakkının örgütlenme hakkının ayrılmaz bir parçası olduğunu” belirtmiştir. Ayrıca bkz. VOGT, 114.

¹⁰ GERNIGON/ODERO/GUIDO, 9. İşveren grubunun grev hakkının tanınmasına karşı çıkmasının kökenleri, Soğuk Savaş'ın sona ermesi, işveren gücünün yükselişi ve UÇÖ'nün bağlayıcı olmayan bildirilerinin iç politika ile bölgesel ve yerel mahkeme kararlarındaki artan etkisi gibi çeşitli faktörlere bağlanmıştır. Bkz. FREY, 18-19; HOVARY, 365. Zaman içinde eleştirilerin artmasının altında, yıldan yıla Uzmanlar Komitesi'nin grev hakkına ilişkin daha fazla değerlendirme yapmasının yattığı yönünde bkz. KÖSE, 938.

Sözleşmelerinde herhangi bir dayanağı olmayan, aşırı ve sınırsız bir grev hakkı yaratarak yetkisini aştığını ifade etmiştir¹¹.

İşveren temsilcilerine göre, Örgüt belgeleri tarafından korunan standartları tanımlama yetkisi UÇÖ Konferansına aittir. Belirlenen standartların tanımlayıcı yorumlarını yapma yetkisine sahip tek organ ise Uluslararası Adalet Divanı'dır. Grev hakkının metinsel olarak tanınması söz konusu olmadığından, görevi Standartların Uygulanması Konferans Komitesi'nin çalışmalarına kaynak sağlamakla sınırlı teknik bir organ olan Uzmanlar Komitesi, diğer hususların yanı sıra grev hakkının tanımı, kapsamı ve sınırlarına ilişkin son derece ayrıntılı bir dizi ilke geliştirerek yetkisini aşmıştır¹².

İşveren tarafı Örgütlenme Özgürlüğü Komitesi'nin kararlarını da eleştirmekte, Komitenin geniş takdir yetkisi ile grev hakkı kapsamında ayrıntılı kararlar vererek Sözleşmelerin ötesinde bir hak tasarladığı belirtilmektedir¹³. Ancak her iki Komitenin de UÇÖ bileşenlerinin benimsediği şekilde rolünü yerine getirdiği ve 87 sayılı Sözleşme ve örgütlenme özgürlüğü ilkelerinin grev hakkını da içerdiği anlayışıyla çalıştığı söylenmelidir. Ayrıca, bir üye devletin ekonomik istikrarını tehdit edebilecek sınırsız bir grev hakkı fikrinin, UÇÖ standartlarına göre makul olarak değerlendirilmediği, Uzmanlar Komitesi ve Örgütlenme Özgürlüğü Komitesi'nin içtihatlarının, grev uygulanmasında bazı önemli kısıtlamalara da izin verdiği ortadadır¹⁴.

İşverenlerin tepkisi, 2012'de kritik bir seviyeye gelerek Standartların Uygulanması Konferansı Komitesi'ndeki işveren temsilcilerinin grev hakkını içeren tüm ihlalleri incelemeyi reddetmeleri ile Konferans Komitesi'nin inceleyeceği ihlallerin bir listesini belirlemek

¹¹ **WISSKIRCHEN** Alfred, The Standard-Setting And Monitoring Activity Of The ILO: Legal Questions And Practical Experience, International Labour Review, Vol. 144, Issue 3, 2005, 253-289; **GARCÍA**, 785. **KÖSE**, 936; **HOVARY**, 348. 87 sayılı Sözleşme'de grev hakkının Sözleşme kapsamında olmadığına ilişkin bir hükme de rastlanmadığı yönünde bkz. **VOGT**, 115;

¹² **VOGT**, 114, 115; **GERNIGON/ODERO/GUIDO**, 9; **FREY**, 19; **REGENBOGEN**, 404. Sürecin sonucunda, 87 sayılı Sözleşme'de hiçbir gerekçesi olmayan neredeyse sınırsız bir grev hakkının tanındığı yönünde bkz. **WISSKIRCHEN**, 288. Benzer yönde bkz. **REGENBOGEN**, 415.

¹³ **KÖSE**, 939.

¹⁴ **GARCÍA**, 786-787.

imkansız hale gelmiştir. Bu durum, Örgüt tarihinde ilk kez standartların denetlenmesi sürecini etkili bir şekilde sekteye uğratmıştır¹⁵. Bunun yarattığı çıkmaz ancak Şubat 2015'te üç tarafın katıldığı bir toplantıda çözülmeye çalışılmıştır. Denetim sisteminin işleyişi konusunda temel bir anlayışa varan işveren ve işçi temsilcileri tarafından UÇÖ'nün genel olarak denetim sistemini gözden geçirmek ve iyileştirmek için bir dizi öneriler sunulmuştur. Ancak, taraflarca yapılan açıklamada grev hakkı konusuna neredeyse hiç değinilmemiştir. Üçlü toplantının son raporu, işveren tarafının grev hakkı konusundaki pozisyonunun değişmediğini ve her iki grup arasındaki farklılıkların varlığını sürdürdüğünü göstermiştir¹⁶.

Üçlü toplantının yapıldığı 2015 yılını takiben, işveren tarafının 87 sayılı Sözleşme'nin yorumu yoluyla grev hakkına ulaşamayacağı yönündeki ısrarları devam etmiştir. Konuyu nihai olarak çözüme kavuşturmak amacıyla ve işçi temsilcileri ile bazı hükümetlerin bu yöndeki baskısının ardından, 10 Kasım 2023 tarihinde UÇÖ, Yönetim Kurulu'nun aldığı bir kararla Uluslararası Adalet Divanı'na (UAD) danışma (İstişari) görüş talebini ileterek benzeri görülmemiş bir adım atmıştır. Talep, Birleşmiş Milletler Antlaşması'nın 96/2. madde hükmü uyarınca yapılmıştır¹⁷. İlgili madde, BM.'nin uzmanlaşmış kurum ve organlarının Divan'dan danışma görüşü talep etmesine olanak tanıyan ve nadiren kullanılan bir hükümdür. Bu yönetime, Mahkeme tarihinde

¹⁵ BORZAGA/SALOMONE, 5; FREY, 19.

¹⁶ Rapora göre, İşveren sözcüsü, "İşverenler ile İşçiler arasında grev hakkıyla ilgili olarak 87 sayılı Sözleşmenin yorumlanması konusunda temel farkın çözülemediğini, ancak bunun işçilerin haklarını korumak için işleyen bir ILO denetim sisteminin yeniden kurulmasını engellememesi gerektiğini" açıklamıştır. Bkz. **INTERNATIONAL LABOUR OFFICE** "Final Report of the Tripartite Meeting on the Freedom of Association and Protection of the Right to Organise Convention, 1948 (No. 87), in Relation To The Right To Strike And The Modalities And Practices Of Strike Action At National Level", Geneva, February 2015, 8, para, 38. **BORZAGA/SALOMONE**, 13.

¹⁷ "Genel Kurulca bu konuda herhangi bir anda yetkili kılınabilecek olan tüm öteki Birleşmiş Milletler organları ve ihtisas kuruluşları da kendi çalışma alanları içinde karşılarına çıkacak hukuksal sorunlar konusunda Divan'dan görüş isteyebilirler.". (m.96/2).

BM'nin uzman bir kuruluşu tarafından çok fazla başvurulmadığı, UÇÖ tarafından ise ilk kez bu tür bir talepte bulunulduğu söylenmelidir¹⁸.

Danışma görüşü talebine Yönetim Kurulu'nun kararının bir kopyası eklenmiş olup, bu kararda 87 sayılı Sözleşme'nin yorumlanması konusunda örgütün üçlü bileşenleri arasında “ciddi ve ısrarlı anlaşmazlıklara” atıfta bulunulmakta ve bu anlaşmazlığın “UÇÖ'nün işleyişi ve standartlar sisteminin güvenilirliği” üzerindeki potansiyel etkileri konusunda ciddi endişeler dile getirilmektedir¹⁹. UÇÖ Anayasası'nın 37/1 maddesinin²⁰ herhangi bir uluslararası çalışma sözleşmesinin yorumlanmasına ilişkin bir sorun veya anlaşmazlığın karara bağlanması için Uluslararası Adalet Divanı'na havale edilmesini gerektirdiğine dikkat çekilen talepte UAD' nin, 87 sayılı Sözleşme'nin işçilerin ve örgütlerinin grev hakkını barındırıp barındırmadığı sorusunu ele alan UAD Statüsü'nün 65. maddesi²¹ uyarınca acilen bir danışma görüşü vermesi istenmiştir²².

Taraf Devletler ve ilgili örgütler tarafından yazılı materyallerin sunulması için son tarih olan 16 Eylül 2024 itibariyle, otuz bir yazılı beyan ve bu beyanlara cevaben on beş yazılı yorum Divan'a sunulmuştur. Örgütü'nün talebi üzerine yirmi dört Devlet ve iki uluslararası örgüt tarafından yapılan yazılı açıklamalara ek olarak, UÇÖ tarafından aday

¹⁸ Milletler Cemiyeti döneminde Daimi Uluslararası Adalet Divanı yıllarında, UÇÖ'nün sadece altı danışma görüşü talebinde bulunduğu ve sadece birinin 1919 tarihli Kadınların Gece Çalışmalarına İlişkin Sözleşme'ye ilişkin olduğu, geri kalanlarının UÇÖ Anayasası'nın yorumuna yönelik olduğu belirtilmiştir. Bkz. **BOISSON DE CHAZOURNES** Laurence, *The ILO and International Judicial Mechanisms: A Story of Control and Trust*. In: *ILO 100 - Law for Social Justice*. George P. Politakis, Tomi Kohiyama, Thomas Lieby (Ed.). Geneva: International Labour Office, 2019, 199, dn.28; **KÖSE**, 944; **HOVARY**, 349.

¹⁹ ILO Governing Body, Minutes of the 349th bis (Special) Session of the Governing Body of the International Labour Office, 2023, s.34, para.147.

²⁰ “Bu Anayasanın ve bu Anayasa gereğince üyelerce daha sonra onaylanan sözleşmelerin yorumlanmasına ait her türlü sorun veya güçlükler Uluslararası Adalet Divanının değerlendirmesine sunulacaktır.” m.37/1.

²¹ “Divan, Birleşmiş Milletler Antlaşması gereğince ya da Antlaşma hükümlerine uygun olarak görüş istemeye yetkili kılınmış her organ ya da kuruluşun isteği üzerine her türlü hukuksal sorun konusunda görüş verebilir.”. m.65/1.

²² Uluslararası Çalışma Örgütü'nün Uluslararası Adalet Divanı'na başvuru prosedürüne ilişkin geniş bilgi için bkz. **BOISSON DE CHAZOURNES**, 196-210; **KÖSE**, 946-948.

gösterilen altı işçi ve işveren örgütünden beşi tarafından da katkılar sunulmuştur. Bu yazılı katkılar, Uluslararası Çalışma Ofisi tarafından derlenen ve 14 Aralık 2023 tarihinde Mahkeme'ye iletilen taleple ilgili belgelerden oluşan dört bölümlük bir dosyayı tamamlamaktadır. UAD'nin bu materyalleri değerlendirmek ve görüşünü oluşturmak için ne kadar süreye ihtiyaç duyacağı şu an için belirsizdir. UÇÖ' nün acil karar talebi ışığında, Divan'ın görüşünü 2025 yılında bildirmesi makul bir beklenti olabilir.

Uluslararası Adalet Divanı'nın kararının geniş kapsamlı etkileri olacaktır. Ancak işveren temsilcilerinin Divan'a başvuru konusunda da bazı çekincelere sahip oldukları söylenmelidir²³. Çok sayıda devletin taraf olduğu 87 sayılı Sözleşme, UÇÖ' nün en geniş çapta onaylanan uluslararası çalışma standartlarından biridir. Ayrıca, bu sözleşme UÇÖ' nün on bir temel belgesinden biri olarak belirlenmiş ve bu içeriği Çalışma Yaşamında Temel İlkeler ve Haklar Bildirgesi'ne dahil edilmiştir. UAD'nin grev hakkının 87 sayılı Sözleşme'nin özünde var olduğunu tespit etmesi, konuyu kesin olarak çözüme kavuşturacak ve Örgüt içinde süregelen tüm anlaşmazlıkları ortadan kaldıracak ve bu şekilde dünya genelinde işçiler ve örgütleri için büyük bir kazanım anlamına gelecektir. Öte yandan, Divan'ın Sözleşme'nin daha kısıtlayıcı bir yorumunu benimsemesi ve bu tür bir koruma içermediği sonucuna varması halinde,

²³ Divan'ın danışma görüşleri kural olarak bağlayıcı değildir. Talepte bulunanlar Divan'ın istişari nitelikteki kararının etkisine kendisi karar verecektir. UAD'nin danışma görüşlerinin etkisi UÇÖ Anayasası 37/1 ve 2'de düzenlenmiştir. Buna göre, Divan'ın vereceği danışma görüşü bağlayıcı nitelikte olacaktır. Bkz. ILO Office Note, The binding legal effect of ICJ advisory opinions, 2023. Ancak buna rağmen, sözlü rapora yanıt veren İşveren Başkan Yardımcısı, grubunun UAD'nin tavsiye niteliğindeki görüşlerinin yasal olarak bağlayıcı olduğu yönündeki Ofis görüşünün kabul edilemeyeceğini veya UAD'nin Uzmanlar Komitesi'nin grev hakkına ilişkin görüşlerini onaylamasının kabul görmeyeceğini veya tanınmayacağını, ancak bunun UAD'nin tavsiye niteliğindeki görüşlerinden hiçbirini kabul etmeyeceği anlamına gelmediğini açıklamıştır. Ayrıca, Örgüt'ün en üst organı olarak Uluslararası Çalışma Konferansı'nın müzakere ve karar verme özgürlüğüne sahip olması gerektiğini belirtmiştir. Bkz. ILO Governing Body, Minutes of the 349th bis (Special) Session of the Governing Body of the International Labour Office, 2023, s.21, para.71. Bu açıklamalar ışığında UAD'nin kararına rağmen işverenlerin itirazlarını sürdürmeleri ihtimali olduğu görülmektedir. İşveren tarafının hukuki argümanlarına güvenmediği, belirsizliği kendi lehine kullanmak için uzatmaya çalıştığı, üçlü yapının mevcut uyuşmazlığı sona erdiremeyeceğinin açık olduğu yönünde bkz. VOGT, 125.

grev ve toplu eylem hakkını bastırmaya yönelik çabalara meşruiyet kazandırılması ve işçilerin haklarını savunmak, çalışma koşullarını güvence altına almak için önemli bir yoldan mahrum bırakılması tehlikesi doğacaktır²⁴.

Danışma görüşü istenmesinin şu an için ilgili Komitelerin raporları bakımından bir etkisi yoktur. Denetim organları olarak görev ve işlevlerini yerine getirmeye devam etmektedirler. Örgütlenme Özgürlüğü Komitesi ve Uzmanlar Komitesi raporlarında grev hakkı bağlamında grev oylaması da incelenmektedir.

B. Uluslararası Çalışma Örgütü Denetim Organlarının Grev Oylamasına İlişkin Kararları

Grev oylaması, bazı ülkelerde grev kararı alınması bakımından geçilmesi gereken zorunlu bir aşama olarak düzenlenmiştir²⁵. Bu

²⁴ UAD'nin grev hakkının 87 sayılı Sözleşme kapsamında korunmadığına yönelik bir görüş bildirmesi halinde, grev hakkının ulusal hukuk düzenlemelerine hapsolacağı ve bunun grev hakkının sınırlandırılması imkanını artıracığı yönünde bkz. **KÖSE**, 954.

²⁵ Birleşik Krallık'ta Avam Kamarası Kütüphanesi'nin (House of Commons Library) 2023 yılında yapmış olduğu bir araştırmaya göre, Hollanda ve Macaristan'da, grev kararı alınabilmesi için grev oylaması gerekli değildir. Avusturya, İtalya, Hırvatistan, Estonya, Fransa'da grev oylamaları için yasal olarak belirlenmiş yeter sayılar bulunmamaktadır. Çek Cumhuriyeti'nde grev oylamasında yüzde elli katılım barajı ve üçte iki lehte oy şartı uygulanmaktadır. Finlandiya'da grev oylamaları çevrimiçi olarak gerçekleştirilebilir ve oylamaya ilişkin yeter sayılar sendikalar tarafından belirlenir. Norveç ve Almanya'da grev oylaması için genel bir yasal gereklilik bulunmamaktadır. Bunun yerine, her bir sendikanın anayasası veya özel tüzükleri, bir oylamanın gerekli olup olmadığını ve bu tür oylamaların yapılmasına ilişkin usulleri belirler. Almanya'da grev oylaması, çevrimiçi olarak yapılamazken, Norveç'te bu mümkündür ve çoğunlukla bu yol tercih edilir. Portekiz'de grev kararı alınabilmesi için grev oylaması gereklidir. Oylamalar internet üzerinden yapılamaz ve işyerindeki işçilerin en az yüzde yirmisi veya 200 işçiden oluşan bir işçi meclisi toplanmalıdır. Bu işçilerin salt çoğunluğu gizli oylamaya katılmalı ve oy verenlerin salt çoğunluğu grev lehine oy kullanmalıdır. Bkz. **BRİONE** Patrick/**ZAİDİ** Khadijah, *Strikes and Minimum Services Laws in Europe*, House of Commons Library, Research Briefing, March 2023. <https://commonslibrary.parliament.uk/research-briefings/cbp-9751/>. Şili, Bolivya, Meksika gibi latin ülkelerinde de grev kararı öncesi zorunlu grev oylaması yapıldığı yönünde ve Meksika ile Almanya hukukunda grev oylaması bakımından geniş bilgi için bkz. **DEMİRCİOĞLU** Murat A., *Hukuki Yönden Grev ve Lokavt*, İstanbul 2025, 67-68. Kanada, Yeni Zelanda ve Birleşik Krallık'ta zorunlu grev oylaması uygulaması söz konusuysa, Amerika Birleşik Devletleri ve Güney Afrika'da oylama yapıp yapılmaması ve yapılsa oylama

sistemde sendika, ancak üyesi işçilerin belirli bir çoğunluğunun greve onay vermesi halinde kanuni bir grev kararı alabilmektedir. Türk hukuk sisteminde olduğu gibi, alınmış bir grev kararını, işçilerin grev oylaması ile engellemesi, karşılaştırmalı hukukta istisna bir uygulama gibi durmaktadır. Grev kararı öncesinde başvurulmuş zorunlu grev oylamasının yaygın olması neticesinde, UÇÖ denetim organlarının grev oylamasına ilişkin kararlarının “önkoşullar” başlığı altında değerlendirilmesi anlaşılır bir durumdur. Bu tablo Örgüt denetim organlarının ortaya koydukları normların, Türk hukuk sistemi için dikkate alınmaması sonucunu doğurmamalıdır.

Uluslararası Çalışma Örgütü denetim organları olan Örgütlenme Özgürlüğü Komitesi ve Uzmanlar Komitesi grev kararı alınmasının önkoşullarını birçok kez ele almıştır. Genel ilkeler ana bir fikir etrafında geliştirilmiştir. Şöyle ki, grev ilan etmeden önce belirli prosedürleri yerine getirilmesini şart koşturmak, bunlar grev çağrısı yapmayı ve grev eylemi yapılmasını çok zorlaştıran bir engel teşkil etmediği sürece örgütlenme özgürlüğü ilkeleriyle uyumludur²⁶. Örneğin, Komite ulusal hukukun sendikalara grev çağrısı yapmadan önce bazı barışçıl yolları tüketme zorunluluğu getirdiği durumları da analiz etmiştir. Komite'ye göre yasal bir grevin uygulamada imkansız hale gelmesine veya etkinliğini kaybetmesine neden olacak kadar karmaşık veya yavaş olmaması koşuluyla, bir grev çağrısı yapılmadan önce uzlaştırma ve arabuluculuk süreçlerinin tüketilmesini zorunlu kılmak mümkündür²⁷.

Örgütlenme Özgürlüğü Komitesi, grev kararının alınmasında bir koşul olarak grev oylamasının düzenlenmesine kural olarak karşı çıkmamaktadır. Ancak oylama yöntemi, karar yeter sayısı ve gerekli çoğunluk bakımından değerlendirmeler yapmaktadır. Buna göre, işçi sendikalarının geniş bir alanı kapsayan çok sayıda üyeye sahip olduğu durumlarda karar yeter sayısına ulaşmanın zor olabileceğini, grev ilan

gereklikleri sendikaların tüzüklerine bırakılmıştır. Bkz. CREIGHTON/MCCRYSTAL, 8-11.

²⁶ GARCIA, 798; EWING Keith D., Myth and Reality of the Right to Strike as a 'Fundamental Labour Right, The International Journal of Comparative Labour Law and Industrial Relations, Vol. 29, Issue 2, 2013, 153. Yazar, kanuni grev kararı alabilmek için devletler tarafından sendikalara getirilen belirli yükümlülüklerle atıfta bulunmak için “prosedürel kontroller” ifadesini kullanmaktadır.

²⁷ ILO, 2018, s. 150, para.789,792,793; ILO, Digest, s.114, para.547-549.

etmek için ilgili tüm işçilerin yarısından fazlasının kararının gerekliliğinin aşırı olduğunu ve bunun grevin fiilen gerçekleştirilmesi olasılığını engelleyebileceğini belirtmiştir²⁸. Özellikle çok sayıda üyeyi bir araya getiren sendikalarda, mutlak çoğunluk şartının sağlanmasının zor olabileceğini, bu yönde bir hükmün grev hakkının sınırlandırılması anlamına gelebileceği görüşünü benimsemiştir²⁹.

Komite, grev hakkını sınırlamamak kaydıyla, belirli bir yeter sayıya uyma zorunluluğunun ve gizli oy yönteminin grev hakkının kullanılması için kabul edilebilir koşullar olduğunu belirtmiştir³⁰. Bir değerlendirmede, özellikle sendika üyeliğinin yoğun olduğu işletmelerde, grev kararının, işçilerin yarısından fazlası tarafından alınması yönündeki yasal zorunluluğu değiştirecek tedbirlerin alınması talep edilmiştir³¹. Özellikle sendikaların geniş bir alanı kapsayan çok sayıda üyeye sahip olduğu durumlarda, üyelerin üçte ikisinden oluşan bir yeter sayıya ulaşmak zor olabilecektir³².

Örgütlenme Özgürlüğü Komitesi, ulusal mevzuatın, çoğunluğu oluşturan bir sendikal örgütün ve bir işletmedeki işçilerin salt çoğunluğunun grev çağrısı yapabilmesini yahut devam etmekte olan bir grevi sona erdirebilmesini ve bir tahkim kurulu atanmasını talep edebilmesini öngördüğü durumda, söz konusu özel koşullarda, grev eylemine son verilmesi ve bir tahkim kurulu atanmasının örgütlenme özgürlüğü ilkelerine aykırı olmadığını değerlendirmiştir³³. Grev

²⁸ ILO, 2018, s. 151, para.806; ILO, Digest, s.115, para.556.

²⁹ ILO, 2018, s. 151, para.807; ILO, Digest, s.115, para.557.

³⁰ ILO, 2018, 151, para.809; ILO, Digest, s.115, para.559. Komite, ilk oylamadan itibaren üç ay içinde grev yapılmaması halinde ikinci bir grev oylaması yapılması zorunluluğuna ilişkin düzenlemenin örgütlenme özgürlüğünün ihlali anlamına gelmeyeceğini belirtmiştir. Bkz. ILO, 2018, 152, para.814; ILO, Digest, 115, para.563.

³¹ ILO, 2018, 151, para.808; ILO, Digest, 115, para.558.

³² ILO, 2018, 151, para.810; ILO, Digest, 115, para.560.

³³ ILO, 2018, 152, para.813. Komite, Kolombiya mevzuatına göre; hem çoğunluk sendika örgütü hem de bir işletmedeki işgücünün salt çoğunluğunun grev çağrısı yapabileceği, devam eden bir grevi sonlandırabileceği ve ayrıca bir tahkim kurulu atanmasını talep edebileceği düzenlemeleri ışığında ("Substantive Labour Code" İş Kanunu'nun 445.2 ve 448. maddeleri) grev eylemine son verilmesi ve hakem kurulunun atanması yönündeki düzenlemenin, örgütlenme özgürlüğü ilkelerine aykırı olmadığı görüşündedir. Bkz. INTERNATIONAL LABOUR OFFICE, 380th Report of the Committee on Freedom of Association, 2016, 97, para.324.

oylamasına ilişkin hukuk sistemimiz ile taşıdığı benzerlikler yönüyle, Uluslararası Çalışma Örgütü'nün alınmış bir grev kararının işçiler tarafından engellenmesi ve uyuşmazlığın bir tahkim kurulu tarafından çözülmesini, örgütlenme özgürlüğüne aykırı bulmaması dikkate değerdir.

Uzmanlar Komitesi, belirli sınırlara uyulduğu sürece, ulusal mevzuat tarafından grev eylemi başlatmak için bir ön koşul olarak grev oylaması düzenlemesi yapılabileceğini kabul etmiştir. Buna göre, birçok ülkede mevzuat, grev hakkının kullanılmasını önceden işçilerin belirli bir yüzdesinin onayına tabi tutmaktadır. Bu gereklilik ilke olarak Sözleşme ile uyumluluk sorunları yaratmasa da, oylama yöntemi, karar yeter sayısı ve gerekli çoğunluk, grev hakkının kullanılmasını çok zorlaştıracak, hatta uygulamada imkânsız hale getirecek şekilde olmamalıdır. Eğer bir üye devlet, mevzuatında grev yapılmadan önce işçilerin oy kullanmasını gerektiren hükümler koymayı uygun görürse, sadece kullanılan oyların dikkate alınmasını ve gerekli karar yeter sayısı ve katılım çoğunluğun makul bir düzeyde tutulmasını sağlamalıdır³⁴.

Uzmanlar Komitesi'nin 2025 yılında yayınladığı raporda, ortaya koyduğu ilkeler ışığında değerlendirmelerde bulunmuştur. Komite, Etiyopya mevzuatına ilişkin değerlendirmesinde, grev kararının, sendika üyelerinin en az üçte ikisinin katıldığı bir oylamada, katılan işçilerin salt çoğunluğu tarafından alınabileceği düzenlemesini eleştirmiş, grev kararı alınmasını engelleyebilecek üçte iki yeter sayının azaltılması amacıyla mevzuatı gözden geçirmesini talep etmiştir³⁵.

Komite, Birleşik Krallık mevzuatına ilişkin değerlendirmesinde, ilgili Kanun'un sosyal taraflarla birlikte gözden geçirmesini ve grev oylamasında, oylamaya katılmaya hakkı olan tüm işçilerin yüzde kırkının

³⁴ **INTERNATIONAL LABOUR CONFERENCE**, Freedom of association and collective bargaining. General Survey of the reports on the Freedom of Association and Protection of the Right to Organise Convention, 1948 (No. 87), and the Right to Organise and Collective Bargaining Convention, 1949 (No. 98). Report III (Part 4B), , 81st Session, 1994, 74-75, para.170; **INTERNATIONAL LABOUR CONFERENCE**, Report of the Committee of Experts on the Application of Conventions and Recommendations, (articles 19, 22 and 35 of the Constitution) Report III (Part A) 99th Session, 2010, 86. Ayrıca bkz. **GERNIGON/ODERO/GUIDO**, 29-30; **GARCÍA**, 798.

³⁵ **INTERNATIONAL LABOUR CONFERENCE**, Report of the Committee of Experts on the Application of Conventions and Recommendations, (articles 19, 22 and 35 of the Constitution) Report III (Part A)113th Session, 2025, s. 177

onayının alınması şartının³⁶, eğitim ve ulaştırma sektörleri için geçerli olmamasını sağlamasını talep etmiştir³⁷. Komite ayrıca, grev oylamalarında, elektronik oylamayı (e-oylama) kolaylaştırmak için alınan tedbirler hakkında bilgi vermesini talep etmiş, modern ve güvenli elektronik oylama ve işyeri oylamalarına izin verileceğinin belirtilmesini olumlu karşılamıştır³⁸. Komite, hükümetin daha fazla gecikmeden elektronik oylamayı kolaylaştırmak için gerekli tüm tedbirleri almasını ve

³⁶ Grev kararı öncesi zorunlu grev oylaması uygulaması olan ülkelerden olan Birleşik Krallık'ta, grev oylamasına ilişkin düzenlemeler 1992 tarihli Sendika ve İş İlişkileri Kanunu (Trade Union and Labour Relations Act) 226-234 maddeleri arasında düzenlenmiştir. Kanun, 2016 yılında Sendika Kanunu (Trade Union Act) ile önemli değişikliklere uğramıştır. Sendika ve İş İlişkileri Kanunu 226. maddesine göre, grev oylamasına katılım ve karar yeter sayıları (oranları) düzenlenmiştir. Buna göre, oylamada oy kullanma hakkına sahip olanların en az yüzde ellisinin oy kullanması ve oy kullananların salt çoğunluğunun sağlanması halinde grev kararı alınabilmektedir. Bir örnek vermek gerekirse, 1000 üyesi olan bir sendikanın katılım yeter sayısını sağlaması için en az 500 işçisinin oylamaya katılması ve karar yeter sayısının sağlanması için bunların en az 251'inin grev lehinde karar vermesi gerektirir. Kanun'da önemli kamu hizmetlerinin sağlanması bakımından ek bir gereklilik getirilmiştir. Oylamaya katılım yeter sayısı aynı olmakla beraber, karar yeter sayısı oylamada oy kullanma hakkına sahip olanların en az yüzde kırkıdır. Az önce verdiğimiz örnek üzerinden devam edecek olursak, önemli kamu hizmetlerinde sendikanın 1000 üyesi varsa oylama en az 500 işçinin katılması gerekecek, ancak bu durumda katılanların salt çoğunluğunun grev lehine oy kullanması yetmeyecek ve daha nitelikli bir çoğunluk olan oy kullanma hakkı olan tüm işçilerin yüzde kırkı olan 400 kişinin onayı aranacaktır. Kanunda önemli kamu hizmetleri olarak (a)sağlık hizmetleri; (b)17 yaşından küçüklerin eğitimi; (c)itfaiye hizmetleri; (d)ulaşım hizmetleri; (e)nükleer tesislerin hizmetten çıkarılması ve radyoaktif atık ve kullanılmış yakıt yönetimi; (f)sınır güvenliği sayılmıştır. UÇÖ, nitelikli karar yeter sayısının eğitim ve ulaştırma sektörleri için aranmasını eleştirmiştir. **DUKES Ruth/KOUNTOURIS** Nicola, Pre-strike Ballots, Picketing and Protest: Banning Industrial Action by the Back Door?, *Industrial Law Journal*, Vol. 45, No. 3, September 2016, 345-346; **NOVİTZ** Tonia A., UK regulation of strike ballots and notices—Moving beyond 'democracy'?, *Australian Journal of Labour Law*, Vol.29, No.2, 2016, 226-242, 229.

³⁷ **ILO**, 2025, 350.

³⁸ 1993 yılından bu yana, TULRCA, grev öncesi oylamaların, bağımsız bir denetçinin gözetimi altında ayrıntılı kurallara uygun olarak yönetilen bir "*posta oylaması*" yoluyla yapılmasını düzenlemektedir TUA henüz bu kuralları değiştirmemiştir. Ancak 4. bölümde "*güvenli elektronik oylama*" yöntemlerinin sunulması ve pilot programların kullanılması konusunda bağımsız bir inceleme ve değerlendirme yapılmasını sağlayarak değişimin önünü açmaktadır. Bkz. **DUKES/KOUNTOURIS**, 346-347; **NOVİTZ**, 230.

bu konuda kaydedilen tüm ilerlemeler hakkında bilgi vermesini istemiştir³⁹.

Grev çağrısı yapmadan önce grev oylaması yapılması gerekliliğinin amacı; çalışma ilişkilerinin düzenli bir şekilde yürütülmesini sağlamak, kanun dışı grev olasılığını azaltmak ve ilgili işçiler için önemli bir karar üzerinde demokratik kontrol sağlamaktır. Bu bakımdan Uzmanlar Komitesi, grev oylamasının yetkililer tarafından denetlenmesi gerekliliğinin örgütlenme özgürlüğü ilkeleriyle bağdaşmadığını ifade etmektedir⁴⁰.

Her iki Komite kararları Uluslararası Çalışma Örgütü' nün grev oylamasına kural olarak karşı olmadığı ancak bazı ilkeleri benimsediğini ortaya koymaktadır. Bu ilkeler, oylamanın yapılma usulüne ilişkin demokratik esasların benimsenmesi ve karmaşık olmaması, oylamaya katılım ve karar yeter sayılarının makul seviyelerde tutulması, grev hakkını kullanmayı zorlaştırmaması veya imkânsız hale getirmemesi, grev lehine çoğunluk olup olmadığının belirlenmesinde yalnızca oylamaya katılanların oyların dikkate alınması şeklinde özetlenebilir. Bu nedenle, grev oylaması gibi ön koşullar kanunla getirilebilir ancak grev hakkının kullanılmasında önemli bir sınırlama meydana getirmemelidir.

II. TÜRK HUKUKUNDA İŞÇİLERİN GREV OYLAMASI İLE GREVİ ENGELLEMELERİ

A. Grev Oylaması Kavramı

Hukukumuzda grev kararının alınması ve uygulanması işçi sendikasına tanınmış bir yetkidir. Grev oylaması, kanuni grev sürecinin zorunlu bir unsuru olmaksızın, alınmış grev kararının uygulamasına işçiler tarafından müdahale edilerek, uygulanıp uygulanmamasına ilişkin seçimin işçilerin oyları ile belirlenmesidir. İhtiyari bir uygulama olan grev oylamasının yapılabilmesi işyeri veya işyerlerinde belirli oranda işçinin bunu talep etmesine bağlıdır. Bu koşulun yerine getirilmesi halinde artık

³⁹ ILO, 2025, 349.

⁴⁰ GARCÍA, 798. Komite, grev oylamasının bakanlık görevlisinin gözetimi altında yapılmasını gerektiren ve uyulmaması halinde grevi kanun dışı hale getiren ulusal mevzuat hükmünü eleştirmektedir. Grev hakkının uygulamada kullanılmasını etkileyebilecek, yetkililerin herhangi bir etkisinden veya baskısından uzak kalmayı sağlamak amacıyla, mevzuatın grev oylamasının yetkililer tarafından gözetimini öngörmemesi gerektiğini belirtmektedir. Bkz. ILO, 2010, 62.

grev oylamasının yapılmasının zorunlu ve sonucunun da işçi sendikasını bağlayıcı olduğunu söylemek gerekir⁴¹. Aksi halde yapılan grev kanundışı kabul edilmelidir. Ancak usulüne uygun talep edilmeyen bir oylamanın yapılmamış olması grevin kanuniliğini ortadan kaldırmaz⁴².

Usulüne uygun olarak alınan grev kararının işçilerce engellenebilmesinin demokratik bir yolu olarak grev oylaması, 2822 sayılı Toplu İş Sözleşmesi Grev ve Lokavt Kanunu'nda⁴³ yer verildiği şekildedir. Küçük farklılıklarla 6356 sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu'nda⁴⁴ da benzer şekilde düzenlenmiştir. Uygulama usulleri bakımından bazı değişiklikler yapılmakla birlikte temel esaslar aynı kalmıştır⁴⁵. Bir görüşe göre, kanun koyucunun bu yöndeki iradesinde 275 sayılı Kanun döneminde bu Kanunun bazı maddeleri için Anayasa'ya aykırılık iddiası ile açılmış iptal davasında, Yüksek Mahkeme'nin grev

⁴¹ **EKMEKÇİ Ömer/YİĞİT** Esra, Toplu İş Hukuku, B.6, İstanbul 2024, 676; **ARICI** Kadir, Türk İş Hukuku-II Toplu İş İlişkileri Hukuku, B.1, Ankara, 2022, 348; **AKYİĞİT** Ercan, Toplu İş Hukuku, B.5, Ankara, 2024, 613; **SÜMER** Haluk Hadi, İş Hukuku Uygulamaları, B.8, Ankara 2024, 986.

⁴² **NARMANLIOĞLU Ünal**, İş Hukuku II Toplu İş İlişkileri, B.2, İstanbul 2013, 648; **ÇELİK Nuri/CANIKLIOĞLU Nurşen/CANBOLAT Talat/ÖZKARACA** Ercüment, İş Hukuku, B.36, İstanbul 2023, 1118; **DEMİR** Fevzi, En Son Yargıtay Kararları Işığında İş Hukuku ve Uygulaması, İzmir, 2018, 722.

⁴³ RG., 07.05.1983, S.18040. Bu Kanun döneminde grev oylamasına ilişkin detaylı bilgi için bkz. **ÇİFTER** Alun, Grev Oylaması, Prof. Dr. Kenan Tunçomağ'a Armağan, İstanbul 1997, 76-100; **DEMİR** Fevzi, Grev Oylamasının Önemi ve Uygulaması, Sicil İş Hukuku Dergisi, 2011, S. 22, 121-137; **KABAKÇI** Mahmut, 2822 Sayılı Toplu İş Sözleşmesi Grev ve Lokavt Kanunu'na Göre Toplu Pazarlık Sürecinde Ortaya Çıkan Uyuşmazlıkların Çözüm Aracı Olarak Grev ve Lokavt, İstanbul 2004, 183 vd.; **NARMANLIOĞLU Ünal**, Grev, Ankara 1990, 200 vd.; **OĞUZMAN** Kemal, Hukuki Yönden İşçi-İşveren İlişkileri, B.4, İstanbul 1987, 198 vd.; **REİSOĞLU** Seza, Toplu İş Sözleşmesi Grev ve Lokavt Kanunu Şerhi, Ankara 1986, 308 vd.; **AYDEMİR** Murteza, Türk Hukukunda ve Mukayeseli Hukukta Grev Hakkı ve Lokavtın Sınırları, İstanbul 2001, 188 vd.

⁴⁴ RG., 18.10.2012, S.28460. 6356 sayılı Kanunda grev oylamasına ilişkin detaylı bilgi için bkz. **CENTEL** Tankut, Yasal Greve Müdahalede Grev Oylaması Uygulaması, TİSK Akademi, 2014/I, C. IX, S. 16, 6-24; **ERKANLI** Betül, Türk İş Hukukunda Grev Oylaması, D.E.Ü. Hukuk Fakültesi Dergisi, Prof. Dr. Şeref ERTAŞ'a Armağan, C.19, Özel Sayı-2017, 2209-2250; **GÜLER**, Şerafettin, Türk İş Hukukunda Grev Oylaması, Mess Mercek Dergisi, S. 69, Ocak 2013, s. 128-145.

⁴⁵ Bu sebeple 2822 sayılı Kanun dönemindeki doktrin görüşlerine ve yargı kararlarına 6356 sayılı Kanun ile uyduğu ölçüde yer verilecektir.

oylamasına yönelik talebi reddetmesi de etkili olmuştur⁴⁶. İptal gerekçesi olarak, grev oylamasının grev hakkının kullanılmasını zorlaştıracak ve işverene işçilere baskı yapma imkânı vereceği, oylama yapılacaksa bile bunun sendika tüzüklerinde belirlenmesi gerektiği ve oylamanın sadece işyerinde yapılabilecek olmasının grev hakkının özüne dokunduğu belirtilmiştir. Anayasa Mahkemesi ise, grev oylaması düzenlemesinin işçilerin çoğunluğunun isteği hilafına alınan bir grev kararının uygulanmasını önlemeye yönelik demokratik usul ve esaslara uygun bir tedbir olduğundan bahisle iptal talebini reddetmiştir⁴⁷. Anayasa Mahkemesi 6356 sayılı Kanun'un bazı hükümlerinin Anayasa'ya aykırı olduğu iddiası ile açılan iptal davasında da, grev oylaması hükmü için yapılan talepleri reddetmiştir⁴⁸. İptal talebi gerekçeleri, red sebepleri ve karşı oy yazıları ilgili konu başlıkları altında ilerleyen bölümlerde değerlendirilecektir.

Grev oylamasına 6356 sayılı Kanun'da 51. ve 61. maddelerde yer verilir. Temel düzenleme olan 61. madde hükmünde, grev oylamasının usul ve esasları hakkında bir Yönetmelik düzenleneceği belirtilmiş, anılan yönetmelik ise Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı tarafından "Toplu İş Sözleşmesi Yetki Tespiti ile Grev Oylaması Hakkında Yönetmelik" adıyla yürürlüğe girmiştir⁴⁹. Kanun'un 51. maddesinde ise Yüksek Hakem Kuruluna başvuru düzenlemiş, bu kapsamda grev oylamasında

⁴⁶ CENTEL, Oylama, 7.

⁴⁷ "Grev oylaması, sendikanın işçilerin çoğunluğunun isteğine aykırı bir kararın uygulanmasını önlemek üzere öngörülen bir tedbirdir. Bu tedbirin demokratik nitelikte olduğu açıktır. Böylelikle sendika yöneticilerinin durumu yanlış takdir ederek işçiler için istenilmeyen bir davranışa geçmesine fırsat verilmemiş olur. Bu oylamanın ancak ve ancak iş yerinde yapılabileceği anlamı, hükmün yazılışından kesin olarak anlaşılmamakla 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 zorlaştıracak ve işçilere baskı yapılmasına yol açacağı ve bundan ötürü Anayasa'ya aykırı olduğu kabul edilemez.". AYM., E. 1963/337, K. 1967/31, RG. 02.05.1969 S. 13188.

⁴⁸ AYM., E. 2013/1, K. 2014/161, RG. 11.11.2015 S.29529.

⁴⁹ RG., 11.10.2013, S.28792.

grev yapılmaması yönünde karar çıkması halinde, zorunlu tahkime başvuru esasları belirlenmiştir.

B. 6356 Sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu'nda Grev Oylamasına İlişkin Usul ve Esaslar

1. Grev Oylamasının Talep Edilmesi

Grev oylamasına gidilebilmesi için, işçi sendikasının kanuni grev kararı almış olması aranır. Hukukumuzda grev kararı öncesi ihtiyari yahut zorunlu grev oylaması yapılmasına dair bir düzenleme olmadığından, grev kararı olmadan grev oylaması söz konusu olmaz⁵⁰. Ancak işçi sendikasının tüzüğüne koymuş olduğu bir hüküm nedeniyle ya da belli bir toplu iş uyuşmazlığı için üyelerinin görüşlerini almak için yaptığı yahut yaptırdığı oylamalar, 6356 sayılı Kanun'da düzenlenen grev oylamasının sonuçlarını doğurmaz⁵¹. İşyerinde uygulanması mümkün olmayan kanun dışı grev için oylama yapılamaz⁵².

İşçi sendikası tarafından alınan grev kararının işyerinde ilan edilmiş olması gerekli ve zorunludur. İşçilerin durumdan haberdar olmaları ve grev oylaması talep edebilmeleri buna bağlıdır⁵³. Kanunda grev oylaması talep süresinin başlangıcı olarak bu ilan tarihinin esas alınması ve yine grev oylaması talep edebileceklerin grev kararının ilan tarihinde işyerinde çalışan işçiler olması söz konusu gerekliliği ortaya koymaktadır⁵⁴.

⁵⁰ GÖKTAŞ Seracettin/YILMAZ Gökhan, 6356 Sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu Şerhi, B.2, Ankara 2024, 1073; NARMANLIOĞLU, 201; DEMİR, 122; GÜLER, Grev Oylaması, 135.

⁵¹ ŞAHLANAN Fevzi, Toplu İş Hukuku, B.1, İstanbul 2020, 571.

⁵² KABAKÇI, 189; ÇİFTER, 89; ERKANLI; 2232; CENTEL, Oylama, 9; AYDEMİR, 191.

⁵³ İlanın, işçilerin grev kararı alındığını açıkça öğrebilecekleri bir yer ve şekilde yapılması gerektiği yönünde bkz. EKMEKÇİ/YİĞİT, 676.

⁵⁴ AKYİĞİT, 613; GÜLER Şerafettin, Grev Oylaması Yolu İle Yüksek Hakem Kuruluna Başvurma, Çimento İşveren Dergisi, Kasım-Aralık 2008, 36; ERKANLI, 2233. 2822 sayılı Kanun döneminde verilen bu yönde bir karar için bkz. "Yine aynı kanunun "Grev ve Lokavtın başlaması" kenar başlığıyla düzenlenen 37. maddesinin üçüncü fıkrası "Grev oylaması yapılan hallerde altmış günlük süre oylamanın sonucunun kesinleşmesinden itibaren işlemeye başlayacağını" ifade eder. Her iki maddenin işlerliği grev ilanına bağlıdır. Grev ilanı yapılmazsa, grev ilanındaki işçi sayısı bilinemeyecek dolayısıyla grev oylaması yapılamayarak, kanundan doğan bir hak kullanılamayacağı gibi grev oylamasına bağlı altmış günlük süre de işletilemeyecektir.". Y9HD., 29.02.1996, 2465/3361. " Mahkemece de; grev

Kanuna göre, “Grev kararının işyerinde ilan edildiği tarihte o işyerinde çalışan işçilerin en az dörtte birinin ilan tarihinden itibaren altı iş günü içinde işyerinin bağlı bulunduğu görevli makama yazılı başvurusu üzerine, ... grev oylaması yapılır.” (STİSK.61/1). Düzenlemeye göre grev oylaması işçilere⁵⁵ tanınmış bir haktır ve işveren ile işletmenin bütününi yöneten işveren vekillerinin⁵⁶ oylama talebinde bulunması yahut oylamaya katılması mümkün değildir⁵⁷. İşyerinde iş sözleşmesi haricinde bir sözleşmeye

oylaması isteminde bulunan işçi sayısının yasanın öngördüğü üçte bir nisabı doldurmadığı ve grev kararının işyerinde ilan edildiği gerekçesiyle davanın kabulüne karar verilmiştir. 1-Grev Kanununun işyerinde usulüne göre ilan tarihi hem bir mehle başlangıç olması ve hem de grev oylaması yapılması isteminin nisabını tayin bakımından önem arzeder. Bu nedenle, söz konusu ilanın işyerinde yapılıp yapılmadığı ve yapılmışsa tarihinin kesin bir biçimde ispatlanması lazımdır. Davacı sendika 17/06/1976 günlü tutanakla ilanın işyerinde yapıldığını iddia etmiş, buna mukabil, davalı işveren ise belgedeki imza sahiplerinin o tarihte işyerinde bulunmadıklarını ve çalışmadıklarını öne sürmüş, dinlenen taraf tanıkları da kanaat verici beyanda bulunamamışlardır. Bu durumda tutanağın sahteliğine ilişkin iddianın etraflıca soruşturulması gerekir. 2-Grev oylamasına katılacak işçi sayısı esaslı bir şekilde tesbit edilmeden ve işçi giriş çıkışları dikkate alınmadan o ayki bordro yekununun oylama nisabını tayine esas alınması da isabetli sayılamaz.”. Y9HD., 09.09.1977, 11901/13263.

⁵⁵ “Bu Kanunun uygulanması bakımından işçi, işveren ve işyeri kavramları 22/5/2003 tarihli ve 4857 sayılı İş Kanununda tanımlandığı gibidir.” (STİSK. 2/3). Hüküm uyarınca “Bir iş sözleşmesine dayanarak çalışan gerçek kişi işçi olarak kabul edilecektir (İşK. 2/1).

⁵⁶ Kanunda işveren adına işletmenin bütününi yönetenler işveren vekili olarak kabul edilmekte ve Kanunun uygulanması bakımından işveren sayılmaktadır (STİSK. 2/1,e). Yönetmelikte de bu durum “grev oylamasına grev ilanının yapıldığı tarihte işyerinde veya işletmede çalışan işçiler katılabilir. Ancak, işveren veya işveren adına işletmenin bütününi yöneten işveren vekilleri grev oylamasına katılamaz” şeklinde düzenlenmiştir (Yön. 13/3). Dolayısıyla bu kapsamda yer almayan işin ve işyerinin yönetiminde görev alan işveren vekilleri için bir engelin olmadığı söylenebilir.

⁵⁷ CENTEL Tankut, Grev Yasak ve Sınırlamalarına Topluca Bakış, TİSK Akademi, 2013/I, C. VIII, S.15, 14; DEMİR, 132; CENTEL, Oylama, 9; OĞUZMAN, 199; REİSOĞLU, 310; KABAKÇI, 190; ERKANLI, 2234; ÇİFTER, 90; GÜLER; Yüksek Hakem Kurulu, 36; GÖKTAŞ/YILMAZ, 1074.

dayanarak işgörenler, çıraklar, stajyerler ve kanun hükmü gereği greve katılamayan kişiler⁵⁸ için de aynı yönde değerlendirme yapılır⁵⁹.

Grev oylaması talep edecek olan işçilerin sendikalı/sendikasız yahut başka sendika üyesi olması önemli olmayıp, grev kararı alınan işyerinde çalışıyor olmaları yeterlidir⁶⁰. Doktrinde çalışmak ile kastedilenin fiilen çalışmayı değil, iş sözleşmesi ile bağlı olmayı işaret ettiği ifade edilmektedir⁶¹. Grev kararının ilanının sonrasında işyerinde çalışmaya başlayan işçilerin, grev oylaması prosedürlerine dahil olmadığı açıktır⁶². Ancak grev kararının ilan edildiği tarihte işyerinde çalışmakla birlikte daha sonra ayrılacak olmaları sebebiyle oylamaya katılamayacak işçilerin, dörtte birlik oranının hesabında dikkate alınmaları mümkündür⁶³. Oylamanın yapılması için bu işçilerin asgari dörtte birinin istekte

⁵⁸ Özel Güvenlik Hizmetlerine Dair Kanun'un (RG. 10.06.2004 S.25504) 17. maddesinde özel güvenlik görevlilerinin greve katılmayacağı ve 20. maddesinde ise grev yasağına uymayan özel güvenlik görevlileri altı ay süreyle özel güvenlik alanında görev alamayacağı düzenlemiştir. Özel güvenlik görevlilerinin de işçi sayında dikkate alınacağı ve oylamaya katılabilecekleri yönünde bkz. **AKYİĞİT**, 618.

⁵⁹ **DEMİR**, 133; **ERKANLI**, 2235; **CENTEL**, Oylama, 9; **GÜLER**, Yüksek Hakem Kurulu, 36; **REİSOĞLU**, 310. Kapsam dışı personelin grev oylamasına katılmaması gerektiği yönünde bkz. **KABAKÇI**, 190.

⁶⁰ **GÖKTAŞ/YILMAZ**, 1073; **CENTEL**, Oylama, 9; **GÜLER**, Greve Müdahale, 19; **GÜLER**, Grev Oylaması, 133; **AYDEMİR**, 192; **ERKANLI**, 2234; **ÇİFTER**, 90; **REİSOĞLU**, 309; **OĞUZMAN**, 199. İşverenin aile üyelerinin iş sözleşmesi ile çalışması halinde diğer işlerden ayrı düşünülmemesi gerektiği yönünde bkz. **NARMANLIOĞLU**, 202. Alt işverenin işçilerinin asıl işverenin işyerinde yapılacak grev oylamasına katılmayacağı söylenmelidir. Bkz. **DEMİR**, 133; **AKYİĞİT**, 614; **SÜMER**, Uygulama, 987. Ödünç alınan işçilerin dikkate alınmayacağı yönünde bkz. **GÜLER**; Yüksek Hakem Kurulu, 36; **AKYİĞİT**, 615.

⁶¹ **EKMEKÇİ/YİĞİT**, 677. İşçinin işverenin başka bir işyerinde çalışması, hasta yahut izinli olması bu yönde bir engel teşkil etmeği yönünde bkz.; **REİSOĞLU**, 310; **KABAKÇI**, 191; **CENTEL**, Oylama, 11; **DEMİRCİOĞLU**, 78. İş sözleşmesinin türünün önem arzetmediği yönünde bkz. **AVCI** Mustafa, 6356 Sayılı Kanun'un Grev Oylaması Konusunda Getirdiği Değişiklikler ve Olası Uygulama Sorunları, Sicil İş Hukuku Dergisi, 2013, S. 30, 89; **AKTAY** Ahmet Nizamettin, Toplu İş Hukuku, B.2, Ankara 2019, 292. Sözleşmesi askıda olan işçilerin de dikkate alınması gerektiği yönünde bkz. **GÜLER**; Yüksek Hakem Kurulu, 37.

⁶² **REİSOĞLU**, 310; **ERKANLI**, 2235; **DEMİR**, 134; **CENTEL**, Sınırlama, 14; **DEMİR**, Uygulama, 722.

⁶³ **NARMANLIOĞLU**, 204. Grev kararının ilan edildiği tarihten önce sözleşmeleri feshedilen ancak işe iade davası açmış işçilerin de hesaba katılması gerektiği yönünde bkz. **CENTEL**, Oylama, 11; **ŞAHLANAN**, 572; **AKYİĞİT**, 614.

bulunması gerekir. Söz konusu oran kamu düzenine ilişkindir ve taraflarca değiştirilmesi mümkün değildir⁶⁴. Sonuç olarak gerekli orana ulaşıp ulaşılmadığı görevli makamca resen belirlenir (Yön.12/5). Belirlemede hata yapılması halinin de, yargı denetimine tabi olduğu kabul edilmelidir. Ancak bunun usulüne ilişkin kanunda bir düzenleme yoktur. Bu durumda dahi oylamanın yapılmasının ve sonucuna itiraz edilmesinin uygun çözüm olmadığı haklı olarak belirtilmiştir⁶⁵.

Grev oylamasına ilişkin talep kural olarak işyeri esas alınarak yapılır. İşyeri ve grup toplu iş sözleşmesinde, her işyeri ayrı bir birim olarak kabul edilir ve oylama süreçleri işletilir. Ancak işletme toplu iş sözleşmesinde oylamaya ilişkin süreçler her işyerinde ayrı olmakla birlikte, dörtte bir oranının sağlanıp sağlanmadığında işletmenin bütünü göz önünde bulundurulur. Örneğin, işletmeye dahil bazı işyerlerinde oylama talep edilmese de, işletmenin tamamı bakımından yeter sayıya ulaşıldığında, işletmeye dahil bütün işyerlerinde grev oylaması yapılır. Talep her bir işyerinin bağlı olduğu görevli makama yöneltilir. Görevli makam, Çalışma ve İş Kurumu İl Müdürlüğüdür⁶⁶. Ancak işletme toplu iş sözleşmesi yapılmasına ilişkin uyuşmazlıkta oylamanın sonuçları işletme merkezinin bağlı bulunduğu görevli makamda toplanır ve toplu sonuç orada belirlenir (STİSK.61/4,5).

Grev oylaması talebinin, grev kararının ilanından başlayarak altı iş günü içinde ve yazılı yapılması gerekir. Bu talebin, işyerinde çalışan her bir işçi tarafından ayrı ayrı ya da tek bir dilekçenin işçiler tarafından topluca imzalanması şeklinde yapılması mümkündür (Yön.12/4). Düzenlemede yer verilen yazılılık geçerlilik şartı, altı iş günlük süre ise

⁶⁴ TUNCAY Aziz Can/SAVAŞ KUTSAL Burcu/BOZKURT GÜMRÜKÇÜOĞLU Yeliz, Toplu İş Hukuku, B.9, İstanbul 2025, 488; ERKANLI, 2233; AKYİĞİT, 617.

⁶⁵ AKYİĞİT, 618.

⁶⁶ 2822 sayılı Kanunda yer alan düzenlemenin aksine, oylama talebi, yürütümü ve denetimi işi mahallin en büyük mülki amiri yerine Çalışma ve İş Kurumu İl Müdürlüklerine bırakılmıştır. Bu değişikliğin uygulamada önemli bir değişiklik yaratmadığı, önceki dönemde de oylama talep makamının, oylamanın yapılması ve denetimi işini Bölge Çalışma Müdürlüklerine havale ettiği, mevcut durumda sadece oylamanın talep edileceği merciinin değiştiği yönünde bkz. CENTEL, Sınırlama, 19; TUNCAY/SAVAŞ KUTSAL/BOZKURT GÜMRÜKÇÜOĞLU, 488.

hak düşürücüdür⁶⁷. Bu sebeple altı iş günlük süreye uyulup uyulmadığı görevli makamca resen incelenmelidir⁶⁸.

Kanunda ve ilgili Yönetmelikte belirlenen usullere uygun talep edilmeyen grev oylaması yapılamaz. Bu durum uygulanan grevi kanundışı hale getirmez. Ancak grev oylaması için görevli makama usulüne uygun başvuru yapılmasından, oylama sonucunun kesinleşmesine kadar geçen sürede grevin uygulamaya konulması mümkün olmaz. Oylamanın sonucu beklenmeksizin uygulanan grev kanundışı kabul edilmelidir⁶⁹.

2. Grev Oylamasının Yapılması

Grev oylaması, usulüne uygun talebin yapılmasından başlayarak görevli makamca görevlendirilmiş memurların gözetimi altında altı iş günü içinde işyerinde yapılır (Yön.13/1). Düzenleme uyarınca oylama işyeri dışında yapılamaz. Altı iş günlük sürenin düzenleyici nitelikte olduğunun ve aşılması halinde oylamanın geçerliliğini etkilemeyeceği kabul edilmelidir⁷⁰. Oylama olgusunun amacına uygun olarak, her oylama gibi grev oylaması da demokratik esaslara uygun olmalıdır. Oylamanın serbest, eşit, gizli oy, açık tasnif ve döküm esasına göre yapılacağını ve işçi-işveren sendika temsilcileri ile işveren temsilcisinin oy sayımı sırasında gözlemci sıfatıyla bulunabileceğini düzenleyen

⁶⁷ NARMANLIOĞLU, Toplu İş, 649; GÖKTAŞ/YILMAZ, 1073-1074; GÜLER; Yüksek Hakem Kurulu, 37; NARMANLIOĞLU, 202; OĞUZMAN, 200; AYDEMİR, 192. Yeterli oranın sağlanması halinde, oylama talebi için düzenlenen altı iş günlük sürenin sonunu beklemeye gerek olmadığı yönünde bkz. KABAKÇI, 194; REİSOĞLU, 312. Altı iş günlük sürede ilan gününün hesaba katılmayacağı yönünde bkz. ERKANLI, 2236; ÇİFTER, 91; DEMİR, 132; CENTEL, Sınırlama, 14; TUNCAY/SAVAŞ KUTSAL/BOZKURT GÜMRÜKÇÜOĞLU, 487. Yazılı talebin mutlaka noter kanalıyla yapılmasının gerekmediği yönünde bkz. AKYİĞİT, 616. Okuma yazması olmayanlar için bu konudaki özel hükümlerin uygulanması gerektiği yönünde bkz. DEMİRCİOĞLU, 75.

⁶⁸ CENTEL, Oylama, 12; ERKANLI, 2236.

⁶⁹ DEMİR, 134; ÇİFTER, 91; KABAKÇI, 192; NARMANLIOĞLU, 201. Grev oylamasına ilişkin talepte bulunulduğunun görevli makamca işçi sendikasına bildirilmesine yönelik kanunda bir düzenleme olmadığı ve uygulamada görevli makama bu yönde bir yükümlülük getirilmesinin ihtiyacı olduğu ifade edilmektedir. Bkz. CENTEL, Oylama, 12-13.

⁷⁰ REİSOĞLU, 312.

yönetmelik hükmü bu amacı sağlamaya yöneliktir (Yön.13/4)⁷¹. Tarafların temsilcilerinin bulunması bir zorunluluk olarak düzenlenmediğinden görevli makamın ve görevlendireceği memurların tek başlarına tüm oylama işlemlerini yapmalarına engel yoktur.

İlgili düzenlemelere göre grev oylaması talep edebilecek kişiler kural olarak grev oylamasına da katılabilir. Dolayısıyla grev oylaması talep edebilecek işçiler bakımından yapmış olduğumuz yorumlar, greve katılabilecek işçiler için de geçerlidir⁷². Ancak belirtelim ki, oylama talep edebilecek nitelikte olmasına rağmen talepte bulunmamış bir işçi de grev oylamasına katılabilir⁷³.

Grev oylamasının yapılma zamanını gün ve saat olarak görevli makam belirler. Bu belirlemede oylamanın çalışma saatleri dışında olması ve işyerinde faaliyetleri kesintiye uğratmaması gerekir. Belirlenen gün ve saat en az bir iş günü önceden işyerinde işçilerin görebilecekleri bir yerde ilan edilir (Yön.13/2). İşçilerin grev oylamasından haberdar olmaları bakımından ilan edilmesi önemlidir. Ancak kanaatimizce ilanın bir gün önceden dahi yapılabilmesi, işçilerin oylamadan haberlerinin olması ve değerlendirme yapmaları bakımından yeterli olmadığından yerinde değildir. Kanun ve Yönetmelik sistematığına de daha uyumlu olduğunu düşündüğümüz üç günlük süre ilanının amacının gerçekleşmesi yönünden daha uygundur. Hükümde ilanının kim tarafından yapılacağı açıkça ifade edilmediğinden, ilanının işveren veya görevli makamdaki hangisi tarafından yapılacağı duraksamaya neden olur. Katıldığımız bir görüşe göre; ilan, grev oylamasını gerçekleştiren görevli makam tarafından yapılmalıdır⁷⁴.

Grev oylaması talebinde olduğu gibi, oylamanın yapılmasında da kural olarak işyeri esas alınarak yapılır. İşyeri ve grup toplu iş sözleşmesinde, her işyeri ayrı bir birim olarak kabul edilir ve oylama süreçleri işletilir. Bu yönüyle, grev oylamasının sonuçları da her bir işyeri

⁷¹ CENTEL, Oylama, 14; ERKANLI, 2238. 2822 sayılı Kanun döneminde taraf müşahitlerinin oylamayı gözlemci sıfatıyla takip ettikleri ve tutanağı imzaladıkları yönünde bkz. OGUZMAN, 200; KABAKÇI, 193.

⁷² Bkz. İB,2/p.2. Ayrıca bkz. “Grev oylamasına grev ilanının yapıldığı tarihte işyerinde veya işletmede çalışan işçiler katılabilir. Ancak, işveren veya işveren adına işletmenin bütününe yöneten işveren vekilleri grev oylamasına katılamaz.” (Yön. 13/3).

⁷³ ÇİFTER, 91-92; KABAKÇI, 194.

⁷⁴ CENTEL, Oylama, 14; ERKANLI, 2239.

veya işletme için ayrı ayrı belirlenir. Anayasa Mahkemesi, açılan iptal davasında, grup toplu iş sözleşmelerinde grev oylaması usulünün uygulamayı fiilen imkânsız hale getirdiği gerekçesiyle yapılan talepleri reddetmiştir. Karşı oy yazısında ise, belirlenen oylama usulünün süreci küçük parçalara bölerek fiilen kullanılamaz hale getirdiği ifade edilmiştir⁷⁵. Grup toplu iş sözleşmesinin kendine özgü yapısı içinde karşı oy yazısında belirtilen görüş yönünde bir yorum yapılamayacağı kanaatindeyim⁷⁶.

Ancak işletme toplu iş sözleşmesinde oylamaya ilişkin süreçler her işyerinde ayrı yürütülmekle birlikte, sonuçların belirlenmesinde işletmenin bütünü göz önünde bulundurulur. Oylama her bir işyerinin bağlı olduğu Çalışma ve İş Kurumu İl Müdürlüğü tarafından aynı tarihte⁷⁷ yapılır. Oylamanın sonuçları işletme merkezinin bağlı bulunduğu görevli makamda toplanır ve toplu sonuç orada belirlenir (Yön.13/5,6).

3. Grev Oylamasının Sonucu

Grev oylamasının sonucu uyuşmazlığın ne şekilde çözüleceğinin belirlenmesi bakımından önemlidir. Oylama sonucunda grevin uygulanması lehine yahut aleyhine bir karar verilir. Grev oylamasına katılanların salt çoğunluğunun grevin uygulanması aleyhine oy kullanmaları halinde o grev uygulanamaz (STİSK.61/3, Yön.14/1). Grev kararının uygulanmaması için aranan yeter sayının “*oylamaya katılanların salt çoğunluğu*” olması haklı olarak doktrinde eleştirilmiştir⁷⁸.

⁷⁵ AYM., E. 2013/1, K. 2014/161, RG. 11.11.2015 S.29529.

⁷⁶ Grup toplu iş sözleşmesi uyuşmazlıklarında oylamanın aynı tarihte yapılmasının fiilen güç olduğu ve uygulamada bir yararının olmayacağı yönünde ayrıca bkz. CENTEL, Oylama, 13.

⁷⁷ İşletme toplu iş sözleşmesine ilişkin uyuşmazlıklarda grev oylamasının işletmeye dahil olan işyerlerinde aynı tarihte yapılmasının amacının, “*farklı işyerlerinde ve vardiyalarda yer alan işçilerin diğerlerine baskı ya da tehdit uygulayarak sonucu etkilemelerini önlemek*” olduğu ifade edilir. TUNCAY/KUTSAL/GÜMRÜKÇÜOĞLU, 489.

⁷⁸ 2822 sayılı Toplu İş Sözleşmesi, Grev ve Lokavt Kanununda, grevin uygulanmaması için, “işyerinde çalışan işçilerin salt çoğunluğunun” aranmasına rağmen, yeni Kanunda oylamaya katılanların salt çoğunluğunun yeterli görülmesinin greve engel olunmasını kolaylaştırıldığı yönünde bkz. ALPAGUT Gülsevil, 6356 Sayılı Yasa’nın Toplu İş Sözleşmesi ve Toplu İş Uyuşmazlıklarına İlişkin Hükümlerinin Değerlendirilmesi-Uluslararası Normlara Uyum, Legal İş Hukuku ve Sosyal

Kanaatimizce de, düzenleme mevcut haliyle grev kararı aleyhine bir sonucun ortaya çıkması ihtimalini artıran, sendikal demokrasiye uygun olmayan bir yöndedir. Şöyle ki, oylamaya katılım düştükçe, az sayıdaki işçinin tercihleri işyerindeki çoğunluğun geleceğini belirler. Bu bakımdan doktrinde grev oylaması için belirli bir katılım yeter sayısı önerilmektedir⁷⁹. Grev öncesi zorunlu grev oylaması uygulamasının aksine, hukukumuzda grev kararının asıl, oylama ile grevin engellenmesinin istisna olması nedeniyle bu görüşe katılıyoruz. Örneğin, oylama için grev kararının ilan edildiği tarihte işyerinde çalışan işçilerin salt çoğunluğunun oylamaya katılması yeter sayı olarak belirlense dahi, bu sayıya ulaşılabilmesi; oylamanın yapılamaması yahut yapılsa bile sonucunun bağlayıcı olmaması sonucunu doğurur. Bu durumda grev kararı uygulanabilir. Kuşkusuz ulaşılan sonuç, grev hakkının özüne ve sendikal demokrasiye uygun olur.

Anayasa Mahkemesi, 6356 sayılı Kanun'un bazı hükümlerinin Anayasa'ya aykırı olduğu iddiası ile açılan iptal davasında, "oylamaya katılanların" ibaresi yönünden yapılan talepleri reddetmiştir. Yüksek Mahkeme'ye göre önemli olan grev ilanı tarihinde işyerinde bulunun tüm işçilerin oylamaya katılabilmesidir. Hükmün bunu kısıtlayan, engelleyen yahut yasaklayan bir yönü yoktur. İşçilerin özgürce oylamaya katılabilirdikleri düşünüldüğünde, oylamaya katılanların salt çoğunluğunun aranması, grev hakkına ölçsüz bir müdahale oluşturmaz⁸⁰.

Güvenlik Hukuku Dergisi, 2012, C.9, S. 35, 42; CENTEL, Oylama, 14; ERKANLI, 2240; AVCI, 90-91; AKTAY, 291; TUNCAY/SAVAŞ KUTSAL/BOZKURT GÜMRÜKÇÜOĞLU, 490; AKYİĞİT, 620.

⁷⁹ CENTEL, Oylama, 14. Oylama talebinde yeter sayının işyerinde çalışan işçilerin dörtte biri olarak düzenlenmesi ile tutarlı olabilmesi için, karar yeter sayısının da işyerinde çalışan işçilerin salt çoğunluğu olarak düzenlenmesi gerektiği yönünde bkz. ŞAHLANAN, 574.

⁸⁰ "Madde ile bir işyerinde grev kararının ilan edilmesinde herhangi bir engel ya da zorlama öngörülmemekte, kararın ilan edildiği tarihte o işyerinde çalışan işçilerin, sendikal olsun veya olmasın, en az dörtte birinin işyerinin bağlı bulunduğu makama yazılı olarak başvurması üzerine belirlenecek günde oylama yapılması esası benimsenmemekte, oylamada ise grev ilanının yapıldığı tarihte işyerinde çalışan işçilerden oylamaya katılanların salt çoğunluğunun grev yapılmaması yönünde karar vermesi halinde alınan grev kararının uygulanamayacağı belirtilmektedir. Burada önemli olan sendika üyesi olsun veya olmasın, grev ilanında bulunsun veya bulunmasın, grev ilanının yapıldığı tarihte işyerinde çalışan tüm işçilerin oylamaya

Karşı oy yazılarında ise, daha çok işçi tarafından alınan grev kararının, daha azının kararıyla iptal edilmesi eleştirilmiştir. Grev hakkının uygulamasının pratikte zorlaştırılması, demokratik ilkeler ve örgütlenme özgürlüğü ile bağdaşmaz. İşçi-işveren arasındaki güç eşitsizlikleri dikkate alındığında, oylamaya katılan işçilerin işveren tarafından farkı yollarla baskı altına alınması ihtimali göz ardı edilmemelidir. İşverenin grev ilanı tarihi ile grev oylaması tarihi arasında çeşitli yollarla sendikalı işçi sayısını azaltması ve oylamada grev aleyhine bir sonucun çıkmasını sağlaması mümkündür.

Karşı oy yazısında yer verilen çekincelerden, daha çok işçi tarafından alınan grev kararının daha azının kararıyla iptal edilmesi kısmı hariç olmak üzere, tümüne katılıyoruz. Grev kararının alınması aşamasında işçilerin süreçte bir yetkisi olmadığı ancak dolaylı bir etkilerinin söz konusu olabileceği kabul edilmiştir. Burada kastedilen herhalde grev yapılması yönünde kanaat taşıyan çok sayıda işçinin bir şekilde oylamaya katılamaması olarak düşünülebilir. Ancak bu durumda, sendikal aidiyet duygusuna, kendi hak ve çıkarlarını koruma bilincine sahip bir işçinin oylamaya katılmasının beklendiği, aksinin tartışma konusu yapılamayacağı da savunulabilir. Karşı oy yazısında ayrıca ilk bölümde değerlendirdiğimiz Örgütlenme Özgürlüğü Komitesi'nin bazı kararlarına atıf yapılması dikkate değerdir.

Grev oylamasının sonucu üç nüsha olarak düzenlenecek bir tutanakta belirtilir. Tutanağın bir nüshası görevli makamda saklanır. Diğer nüshalar ise, işveren veya işveren sendikasına ve grev kararı veren işçi sendikasına gönderilir (Yön.14/2). Hükümde açıkça belirtilmese de tutanak görevli makamca düzenlenir. Tutanağın bir nüshasının görevli makamda saklanacağını belirtmesi bu sonuca ulaşmayı sağlar. Kaldı ki oylama sürecini baştan sona yürüten de görevli makamdır⁸¹. Tutanağın şekli ve içeriğine ilişkin bir sınırlama olmamakla birlikte, görevli

katılabilmesinin önünde bir engelin var olup olmadığıdır. Maddede buna dair bir yasak veya engel bulunmamakta; grev yapılması ya da yapılmamasını isteyen işçiler oylamaya katılıp özgürce oylarını kullanabilmektedir. Bu nedenle, grevin yapılabilmesi için grev ilanı tarihi yerine grev oylaması tarihinde çalışmakta olan işçilerden oylamaya katılanların salt çoğunluğunun aranmasının, grev hakkına ölçsüz bir müdahale teşkil ettiği söylenemez.”. AYM., E. 2013/1, K. 2014/161 para.212.

⁸¹ CENTEL, Oylama, 15; ERKANLI, 2243.

makamca imzalı olması ve oylamanın yer, gün, saati ile oylamaya ilişkin önemli istatistikleri içermesi beklenir. İşyerindeki toplam işçi sayısı, oy kullanan işçi sayısı, geçerli/geçersiz oy sayıları ile grev lehine ve aleyhine oyların sayıları bunlara örnek olarak verilebilir⁸².

Oylamayı talep eden işçilerin, oylamanın sonucu hakkında da bilgilendirilmeleri gerekir. Ancak tutanağın veya bir şekilde oylama sonucunun işyerinde ilanına ilişkin Kanun ve Yönetmelikte bir düzenleme yoktur. Doktrinde bu durumun işçilere grev oylamasına itiraz etme hakkının tanınmaması ile bağlantılı olduğu belirtilir⁸³. Oylamanın işyerinde yapılması ve tarafların müşahit atayabilmeleri gibi düzenlemeler nedeniyle, sonucun işyerinde ilan edilmesinin pratikte bir anlamı olmadığı söylenebilir. Ancak oylamaya itiraz süresinin tutanağın taraflara ulaşması ile değil, oylama tarihi ile başlayacağı düşünüldüğünde; sonuç tutanağının işyerinde ilan edilmesinin zorunlu olması gerektiği kanaatindeyim. Doktrinde bir görüşe göre, tutanağın düzenlenmemesi yahut taraflara gönderilmemesi, oylamanın geçerliliğini etkilemez. Ancak taraflar idareye başvurma yoluna gidebilir⁸⁴.

4. Grev Oylamasına İtiraz

Grev oylamasının sonucuna, grevin lehine yahut aleyhine olduğuna bakılmaksızın itiraz edilebilir. Kanun ve Yönetmelik'te yer alan özdeş düzenlemeye göre; *"Oylamaya ilişkin itirazlar, oylama gününden başlayarak üç iş günü içinde mahkemeye yapılır. İtiraz, mahkemece üç iş günü içinde kesin olarak karara bağlanır."* (STİSK.61/2, Yön.15/1).⁸⁵ Grev oylamasına ilişkin itirazların neler olabileceğine ilişkin bir açıklık yoktur. Ancak grev oylamasının talep edilmesinden sonucun ilan edilmesine

⁸² DEMİRCİOĞLU, 78; ÇİFTER, 92; OĞUZMAN, 201; REİSOĞLU, 315; KABAKÇI, 196.

⁸³ CENTEL, Oylama, 15.

⁸⁴ CENTEL, Oylama, 15; ERKANLI, 2243.

⁸⁵ Grev oylamasının iptaline ilişkin uyuşmazlığın niteliği gereği dava şartı arabuluculuğa tabi olmadığı söylenmelidir. Tarafların üzerinde serbestçe tasarruf edebilecekleri bir özel hukuk uyuşmazlığı olmaması, ihtiyari arabuluculuğa da engel teşkil eder. Bu konuda bkz. ÖZKARACA Ercüment/ÜNAL Canan, Dava Şartı Arabuluculuk Hükümlerinin Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu Açısından Uygulanması, Sicil İş Hukuku Dergisi, S.42, 2019, 36; AKYİĞİT, 620.

kadar olan tüm sürecin itiraz konusu olabileceği kabul edilmelidir⁸⁶. Bu bakımdan oylama talebi yeter sayısına ulaşılmaması, işçilerin oylamaya katılımının engellenmesi veya zorlanması, hakkı olmayanların oy kullanması, işçinin birden fazla oy kullanması, işçilerin tehdit ya da cebirle iradelerinin sakatlanması⁸⁷, gizli oylama/açık sayım gibi demokratik seçim usullerine aykırılıklar olması, oylamanın yetkisi olmayan bir kişi tarafından yürütülmesi ve işyeri dışında yapılması gibi durumlar itiraz nedeni olabilir⁸⁸.

İtirazın oylama gününden başlayarak üç iş günü içinde yapılacak olması, itiraz süresinin içinde oylama gününün de sayılması anlamına gelir. Bu durumda oylama sonucu taraflara gönderilmeden sürenin başlayacak olması eleştiriye açıktır. İtiraz sürecinin hızlandırılması bakımından mantıklı görünse de, genel hukuk esaslarına aykırıdır⁸⁹. Kaldı ki, bu süre hak düşürücü niteliktedir ve sürenin geçirilmesi halinde mahkeme itirazı inceleyemez⁹⁰. Bu yönüyle oylama sonuç tutanağının

⁸⁶ SÜMER, Uygulama, 988; GÖKTAŞ/YILMAZ, 1076; REİSOĞLU, 315; OĞUZMAN, 202. İtiraz sebeplerinin esasa yahut şekle ilişkin, oylama sonucuna etki eden konulara ilişkin olabileceği yönünde bkz. NARMANLIOĞLU, 205; DEMİR, 134; AYDEMİR, 195.

⁸⁷ 2822 sayılı Kanun'un 76. maddesindeki " Bir grev oylamasının sonucuna tesir etmek maksadıyla hile veya tehdit veya cebir kullananlar, fiilleri daha ağır cezayı gerektiren suç oluşturmadığı takdirde, üç aydan bir yıla kadar hapis cezası ile cezalandırılır." hükmüne Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu'nda yer verilmemiştir. Anılan boşluğu Türk Ceza Kanunun genel hükümleri ile doldurulmasının amaca hizmet etmeyen zorlama bir yöntem olacağı yönünde bkz. AVCI, 91.

⁸⁸ NARMANLIOĞLU, 205; OĞUZMAN, 202; REİSOĞLU, 315; KABAKÇI, 196.

⁸⁹ CENTEL, Oylama, 16; AKYİĞİT, 620.

⁹⁰ GÖKTAŞ/YILMAZ, 1076; REİSOĞLU, 316; ÇİFTER, 92. "29.4.1989 tarihinde grev oylaması yapılmıştır. Davacı (...) Sendikası bu grev oylamasına 3.5.1989 tarihli dilekçe ile mahkeme nezdinde itiraz etmiştir. Mahkemece oylama gününü takip eden günden itibaren üç işgünü içinde itiraz edilmediğinden bahisle davanın reddine karar verilmiştir. İtiraz eden sendika, mahkemece üç işgününün yanlış hesap edildiğini bildirerek mahkemeye hitaben verdiği dilekçe ile bu yanlışlığın düzeltilmesi niteliğini taşıyan bir dilekçe vermiştir. Gerçekten itiraz için oylamanın yapıldığı 29.4.1989 günü üç işgünü hesabına dahil edilemez. Onu takip eden 30.4.1989 günü ise pazar gününe raslamakta olup, pazar günü işgünü olmadığından üç işgünü hesabına dahil olmaz. Davacı sendikanın da açıklaması bu hususa ilişkindir. Ne var ki, sendika kararı temyiz etmemiş az önce açıklandığı gibi mahkemeye dilekçe vererek bu maddi hataya işaret etmiştir. Buna rağmen mahkemenin, söz konusu dilekçeyi temyiz dilekçesi gibi görerek kararın kesin

tarafra tebliğ edilmemesi ve oylama hakkında bilgi sahibi olamamaları halinde, itiraz haklarını kullanamama sonucunda zarara uğramaları mümkün hale gelir. İtirazın yapılacağı mahkeme, STİSK.79 uyarınca görevli makamın bulunduğı yerdeki iş davalarına bakmakla görevli mahkeme⁹¹ olmalıdır. İtiraz davasında husumetin, grev oylamasını yürütmekle görevli olan makama yöneltilmesi gerekir⁹².

Grev oylamasına itirazın mahkemece üç iş günü içinde karara bağlanacağı hükmü, yargılama faaliyetinin düzenli işlemlerine yöneliktir. Mahkeme kural olarak bu süreye uymak zorunda olsa da sürenin aşılması kararın geçerliliğini etkilemez⁹³. Kanımca yargılama faaliyetinin süresi, somut olaydaki itiraz sebepleri ile birlikte değerlendirilmelidir. Örneğin, oyların yanlış sayıldığı itirazı ile işyeri girişine barikat kurulduğu ve bazı işçilerin işyerine alınmadığı itirazı birbirinden farklıdır. Hakimın tanık dinlemesi, keşif yapması gibi durumlarda, -özellikle duruşma açması halinde- üç günlük sürenin aşılması makul kabul edilebilir. Ancak dosya üzerinden karar vermesi halinde mahkemenin süreye uyması beklenmelidir. Ayrıca, mahkemenin kararı kesin olduğundan kanun yoluna başvuru mümkün değildir⁹⁴.

olduğundan bahisle "temyiz dilekçesinin reddi" şeklinde karar vermesi isabetli olamaz. Sendikanın bu şekilde verilen karara karşı temyiz itirazı haklı olup mahkemenin 22.5.1989 gün ve 1989/193 Esas-1989/217 Karar sayılı kararının bozulması gerekmiştir". Y9HD., 10.07.1989, 6457/6424.

⁹¹ Yetki kuralının kesin ve kamu düzenine ilişkin olduğu ve yargılamanın her aşamasında mahkemece resen gözetilmesi gerektiği yönünde bkz. **GÖKTAŞ/YILMAZ**, 1076.

⁹² **TUNCAY/SAVAŞ KUTSAL/BOZKURT GÜMRÜKÇÜOĞLU**, 491; **CENTEL**, Oylama, 16. Davanın toplu iş uyuşmazlığı taraflarının menfaatini etkileyeceğinden hareketle husumetin görevli makam yanında uyuşmazlığın diğer tarafına da yöneltilmesi gerektiği yönünde bkz. **GÖKTAŞ/YILMAZ**, 1077; **SUR** Melda, İş Hukuku Toplu İlişkiler, B.11, Ankara, 2024, 468; **EKMEKÇİ/YİĞİT**, 680.

⁹³ **ÇİFTER**, 93; **REİSOĞLU**, 315; **ERKANLI**, 2244; **CENTEL**, Oylama, 17; **CENTEL**, Sınırlama, 16; **TUNCAY/SAVAŞ KUTSAL/BOZKURT GÜMRÜKÇÜOĞLU**, 491. Mahkemenin üç iş günü içinde kararını verememesinin oylamanın sonucunun kesinleşmesi sonucunu doğurmayacağı yönünde bkz. **SÜMER**, Uygulama, 988.

⁹⁴ **REİSOĞLU**, 316. "...6356 sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu'nun "Grev oylaması" başlıklı 61'inci maddesinin ikinci fıkrasına göre "Oylamaya ilişkin itirazlar, oylama gününden başlayarak üç iş günü içinde mahkemeye yapılır. İtiraz, mahkemece üç iş günü içinde kesin olarak karara bağlanır." Açık kanuni düzenleme gereğince somut olayda ilk derece mahkemesince verilen karar kesin niteliktedir. Bu itibarla Bölge Adliye Mahkemesince istinaf başvurusunun usulden reddine karar

Grev oylamasına itiraz edebilecekler Yönetmelik'te tahdidi olarak sayılmıştır. İtiraz hakkı olanlar, işçi ve işveren sendikaları ile sendika üyesi olmayan işverendir (Yön.15/2). Doktrinde işyerinde çalışan taraf sendikaya yahut başka bir sendikaya üye olan işçilerle sendikasız işçilere itiraz hakkının tanınmamış olması eleştirilir⁹⁵. Mevcut düzenlemeler ışığında, grev oylaması talep edebilen ve sonucundan etkilenen işçilerin de oylama sonucuna itiraz edebilmeleri hukuk mantığının gereğidir. Ancak sonraki bölümlerde detaylandıracağımız çekince ile görüşe kısmen katılıyor ve taraf sendika üyesi işçilere itiraz hakkı verilmesi gerektiğini düşünüyoruz⁹⁶.

Mahkeme tarafından itirazın kabulüne veya reddine karar verilir. İtirazın reddine karar verilmesi halinde, kesinleşen grev oylamasının sonucuna göre davranmak gerekir. İtirazın kabul edilmesi halinde ise oylama iptal edilir. Eğer oylama; *“oylamanın tekrarlanmasını gerektiren bir nedene dayanarak”* iptal edilirse, mahkeme kararının görevli makama tebliğinden itibaren altı iş günü içinde oylama aynı esaslara göre tekrarlanır (Yön.15/3). Bu durumda işçilerin ayrıca talepte bulunması aranmaksızın oylamanın görevli makamca yapılması gerekir⁹⁷. Ancak iptal nedeninin oylamanın tekrarlanmasını gerektirmemesi de mümkündür. Örneğin; grev oylaması talep yeter sayısının sağlanmadığı itirazında, mahkemenin kabulü halinde grev oylaması tekrarlanmaz⁹⁸.

verilmesi gerekirken işin esasının incelenmesi de hatalıdır...” Y22HD., 01.10.2019, 6724/17767. Bkz. **GÖKTAŞ/YILMAZ**, 1076, dn.1204.

⁹⁵ **SUR**, 468. Oylamanın sonucundan etkilenen herkesin bireysel olarak itiraz hakkına sahip olması gerektiği yönünde bkz. **ERKANLI**, 2244. Kanunda yer almayan bir hususun Yönetmelik hükmü ile sınırlayıcı şekilde düzenlenmesinin yerinde olmadığı, bireysel itirazlar için belirli yeter sayı öngörülebileceği ve böylece grev sürecinin uzatılması endişesinin de ortadan kalkacağı yönünde bkz. **CENTEL**, Oylama, 16; **GÖKTAŞ/YILMAZ**, 1076. Oylamaya katılan her işçiye bu yönde bir hak tanınması gerektiği, ancak imkanı varken oylamaya katılmayan işçinin bu haktan yararlanamaması gerektiği yönünde bkz. **AKYİĞİT**, 621.

⁹⁶ Bkz. II,B,5. 2822 sayılı Kanunda kimlerin itiraz edebileceğine ilişkin bir düzenlemeye yer verilmemiştir. O dönem doktrinde herhangi yeter sayısı aranmaksızın bir işçinin bile bu yetkiye sahip olduğu kabul edilmiştir. Bkz. **KABAKÇI**, 197; **ÇİFTER**, 93; **DEMİR**, 134.

⁹⁷ **NARMANLIOĞLU**, 206; **DEMİR**, 134.

⁹⁸ **REİSOĞLU**, 319; **KABAKÇI**, 198; **DEMİR**, 134.

Oylamanın tekrarlanması gereken hallerde, bu oylamanın yapılmaması ve grev uygulanması, grevi kanundışı hale getirir⁹⁹.

5. Grev Oylaması Sonucunun Kesinleşmesi

Grev oylamasına ilişkin itiraz süresinin geçmesi yahut itirazın kesin olarak sonuca bağlanması halinde grev oylamasının sonucu uygulamaya konulabilir (Yön.16/1). Oylamaya katılanların salt çoğunluğunun grev lehine karar vermeleri halinde STİSK.60/1 doğrultusunda grev ve dolayısıyla lokavt uygulanabilir. Buna göre, grev kararı, uyuşmazlık tutanağının tebliği tarihinden itibaren altmış gün içinde alınabilir ve bu süre içerisinde altı iş günü önceden karşı tarafa bildirilecek tarihte uygulamaya konulabilir. Ancak mülga 2822 sayılı Kanun'un 37/3. madde hükmünde yer verilen, grev oylaması yapılan hallerde altmış günlük sürenin oylamanın sonucunun kesinleşmesinden sonra başlayacağına ilişkin kuralın, 6356 sayılı Kanun'a alınmayışı tartışmalara neden olmaktadır.

Grev oylaması yapılamadan yahut kesinleşmeden altmış günlük sürenin geçmesi, grevin bildirilen günde başlayamaması gibi ihtimaller tartışmanın işçi sendikasının yetkisine ilişkin boyutudur. Mahkemenin grev oylamasına ilişkin itirazları kesin olarak karara bağlayacak olması önemli olmakla birlikte, karar için öngörülen sürenin düzenleyici bir hüküm olduğu ve mahkemeyi bağlamadığı açıktır. Hukuk sistemimizde davaların kısa sürede sonuçlanmadığı da herkesin malumudur. Yine grev oylamasına itirazın nedeni de somut olayda sürecin uzamasına neden olabilir. Böyle bir durumda uyuşmazlık tutanağının tebliğinden itibaren altmış gün geçmesine rağmen oylamanın sonucunun kesinleşmesini bekleyen işçi sendikasının yetki belgesinin düşmesini engelleyen bir düzenleme yoktur. 6356 sayılı Kanun'un getirdiği sistem, işçi sendikasının yetki belgesinin hükümsüz kalması tehlikesi karşısında, grev oylaması sonucunu beklemeden grev kararını uygulamaya zorlamaktadır¹⁰⁰.

⁹⁹ NARMANLIOĞLU, 206; ÇİFTER, 93; CENTEL, Oylama, 18.

¹⁰⁰ Kanunda, grev oylaması talebi, oylama yapılması ve itiraz prosedürünün on sekiz günlük bir süreye bağlandığı, işlemlerin muhataplarının resmi merciler olmasının bu süreyi daha da uzatabileceği, işçi sendikasının grev kararını uyuşmazlık tutanağının tebliğinden itibaren görece geç bir tarihte alması halinde, ufak bir sapma yahut aksamanın grevin yasal olarak uygulanmasını tehlikeye sokabileceği haklı olarak ifade edilmiştir. Bkz. AVCI, 91.

Grev oylaması sonucu kesinleşmeden grev kararının uygulanmasının mümkün olup olmadığına ilişkin değerlendirme önemlidir. Grev mücadele aracı olarak, uyuşmazlıkların çözümünde son seçenek olarak değerlendirilir. Çalışma hayatında işçiler ile işveren için sosyal ve ekonomik başta olmak üzere birçok etki yaratır. İşçilerin sendikaya üye olması ve sendikanın işçiler adına yapmış olduğu toplu pazarlık dolaylı (temsili) demokrasinin bir tezahürüdür. Grev oylaması ile işçilere doğrudan uygulanan demokratik esaslarla grev kararına müdahale imkânı tanınır. Bunun sebebi grev kararından en fazla etkilenen olan kişilere söz hakkı tanımadır. Hak arama mücadelesinin iş barışına ve işçi-işveren ilişkilerine etkileri olacağı kuşkusuzdur. Bundan kaçınmak isteyen işçilerin çoğunlukta olduğu bir işyerinde, grev oylamasının sonucu beklenmeden alınacak grev kararı olumsuz sonuçlara neden olabilir.

Oylamanın sonucu beklenmeden, uygulamaya konulan grevin akıbeti, oylama sonucunun kesinleşmesi halinde değişebilir. Oylamanın sonucunda grev aleyhine bir karar çıkarsa uygulanan grev kararının durdurulması ve zorunlu tahkim süreci ile devam edilmesi gerekir. Teorik olarak mümkün olmakla birlikte, pratikte grev oylamasının amaçlarına uymadığı kanaatindeyim. İşçiler alınan grev kararına katılıp katılmamakta serbesttir. Ancak oylama sonucunun beklenmemesi işçiye gereği olmayan bir ikileme sürükler. Greve katılmamanın işçi-sendika; katılmanın ise işçi-işveren ilişkilerini zorlayacağı söylenebilir. Kanaatimizce, grev oylamasının grev sürecini kesintiye uğratan, sonucuna göre hareket edilmesi gereken bir uygulama olduğunun kabulü, amacına daha uygundur.

Doktrinde bizim de katıldığımız görüşe göre, ilgili hükmün 6356 sayılı Kanun'a alınmayışını, kanun koyucunun sistemi değiştirme yönündeki iradesi olarak görmek doğru olmaz¹⁰¹. 2822 sayılı Kanun döneminde m.37/3 hükmüne ilişkin somut bir eleştirinin olmaması, 6356 sayılı Kanun genel gerekçesi ve ilgili madde gerekçesinde bir açıklamaya yer verilmemesi, mevcut durumun bir unutkanlık sonucu olduğu izlenimi vermektedir¹⁰². Bu açıklamalar ışığında, grev oylamasının

¹⁰¹ EKMEKÇİ/YİĞİT, 684.

¹⁰² EKMEKÇİ/YİĞİT, 683. Oylama sonucunun kesinleşmesine kadar altmış günlük sürenin dolması haline işçi sendikasının sadece zorunlu tahkime başvurabileceği yönünde bkz. CENTEL, Oylama, 20. Grev oylamasının kesinleşmesi ile birlikte,

sonucu kesinleşmeden, altmış günlük sürenin devam ettiğini yahut grevin uygulanabileceğini kabul etmek mümkün olmamalıdır¹⁰³. Kanaatimizce, bu yönde bir uygulama hakkın kötüye kullanımı koşullarını dahi barındırabilir. Grevin son çare olması ilkesine de uygun düşmez.

Bir başka görüşe göre; grev kararı alınması, grev oylaması ve grevin uygulanması için sadece, uyuşmazlık tutanağının tebliğinden itibaren başlayacak olan altmış günlük süre dikkate alınmalıdır. Grev oylamasının, grev kararı alınması ve uygulamaya konulmasını etkileyecek yahut kesilmesine neden olacak bir olgu olmadığı ifade edilir. Buna göre altmış günlük sürede uygulamaya konulan grev halinde, grev lehine çıkan oylama sonucunda greve devam edilmesi, grev aleyhine çıkan sonuçta ise grevin durdurulması gerekir¹⁰⁴. Yüksek Mahkeme de vermiş olduğu bir kararında aynı sonuca ulaşmıştır¹⁰⁵.

uyuşmazlık tutanağının tebliğinden itibaren başlayan altmış gün süre dolmadıysa bu süre içinde, dolmuş ise oylama sonucunun kesinleşmesinden itibaren yeni bir altmış günlük süre içinde altı işgünü öncesinden haber vererek grevin uygulanabileceği yönünde bkz. **TUNCAY/SAVAŞ KUTSAL/ BOZKURT GÜMRÜKÇÜOĞLU**, 490.

¹⁰³ **NARMANLIOĞLU**, Toplu İş, 651; **ARICI**, 351. Grev oylamasını düzenleyen kanun koyucunun, oylama sonucu belli olmadan grevin başlayabilmesine izin vermesinin işin niteliğine ve eşyanın tabiatına aykırı olduğu yönünde bkz. **EKMEKÇİ/YİĞİT**, 684.

¹⁰⁴ **ŞAHLANAN**, 575.

¹⁰⁵ Yargıtay kararı için bkz. Y9HD., 19.02.2015, 3584/7508 “Diğer taraftan 6356 sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu’nun 60/1 maddesine göre “Grev kararı, 50 nci maddenin beşinci fıkrasında belirtilen uyuşmazlık tutanağının tebliği tarihinden itibaren altmış gün içinde alınabilir ve bu süre içerisinde altı iş günü önceden karşı tarafa bildirilecek tarihte uygulamaya konulabilir. Bu süre içerisinde, grev kararının alınmaması veya uygulanacağı tarihin karşı tarafa bildirilmemesi hâlinde toplu iş sözleşmesi yapma yetkisi düşer”. 2822 sayılı kanunda süre grev veya lokavt kararının tebliğinden sonra işlerken, yeni bu düzenlemede artık uyuşmazlık tutanağının tebliğinden itibaren başlayacaktır. Grev kararı alınmıştır. Grev kararı almak ve uygulamak işçi kuruluşuna sağlanmışken, grevin uygulanmasını işyerinde çalışanların grev oylaması yolu ile önlemleri olanağı da getirilmiştir. Ancak grev oylaması grevin zorunlu şartlarından değildir. Grev oylamasına başvuru zorunlu olmadığı gibi uygulamaya koyma sırasında grev oylamasını beklemeye, grev oylaması talep edilmesini beklemek de zorunlu değildir. Davacı sendikanın istemi, Yasada açıkça düzenlenen 60 günlük sürenin başlangıcının tespiti istemidir. Grev oylamasının grevin zorunlu şartı olmaması karşısında ve Yasanın açık düzenlemesi dikkate alındığında, davacı sendikanın bu tespit isteminde hukuki yararı

Oylama sonucunda grev aleyhine karar verenlerin çoğunlukta olması ve kararın kesinleşmesi halinde işçi sendikası tarafından alınan grev kararının uygulanma şansı kalmaz (STİSK 61/3). Aksi halde, uygulanacak bir grevin kanundışı olduğu belirtilmelidir¹⁰⁶. Böylece, işçi sendikasının mevzuatta belirtilen süreler içinde karşı tarafla (işveren yahut işveren sendikası) anlaşması ya da Yüksek Hakem Kurulu'na başvurması gerekir¹⁰⁷. İki yoldan birine başvurmayan işçi sendikasının toplu iş sözleşmesi yetkisi düşer¹⁰⁸. Grev gücü olmayan bir sendikaya belirli bir süre toplu iş sözleşmesi yapma yetkisinin tanınması doktrinde eleştirilmektedir. Buna göre, sendikalar arasındaki rekabet de dikkate alındığında, taraf işçi sendikasının hangi şartlarda olursa olsun karşı tarafla anlaşma yönünde irade ortaya koyması, işçilerin sosyal ve ekonomik çıkarlarını ne kadar koruduğu tartışmalı olan bir toplu iş sözleşmesine sebebiyet verebilir¹⁰⁹.

Grev oylamasının, grevin uygulanması aleyhine kesinleşmesi halinde, işçi sendikasının karşı tarafla anlaşabileceği yahut Yüksek Hakem Kurulu'na başvuracağı süre bakımından mevzuatımızdaki düzenlemeler duraksamaya neden olur. Yüksek Hakem Kurulu'na başvuruyu düzenleyen Kanun hükmüne göre, grev oylaması sonucunda grev yapılmaması yönündeki kararın kesinleşmesinden itibaren altı iş

bulunmamaktadır. Davanın bu gerekçe ve dava şartı yokluğu nedeni ile usulden reddi gerekir.”.

¹⁰⁶ OĞUZMAN, 203; REİSOĞLU, 317; KABAKÇI, 199.

¹⁰⁷ Grup toplu iş sözleşmesi bakımından bazı işyeri ve işletmeler bakımından Yüksek Hakem Kurulu'na başvurulması halinde, grup içinde yer alan işyeri ve işletmeler arasında bağtlanan toplu iş sözleşmelerinde farklılık oluşacağı yönünde eleştiri için bkz. CENTEL, 19. İşçi sendikasının zorunlu tahkime başvurusu sonrasında karşı tarafla bağtlayacağı toplu iş sözleşmesinin geçerli olacağı yönünde bkz. REİSOĞLU, 318.

¹⁰⁸ ARICI, 350; GÖKTAŞ/YILMAZ, 1077. Her iki durumunda taraflarca benimsenmeyecek haller olduğu ve uyuşmazlığın çözümsüzlüğü anlamına geldiği yönünde bkz. KABAKÇI, 199. Bu durumda sendikanın yetkisinin düşeceğinin düzenlenmesi gerektiği yönünde bkz. ÇELİK/CANIKLIOĞLU/CANBOLAT/ÖZKARACA, 1121.

¹⁰⁹ Zorunlu tahkime başvurma yetkisi sadece işçi sendikasına ait olduğundan, işveren tarafının bunu engellemesinin tek yolu, altı günlük sürede işçi sendikasıyla anlaşmasıdır. Bkz. KABAKÇI, 200; OĞUZMAN, 203. İşçi sendikasının bağtladığı sözleşmenin hakkın kötüye kullanımı niteliğinde olduğu iddiasında olan işçilerin sözleşmenin iptalini isteyebilecekleri yönünde bkz. REİSOĞLU, 318.

günü içinde işçi sendikası, Yüksek Hakem Kuruluna başvurabilir. Aksi takdirde işçi sendikasının yetkisi düşer (STİSK.51/1). Grev oylamasını düzenleyen hükme göre, uyuşmazlık tutanağının tebliğinden itibaren altmış gün içinde taraflar arasında anlaşma sağlanamazsa yahut işçi sendikası altı iş günü içinde Yüksek Hakem Kurulu'na başvurmazsa yetki belgesi hükümsüz kalır (STİSK.61/3). Yönetmeliğe göre ise, yetki belgesinin düşmemesi için tarafların anlaşabileceği veya işçi sendikasının Yüksek Hakem Kurulu'na başvurması gereken süre altı iş günü olarak belirlenir (Yön.16/3). Zorunlu tahkime ilişkin süre aynı olmakla beraber, işçi sendikasının karşı tarafla anlaşma yoluna gitmesi ihtimalinde hangi sürenin esas alınacağı belirlenmelidir.

Bir görüşe göre, STİSK.61/3 hükmü grev oylamasını kaybeden işçi sendikasına seçimlik bir yetki tanır. Buna göre, toplu iş sözleşmesi yetkisinin düşmesi her iki yolun da tüketilmiş olmasına bağlıdır. Zorunlu tahkime başvurmayıp, uyuşmazlık tutanağının tebliği tarihinden itibaren altmış günlük sürede anlaşmaya ulaşan sendikanın yetkisi düşürülmemelidir. Altmış günlük sürenin geçmesine rağmen anlaşma sağlanamamışsa, yetki belgesinin hükmü kalmaz. Ancak sendikanın seçeneklerden sadece birini izleyebileceği, zorunlu tahkime başvurduktan sonra karşı tarafla geçerli bir toplu iş sözleşmesi yapmasının mümkün olmadığı belirtilmektedir¹¹⁰.

İşçi sendikasının daha önce başlayan süreçte altmış gün içinde anlaşmaya varamamış olması ve grev oylamasının sonucunun tebliğinden itibaren altı iş günü içinde zorunlu tahkime başvurmaması halinde yetki belgesinin hükümsüz kalacağı ifade edilmektedir. Buna göre, altı iş günlük sürede de tarafların anlaşmaya varması önünde bir engel yoktur¹¹¹.

Kanunun grev oylamasını düzenleyen hükümlerinin STİSK.60/1 hükmüne yaptığı atıfta yer alan altmış günlük sürenin, uyuşmazlık tutanağının tebliği tarihinden değil, grev oylamasının sonucunun tebliğinden itibaren başlayacağı görüşünde olanlar da vardır¹¹².

Bir başka görüşe göre ise, oylama sonucunun grevin uygulanmaması yönünde kesinleşmesi halinde, altı iş günlük sürede

¹¹⁰ CENTEL, Oylama 20-21; CENTEL, Sınırlama, 15.

¹¹¹ SUR, 468. Benzer yönde AVCI, 90. AKTAY, 291.

¹¹² DEMİR, Uygulama, 723-724.

zorunlu tahkime başvurmayan işçi sendikasının yetkisi düşeceğinden, işçi sendikasının hangi yetkiye dayanarak altmış günlük süre sonuna kadar toplu iş sözleşmesine ilişkin anlaşma yapacağı belirsizdir. Bu noktada Yönetmelik hükmünün açıklık ve netlik sağladığı; Kanun'da yapılan yanlışı düzelttiği ifade edilmektedir¹¹³. Bizce de, Yönetmelik hükmünün daha uygun bir düzenleme olduğu söylenebilir. Ancak yine de, Kanunda olması gereken bir düzenlemeye, Kanun hükmünü sınırlayan tarzda Yönetmelikte yer verilmesinin, kanun yapma tekniği bakımından sakıncalı olduğu söylenmelidir. Böylece, grev kararı aleyhine oylama sonucunun tebliğinden itibaren altı iş günü içinde tarafların anlaşamaması yahut zorunlu tahkime başvurulmaması halinde işçi sendikasının yetkisi düşer¹¹⁴.

Oylamanın grevin aleyhine kesinleşmesinden sonra altı iş günü içinde zorunlu tahkime başvurmayan işçi sendikasının yetki belgesinin hükümsüz kalacağı görüşünde olsak da, bu başvuruda bulunulmaması ancak uyuşmazlık tutanağının tebliğinden itibaren altmış günlük sürede yahut bu süre dahi geçtikten sonra tarafların anlaşarak bir toplu iş sözleşmesine ulaşması halinde, bu sözleşmenin akıbeti değerlendirilmelidir. Kanunda yetki belgesi bulunmadan yapılan toplu iş sözleşmelerinin iptaline ilişkin esaslar düzenlenmiştir (STİSK.45)¹¹⁵. Yetki belgesinin bulunmamasının; yetki belgesinin alınmaması ve yetki belgesinin düşmesini kapsadığı belirtilmiştir¹¹⁶. Grev oylamasının grev aleyhine kesinleşmesinden sonra altı iş günü içinde Yüksek Hakem Kuruluna başvurmayan işçi sendikasının yetkisi düşeceğinden, toplu iş sözleşmesinin yetkisiz sendika tarafından yapıldığı kabul edilmelidir. Bu durum tek başına toplu iş sözleşmesinin iptal edilmesi için yeterli değildir. Ayrıca, işçi sendikasının gerçekte yetkili olmaması da aranır. Başka bir ifade ile, Kanunda yetki için öngörülen çoğunluğa sahip

¹¹³ EKMEKÇİ/YİĞİT, 683; ŞAHLANAN, 574-575.

¹¹⁴ ARICI, 350; GÖKTAŞ/YILMAZ, 1078; SÜMER, Uygulama, 989; ŞAHLANAN, 575; ALPAGUT, Değerlendirme, 43.

¹¹⁵ “ (1)Yetki belgesi bulunmaksızın yapılan bir toplu iş sözleşmesinde taraflardan birinin veya ikisinin yetki şartlarına sahip olmadığı ve bu nedenle sözleşmenin hükümsüzlüğü, Bakanlıkça durumun tespitinden itibaren kırk beş gün içinde, ilgililerce veya Bakanlıkça mahkemede dava yolu ile ileri sürülebilir. (2) Talep hâlinde mahkeme, toplu iş sözleşmesinin uygulanmasını dava sonuna kadar durdurabilir.”. STİSK. 45.

¹¹⁶ SÜMER, Uygulama, 990; OĞUZMAN, 61; EKMEKÇİ/YİĞİT, 447.

olmayan yahut yetki belgesi düştüğü anda bu çoğunluğunu kaybetmiş bir işçi sendikası olması gerekir¹¹⁷. Bu şartlar altında, grev yapılmaması yönünde karar alınan bir oylamadan itibaren altı iş günü içinde zorunlu tahkime başvurmayan bir işçi sendikasının bağitlayacağı toplu iş sözleşmesinin hüküm ifade etmesi söz konusu olabilir¹¹⁸.

Grev oylamasında, grev lehinde karar verilmesi halinde, işçi sendikası Kanun'da belirtilen usulleri takip ederek grev uygulamasına gidebilir. Bu durumda işverenin de lokavt yoluna başvurması mümkündür. Oylama neticesinde grev aleyhine çıkan sonuç, grevin uygulanmasını engellemektedir. İşçi sendikası altı iş günlük sürede karşı tarafla anlaşamaz yahut zorunlu tahkime başvurmazsa yetki belgesinin hükmü kalmayacağından, işverenin lokavt yapamayacağı söylenmelidir.

¹¹⁷ **ŞAHLANAN**, 506; **ÇELİK/CANİKLİOĞLU/CANBOLAT/ÖZKARACA**, 1028; **SUR**, 317; 2822 sayılı Kanun uygulaması bakımından Yargıtay'ın vermiş olduğu kararlar için bkz. Y9HD., 08.04.1992, 3561/3931. "Öte yandan, uyuşmazlığın her safhasında taraflar anlaşarak TİS yapabilirler. 36. maddenin 3. fıkrası Sendikaya YHK'ye başvurma hakkını tanımaktadır. Orada öngörülen süre içinde anlaşma sağlanamaması veya YHK'ye başvurulmamış olması tarafların kendi aralarında anlaşarak TİS yapmalarına engel değildir.". Y9HD., 08.04.1992, 3561/3931. Kararlara yönelik eleştiriler için bkz. **KABAKÇI**, 200. "Yukarıda yapılan tespit ve açıklamalar doğrultusunda Mahkemece Dairemiz bozma ilâmı sonrasında yapılacak yargılamada; belirtmek gerekir ki bir toplu ... sözleşmesinin yetki belgesi olmadan imzalanması, behemehâl sözleşmenin hükümsüz olduğu sonucunu doğurmamaktadır. Bu noktada önemli olan ve tespiti gereken husus, toplu ... sözleşmesinin taraflarının yetki şartlarına sahip olup olmadığıdır. Nitekim Kanun'da bu husus açık olarak "taraflardan birinin veya ikisinin yetki şartlarına sahip olmadığı ve bu nedenle sözleşmenin hükümsüzlüğü" şeklinde ifade edilmiştir. Bu itibarla, İlk Derece Mahkemesince öncelikle sözleşmenin imza tarihi itibarıyla tarafların yetki şartlarına sahip olmadığı, bu kapsamda bilhassa davalı Sendikanın kurulu bulunduğu işkolunda çalışan işçilerin en az yüzde birinin üyesi bulunması şartını (işkolu baraj şartı) sağlayıp sağlamadığı ve imza tarihi itibarıyla işyeri/işletme çalışan sayısı ile sendika üye sayısı duraksamaya yer vermeyecek şekilde gerekçede tartışmalı, bu suretle dayanağı deliller gösterildikten sonra oluşacak sonuca göre karar verilmelidir.". Y9HD., 08.02.2023, 1816/1678. Aynı yönde bkz. Y9HD., 01.07.2024 8585/10382. Kararlara yönelik eleştiriler için bkz. **EKMEKÇİ/YİĞİT**, 451.

¹¹⁸ **SÜMER**, Uygulama, 990; **SUR**, 468; **AKYİĞİT**, 622; **ÇELİK/CANİKLİOĞLU/CANBOLAT/ ÖZKARACA**, 1121; **DEMİR**, Uygulama, 723.

Bu sürede¹¹⁹ tarafların anlaşması halinde yine ortada bir uyuşmazlık kalmayacağından lokavta başvuru mümkün olmaz¹²⁰.

Ancak işverenin, grev oylamasına ilişkin usulüne uygun bir talep halinde, oylama sonucunu beklemeden lokavt kararını uygulamaya başlamasının mümkün olup olmadığı önemlidir. Mülga 2822 sayılı Kanunda yer alan 37/3 hükmüne 6356 sayılı Kanunda yer verilmemesi bu durum için de tartışma yaratmaktadır. Bazı doktrin ve Yargıtay kararlarında kabul edildiği şekliyle grev oylamasının sonucunu beklenmeden grev kararı alınabileceği görüşünün takip edilmesi halinde, işverenin de bu sürede lokavt kararı alması ve uygulaması mümkün görünür. Kanaatimce grev oylamasının sonucunu beklemezsizin lokavt uygulanamaz. Bu sonuç grev ve lokavtın son çare olması ilkesinin gereğidir. Böyle bir uygulama, lokavtın kötüye kullanılması olarak değerlendirilebilir.

III. TÜRK HUKUKUNDAKİ DÜZENLEMELERİN ULUSLARARASI ÇALIŞMA ÖRGÜTÜ BELGELERİNE UYUMU

Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu'nun getirilme sebeplerinden birisi, toplu iş ilişkilerine dair ulusal mevzuatımızın uluslararası normlara uygun hale getirilmesidir. Ülkemizin özellikle UÇÖ' nün 87 ve 98 sayılı Sözleşmeleri ile bağdaşmayan bazı hükümler üzerinden hem UÇÖ denetim organları hem de iç dinamikler tarafından eleştiriye uğradığı bilinmektedir. Grev yasak ve sınırlamaları bu eleştirilerde büyük bir yer kaplamıştır¹²¹. Grevi engelleme

¹¹⁹ Altı iş günlük süre çok kısa olmakla beraber, bu sürede grevin uygulanamayacağının açıkça belirtilmesi fakat lokavta ilişkin bir düzenleme yapılmaması, mücadele araçları bakımından silahların eşitliği ilkesine aykırıdır. Amaca göre yorum yapılırsa, bu sürede işverenin lokavt uygulamasına gidememesi gerekir. 2822 sayılı Kanun döneminde yapılan değerlendirmeler için bkz. SUR Melda, Lokavtın Meşruluğu ve Sınırları, Fransız Hukuku Örneği, Münir Ekonomi Armağanı, Ankara 1993, s.349-368; KABAKÇI, 202; OĞUZMAN 295.

¹²⁰ REİSOĞLU, 319; DEMİR, 135; AVCI, 92; GÜLER; Yüksek Hakem Kurulu, 40; TUNCAY/SAVAŞ KUTSAL/BOZKURT GÜMRÜKÇÜOĞLU, 490; ÇELİK/CANİKLİOĞLU/CANBOLAT/ÖZKARACA, 1121.

¹²¹ ALPAGUT Gülsevil, 6356 sayılı Kanunun Avrupa Konseyi, AB ve ILO Normlarına Uymu Açısından Değerlendirilmesi, İş Hukukunda Güncel Sorunlar (3), Kadir Has Üniversitesi, Seminer 22 Aralık 2012, İstanbul: Kadir Has Üniversitesi, İstanbul, 2013 140-147; CENTEL, Sınırlama, 19.

yöntemlerinden olan grev oylamasının ise bu kapsamda çok fazla üzerinde durulmamıştır. 275 sayılı Kanun ile başlayan, 2822 sayılı Kanun ile devam eden ve nihayetinde 6356 sayılı Kanun ile hali hazırda uygulanan grev oylaması, hem yoğun eleştirilere uğramaması hem de iki defa Anayasa Mahkemesi kararlarında Anayasa'ya uygun bulunmasının etkisiyle çok fazla değişime uğramadan bugünlere gelmiştir. Her bir sonraki Kanuna geçiş döneminde ufak değişiklikler yapılmış ancak temel mantık ve usulünde kapsamlı bir farklılık olmamıştır.

Uluslararası Çalışma Örgütü Denetim Organları' nın grev oylaması ile ilgili kararları, kural olarak grev oylamasına karşı olmadıklarını ancak grev kararı alınmasını zorlaştıran yahut imkânsız hale getiren uygulamaları eleştirdiklerini ortaya koymaktadır. Değerlendirilen mevzuat hükümlerinde grev oylamasının, grev kararı öncesi zorunlu bir aşama olarak düzenlenmesi, hukuk sistemimiz açısından karşılaştırma yaparken duraksamaya neden olabilir. Türk hukuk sisteminde grev kararı alınmasının asıl ve oylama ile grevin engellenmesinin istisna olması, ilgili kararların dikkate alınmayacağı anlamına gelmemelidir. Grev kararı alınmasını aşırı zorlaştıran oylama hükümleri ile alınmış grev kararının engellenmesini ölçüsüz şekilde kolaylaştıran grev oylaması düzenlemelerinin aynı nitelikte olduğu kanaatindeyim. Mevcut düzenlemelerimizin bu bakış açısı ile değerlendirilmesi yerinde olacaktır.

Hukukumuzda grev oylamasına ilişkin tartışmalar yeni değildir. 275 sayılı Kanun döneminden günümüze kadar, doktrinde bir takım eleştiriler söz konusu olmuştur. Grev oylamasının, grev hakkının özüne dokunan bir uygulama olduğu ve işçi sendikasının yetkisi olan bir konuda devreden çıkarıldığı eleştirisi en ağır olanıdır¹²². Anayasa'ya

¹²² Grev oylamasının grev hakkının özüne dokunur nitelikte olduğu ve işverenlere grevi kırma imkanı verdiği yönünde bkz. **ULUCAN** Devrim, Kanuni Grev Kararı ve Sonuçları, Çalışma ve Toplum Dergisi, 2013/4, 280. Grev oylamasının greve müdahale ve olumsuz grev özgürlüğünü genişlettiği ve bu yönüyle grev hakkını önemli ölçüde sınırlandırdığı yönünde bkz. **DEMİRCİOĞLU**, 83. Benzer yönde bkz. **TAŞKENT** Savaş, Grev Hakkı ve Sorunları, Çalışma Hayatının Güncel Sorunları, İstanbul 1987, 232. Yazar ayrıca, toplu iş sözleşmesi yapma yetkisinin sendikada olduğunu ve grev kararı alınmasının da bu kapsamda değerlendirilmesi gerektiğini, işçilere greve engel olma olanağının tanınmasının sendikal demokrasi ile bağdaşmayacağını belirtmiştir. Benzer yönde bkz. **ULUCAN**, Devrim: "Greve Katılan İşçilerin Salt Çoğunluğunun Greve Hayır Demesi İle Grevin Uygulanmaması", İHU., TSGLK.22, No.3, 1977, 3. Grev oylamasının toplu pazarlık sistemimize aykırı olduğu, sendikanın varlık sebebi olduğu işçiler aleyhine grev

aykırılık iddiaları ve iptal taleplerinde de yer alan bu bakış açısının kısmen yerinde olmadığı kanaatindeyim. Sendikanın “üyesi” işçilerin menfaati için iş ve işlemlerde bulunması gerektiği, çoğunluğun isteğine aykırı bir uygulamanın bu nitelikte kabul edilemeyeceği, oylamanın bu yönde bir önlem olduğu ve demokratik nitelik taşıdığı kabul edilebilir. Çoğu ülkede olduğu gibi, grev kararı alınmasının bir ön koşulu olarak düzenlenmemiş olması da isabetlidir. Grevin uygulanmasının asıl, oylama ile engellenmesinin istisna olması, grev hakkının bir gereğidir. Ancak oylamanın usulüne ilişkin ayrı bir değerlendirme yapmak gerekir. Oylamayı kimlerin talep edebileceği, oylamaya kimlerin katılabileceği, oylamada katılım ve karar yeter sayıları eleştiriye açıktır.

Grev oylamasını talep edebilen ve oylamaya katılan işçiler açısından yapılacak değerlendirmede, sadece yetki sahibi olan ve grev kararı almış sendika üyesi işçilerin bu hakka sahip olması gerektiği kanaatindeyim. Doktrinde ağırlıklı olarak, grev kararının uygulanmasının işyerindeki tüm işçileri bir çok yönden etkileyeceği ve onlara da bu konuda söz hakkı tanınması gerektiği görüşü kabul edilmektedir¹²³. Toplu iş sözleşmesinin tarafları, işçi sendikası ile işveren sendikası yahut sendika üyesi olmayan işverendir. Bu açıdan, işçilerin grev oylaması ile grev kararını engellemeleri kural olarak toplu iş sözleşmesi özerkliğine aykırı olarak değerlendirilebilir. Doğrudan ve temsili demokrasi ayrımında olduğu gibi, grev kararı alan sendikanın üyesi işçilerin bu yöndeki girişimi makul görülmelidir. Ancak sendika üyesi olmayan yahut başka bir sendikaya üye olan işçilere de böyle bir hak tanınması, toplu iş sözleşmesi özerkliğine müdahale olarak kabul edilmelidir.

Grev ve lokavt, toplu iş uyuşmazlıklarında başvurulacak son çaredir. Sendikalar, yetki süreçleri ile başlayan bir çok prosedürü geçerek bu

uygulanmasının akıl dışı olduğu yönünde bkz. **KABAKÇI**, 188. Yazar ayrıca grev kararını onaylamayan işçinin sendika ile ilişkisini kesmesinin dolaylı olarak grevin sona ermesi sonucunu doğuracağını, bunun sebebinin ise mevzuatımızda sendikanın üyelerinden dördte üçünü kaybetmesinin grevi sona erdiren bir hal olarak düzenlenmesi olduğunu belirtmiştir. Grev oylamasına ilişkin olumsuz görüşlere ilişkin geniş bilgi için bkz. **AYDEMİR**, 196-199; **ERKANLI**, 2227-2229; **DEMİR**, 127-128.

¹²³ **GÖKTAŞ/YILMAZ**, 1073; **AKTAY**, 292; **TUNCAY/SAVAŞ KUTSAL/BOZKURT GÜMRÜKÇÜOĞLU**, 486; **SUR**, 466; **ÇELİK/CANİKLİOĞLU/CANBOLAT/ÖZKARACA**, 1119.

noktaya gelirler. Sendika üyesi olmayan ve özellikle başka bir sendikaya üye olan işçilere, uzun uğraşlar sonucu alınmış bir grev kararını engelleme imkanı tanınmamalıdır. Kaldı ki, sendikaların işyerinde yaşadıkları yetki rekabeti ve ülkemizde işçilerin kollektif düzeydeki hakları bakımından bilinç düzeyleri dikkate alındığında istenmeyen sonuçların ortaya çıkması mümkün hale gelebilir. Örneğin, ağırlıklı olarak sendika üyesi olmayan veya başka bir sendikaya üye olan işçilerin talep ettiği bir grev oylamasına, grev kararı alan işçi sendikasının işçilerinin yeterli katılımı sağlamaması halinde, grev kararının engellenmesi söz konusu olabilecektir.

Sadece yetkili sendika üyesi işçilerin dikkate alınması, oylamanın işyerinde yapılması zorunluluğunu da ortadan kaldıracak niteliktedir. Yine, işverenlerin grevi engellemek için sendikalı işçilerin sözleşmelerine son vermesi veya grev kısıcılığı yapacak işçileri işe alması gibi kötüniyetli uygulamaların da önüne geçilmiş olacaktır.

Grev oylaması talep yeter sayısı 275 sayılı Kanun'da o işyerinde çalışan üçte biri olarak düzenlenmişken, 2822 ve 6356 sayılı Kanun, grev ilanının yapıldığı tarihte işyerinde çalışan işçilerin dörtte birinin talebini yeterli görmüştür. Bu durum sadece grev kararı alan sendika üyesi işçilerin oylama talep edebildikleri ve oylamaya katılabildikleri bir sistemde, anlamlı bir değişiklik yaratmaz. Ancak mevcut sistemimizde, söz konusu oran değişikliğinin grevin engellenmesini kolaylaştırdığı açıktır¹²⁴.

Grev oylamasında karar yeter sayısına ilişkin STİSK.61 ve ilgili Yönetmelik, önceki düzenlemenin aksine, "grev ilanı tarihinde işyerinde çalışan işçilerin salt çoğunluğunu" değil, "oylamaya katılan işçilerin salt çoğunluğunu" esas almıştır. Denetim organları ülke mevzuatlarına ilişkin raporlarında, karar yeter sayısı bakımından, sadece oylamaya katılanların dikkate alınması gerektiğini ifade etmektedir. Bu yorum, grev kararı öncesinde uygulanan zorunlu grev oylamasında, oylamaya katılmayanların, oylamaya grev aleyhine oy kullanmış gibi etki etmelerinden kaynaklanmaktadır. Örneğin, yüz işçinin olduğu bir işyerinde salt çoğunluk ile karar alınması için elli bir işçinin grev lehinde oy kullanması gerekir. Elli işçinin oylamaya katılmaması halinde,

¹²⁴ İşçilerin dörtte biri gibi bir oran ile oylama kararı alınması ve oylamaya katılanların salt çoğunluğu ile grevin yapılmaması kararı verilmesini kanun yoluyla grev kısıcılığın özendirilmesi olarak değerlendiren görüş için bkz. ULUCAN, 280.

oylamaya katılanların tümü olan elli işçi grev lehinde karar verse dahi, grev kararı alınamayacaktır. Denetim organlarının grev kararı alınmasını kolaylaştırıcı bir yorum yaptıkları söylenmelidir.

Grev oylamasında karar yeter sayısı bakımından 6356 sayılı Kanun ile yapılan değişikliğin sebebi, UÇÖ Denetim Organlarının bahsettiğimiz yorumu ile bağlantılı gibi görünmektedir. Ancak Türk hukukunda oylamaya katılanların salt çoğunluğunun dikkate alınması farklı bir sonuç doğurur. Bunun sebebi, bizim sistemimizin alınmış bir grev kararını engellemeye yönelik olmasıdır. Hüküm mevcut haliyle grev kararının engellenmesini ölçüsüz olarak kolaylaştıran ve Uluslararası Çalışma Örgütü normlarına aykırı bir niteliktedir¹²⁵.

SONUÇ

Türk toplu iş hukukunda grev oylaması, dünyadaki genel eğilimin aksine grevin zorunlu bir aşaması olarak değil, alınan grev kararının engellenmesi amacına hizmet edecek şekilde düzenlenmiştir. Grev hakkının niteliği gereği grev kararı alınmasının kural, engellenmesinin istisna olması gerekir. Bu yönden bizim sistemimizin esas olarak daha uygun olduğu kabul edilebilirse de, usul bakımından birtakım eleştirilere açıktır. Hem grev oylamasını talep hem de karar alınması açısından yetkili işçi sendikası işçileri haricinde işyerinde bulunan diğer işçilerinde dikkate alınmasının toplu iş sözleşmesi özerkliğine aykırı olduğu kanaatindeyiz. Talep yeter sayısı ile karar yeter sayılarının mevcut haliyle grev hakkının özüne aykırı olduğu söylenmelidir. Sadece oylamaya katılanların salt çoğunluğu ile grevin engellenebilmesi, sendikal bilincin tam olarak oturmadığı ülkemiz açısından uygun değildir.

Hukukun değişen ve gelişen yönü, düzenlemelerin zaman içinde eleştiriler ve uluslararası standartlar dikkate alınarak değerlendirilmesini gerektirir. Toplu iş hukukunun doğumundan itibaren, işçi-işveren ilişkisinin eşit olmayan doğası gereği, işçilerin ve örgütlenmelerinin korunması ile toplu pazarlık haklarının geliştirilmesi prensiplerine bağlı kalınmıştır. İşveren tarafının grev hakkına ilişkin olumsuz tutumuna rağmen Uluslararası Çalışma Örgütü'nün de bu yönde bir tavır takındığı

¹²⁵ Benzer yönde bkz. **ŞAHLANAN**, 574. Yazar, 6356 sayılı Kanundaki düzenlemenin sonucu olarak oylamaya katılmamanın grevi desteklememek anlamına geldiğini ve tutarsız bir düzenleme olduğunu haklı olarak belirtmiştir. Aynı yönde bkz. **EKMEKÇİ/YİĞİT**, 679.

açıktır. Mevzuatımızın grev oylaması özelinde, grev hakkının korunmasında geriye gittiği kanaatindeyim. Grev kararının uygulanmasını engellemeye yönelik bir oylama sisteminin benimsendiği Türk hukukunda, yukarıda değerlendirdiğimiz bunu ölçüsüz şekilde kolaylaştırıcı hükümlerde değişiklik yapılması yerinde olacaktır.

KAYNAKÇA

- AKTAY** Ahmet Nizamettin, Toplu İş Hukuku, B.2, Ankara 2019.
- AKYİĞİT** Ercan, Toplu İş Hukuku, B.5, Ankara, 2024.
- ALPAGUT** Gülsevil, 6356 sayılı Kanunun Avrupa Konseyi, AB ve ILO Normlarına Uyumu Açısından Değerlendirilmesi, İş Hukukunda Güncel Sorunlar (3), Kadir Has Üniversitesi, Seminer 22 Aralık 2012, İstanbul: Kadir Has Üniversitesi. 113-149.
- ALPAGUT** Gülsevil, 6356 Sayılı Yasa'nın Toplu İş Sözleşmesi ve Toplu İş Uyuşmazlıklarına İlişkin Hükümlerinin Değerlendirilmesi-Uluslararası Normlara Uyum, Legal İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Dergisi, 2012, C.9, S. 35, 24-55. (Değerlendirme)
- ARICI** Kadir, Türk İş Hukuku-II Toplu İş İlişkileri Hukuku, B.1, Ankara, 2022.
- AVCI** Mustafa, 6356 Sayılı Kanun'un Grev Oylaması Konusunda Getirdiği Değişiklikler ve Olası Uygulama Sorunları, Sicil İş Hukuku Dergisi, 2013, S. 30, 87-92.
- AYDEMİR** Murteza, Türk Hukukunda ve Mukayeseli Hukukta Grev Hakkı ve Lokavtın Sınırları, İstanbul 2001.
- BELLACE** Janice, The ILO and The Right to Strike, International Labour Review, vol. 153, N.1, 2014, 29-70.
- BOISSON DE CHAZOURNES** Laurence, The ILO and International Judicial Mechanisms: a Story of Control and Trust. In: ILO 100 - Law for Social Justice. George P. Politakis, Tomi Kohiyama, Thomas Lieby (Ed.). Geneva : International Labour Office, 2019, 186-216.
- BORZAGA** Matteo/**SALOMONE** Riccardo, Challenging The Right To Strike Or Attacking The Ilos Monitoring System?, The Possible Consequences Of Recent Employers Claims On The Enforcement Perspectives Of International Labour Standards, SIS Working Paper No 2015-4, November 2015, 1-16.
- BRİONE** Patrick/**ZAİDİ** Khadijah, Strikes and Minimum Services Laws in Europe, House of Commons Research Briefing, March 2023.

<https://commonslibrary.parliament.uk/research-briefings/cbp-9751/>

CENTEL Tankut, Grev Yasak ve Sınırlamalarına Topluca Bakış, TİSK Akademi, 2013/I, C. VIII, S. 15, 6-22. (Sınırlama)

CENTEL Tankut, Yasal Greve Müdahalede Grev Oylaması Uygulaması, TİSK Akademi, 2014/I, C. IX, S. 16, 6-24. (Oylama)

CREIGHTON Breen/ **MCCRISTAL** Shae, Strike Ballots and the Law in Comparative Perspective, Sydney Law School Legal Studies Research Paper No. 17/81 September 2017. https://papers.ssrn.com/sol3/papers.cfm?abstract_id=3039166 (ET.03.02.2025)

ÇELİK Nuri/**CANIKLIOĞLU** Nurşen/**CANBOLAT** Talat/**ÖZKARACA** Ercüment, İş Hukuku, B.36, İstanbul 2023.

ÇİFTER Algun, Grev Oylaması, Prof. Dr. Kenan Tunçomağ'a Armağan, İstanbul 1997, s. 76-100.

DEMİR Fevzi, Grev Oylamasının Önemi ve Uygulaması, Sicil İş Hukuku Dergisi, 2011, S. 22 121-137.

DEMİR Fevzi, En Son Yargıtay Kararları Işığında İş Hukuku ve Uygulaması, İzmir, 2018. (Uygulama)

DEMİRCİOĞLU Murat A., Hukuki Yönden Grev ve Lokavt, İstanbul 2025.

DUKES Ruth/**KOUNTOURIS** Nicola, Pre-strike Ballots, Picketing and Protest: Banning Industrial Action by the Back Door?, Industrial Law Journal, Vol. 45, No. 3, September 2016, 337-362.

EKMEKÇİ Ömer/**YİĞİT** Esra, Toplu İş Hukuku, B.6, İstanbul 2024.

ERKANLI Betül, Türk İş Hukukunda Grev Oylaması, D.E.Ü. Hukuk Fakültesi Dergisi, Prof. Dr. Şeref ERTAŞ'a Armağan, C. 19, Özel Sayı-2017, 2209-2250.

EWING Keith D., Myth and Reality of the Right to Strike as a 'Fundamental Labour Right, The International Journal of Comparative Labour Law and Industrial Relations, Vol. 29, Issue 2, 2013 145-165.

FREY Diane, Conflict over Conflict: The Right to Strike in International Law, Global Labour Journal, 2017, 8(1), 17-31.

- GARCÍA** Jorge Andrés Leyton, The Right To Strike As A Fundamental Human Right: Recognition And Limitations In International Law, *Revista Chilena de Derecho*, vol. 44, no. 3, 2017, pp.781-804.
- GERNIGON** Bernard/**ODERO** Alberto/**GUIDO** Horacio, ILO Principles Concerning The Right To Strike, First Published in The International Labour Review, Vol. 137, N.4, 1998.
- GÖKTAŞ** Seracettin/**YILMAZ** Gökhan, 6356 Sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu Şerhi, B.2, Ankara 2024.
- GÜLER** Şerafettin, Grev Oylaması Yolu İle Yüksek Hakem Kuruluna Başvurma, *Çimento İşveren Dergisi*, Kasım-Aralık 2008, 24-42 (Yüksek Hakem Kurulu).
- GÜLER** Şerafettin, Türk İş Hukukunda Grev Oylaması, *Mess Mercek Dergisi*, S. 69, Ocak 2013, 128-145 (Grev Oylaması).
- HOVARY** Claire La, Showdown at the ILO? A Historical Perspective on the Employers' Group's 2012 Challenge to the Right to Strike, *Industrial Law Journal*, Vol. 42, No. 4, December 2013, 338-368.
- INTERNATIONAL LABOUR OFFICE**, "Final Report of the Tripartite Meeting on the Freedom of Association and Protection of the Right to Organise Convention, 1948 (No. 87), in Relation To The Right To Strike And The Modalities And Practices Of Strike Action At National Level", 2015. <https://www.ilo.org/meetings-and-events/tripartite-meeting-freedom-association-and-protection-right-organise> (ET. 04.04.2025)
- INTERNATIONAL LABOUR OFFICE**, "Freedom of Association: Digest of decisions and principles of the Freedom of Association Committee of the Governing Body of the ILO (Fifth (revised edition)", 2006. (ILO, Digest) <https://www.ilo.org/publications/freedom-association-digest-decisions-and-principles-freedom-association> (ET. 01.03.2025)
- INTERNATIONAL LABOUR OFFICE**, Freedom of Association: Compilation of decisions of the Committee on Freedom of Association, 6th edition, 2018. (ILO, 2018) <https://www.ilo.org/publications/freedom-association-compilation-decisions-committee-freedom-association-pdf> (ET. 01.03.2025)

INTERNATIONAL LABOUR CONFERENCE, Freedom of association and collective bargaining. General Survey of the reports on the Freedom of Association and Protection of the Right to Organise Convention, 1948 (No. 87), and the Right to Organise and Collective Bargaining Convention, 1949 (No. 98). Report III (Part 4B), 81st Session, 1994. https://labordoc.ilo.org/discovery/fulldisplay?vid=41ILO_INST:41ILO_V1&search_scope=ALL_ILO&tab=Everything&docid=alma993005643402676&lang=en&context=L (ET.01.03.2025)

INTERNATIONAL LABOUR CONFERENCE, Report of the Committee of Experts on the Application of Conventions and Recommendations, (articles 19, 22 and 35 of the Constitution) Report III (Part A) 113th Session, 2025. (ILO, 2025). https://www.ilo.org/sites/default/files/2025-02/Report%20III%28A%29-2025-%5BNORMES-241219-002%5D-EN_0.pdf (ET. 02.03.2025)

INTERNATIONAL LABOUR CONFERENCE, Report of the Committee of Experts on the Application of Conventions and Recommendations, (articles 19, 22 and 35 of the Constitution) Report III (Part A) 99th Session, 2010. (ILO, 2010) <https://www.ilo.org/international-labour-conference/99th-session-international-labour-conference> (ET. 02.03.2025)

INTERNATIONAL LABOUR OFFICE, 380th Report of the Committee on Freedom of Association, 2016. https://labordoc.ilo.org/discovery/fulldisplay/alma994940393202676/41ILO_INST:41ILO_V2 (ET. 03.04.2025)

KABAKÇI Mahmut, 2822 Sayılı Toplu İş Sözleşmesi Grev ve Lokavt Kanunu'na Göre Toplu Pazarlık Sürecinde Ortaya Çıkan Uyuşmazlıkların Çözüm Aracı Olarak Grev ve Lokavt, İstanbul 2004.

KÖSE Sevdâ, ILO'da "Grev Krizi" ve Uluslararası Adalet Divanı Süreci, Çalışma ve Toplum, C.3, S.82. 927-962.

NARMANLIOĞLU Ünal, Grev, Ankara 1990 (Grev)

NARMANLIOĞLU Ünal, İş Hukuku II Toplu İş İlişkileri, B.2, İstanbul 2013. (Toplu İş)

- NOVÍTZ** Tonia A., UK regulation of strike ballots and notices–Moving beyond ‘democracy’?, *Australian Journal of Labour Law*, Vol.29, No.2, 2016, 226-242.
- OĞUZMAN** Kemal, *Hukuki Yönden İşçi-İşveren İlişkileri*, B.4, İstanbul 1987.
- ÖZKARACA** Ercüment/ÜNAL Canan, Dava Şartı Arabuluculuk Hükümlerinin Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu Açısından Uygulanması, *Sicil İş Hukuku Dergisi*, S.42, 2019, 16-41
- REGENBOGEN** Sonia, The International Labour Organization And Freedom Of Association: Does Freedom Of Association Include The Right To Strike. *Canadian Labour & Employment Law Journal*, 16, 2011, 383–417.
- REİSOĞLU** Seza, *Toplu İş Sözleşmesi Grev ve Lokavt Kanunu Şerhi*, Ankara 1986.
- SUR** Melda, *İş Hukuku Toplu İlişkiler*, B.11, Ankara, 2024.
- SUR** Melda, *Lokavtın Meşruluğu ve Sınırları*, *Fransız Hukuku Örneği*, Münir Ekonomi Armağanı, Ankara 1993, 349-368
- SÜMER** Haluk Hadi, *İş Hukuku Uygulamaları*, B.8, Ankara 2024.
- ŞAHLANAN** Fevzi, *Toplu İş Hukuku*, B.1, İstanbul 2020.
- TAŞKENT** Savaş, *Grev Hakkı ve Sorunları*, *Çalışma Hayatının Güncel Sorunları*, İstanbul 1987.
- TUNCAY** Aziz Can/**SAVAŞ KUTSAL** Burcu/**BOZKURT GÜMRÜKÇÜOĞLU** Yeliz, *Toplu İş Hukuku*, B.9, İstanbul 2025.
- ULUCAN** Devrim, Greve Katılan İşçilerin Salt Çoğunluğunun Greve Hayır Demesi İle Grevin Uygulanmaması, *İHU.*, TSGLK.22, No.3, 1977, 1-3.
- ULUCAN** Devrim, *Kanuni Grev Kararı ve Sonuçları*, *Çalışma ve Toplum Dergisi*, 2013, S. 4, 275-288.
- WISSKIRCHEN** Alfred, The Standard-Setting And Monitoring Activity Of The ILO: Legal Questions And Practical Experience, *International Labour Review*, Vol. 144, Issue 3, 2005, 253-289.
- VOGT** Jeffrey S, The Right to Strike and the International Labour Organisation (ILO), *King's Law Journal*, 27/1, 2016, 110-131.