

TÜRK HUKUKU'NDA GREV YASAKLARI

The Bans of Strike in Turkish Law

Yrd. Doç. Dr. İştar CENGİZ (URHANOĞLU)*

Dr. A. Eda MANAV**

ÖZET

Grev hakkı Türk hukukuna ilk defa 1961 Anayasası ile girmiştir. Bu suretle de grev anayasal bir hak olarak getirilmiştir. Grev anayasal bir hak olarak getirilmiş olmasına karşın, sınırsız bir hak da değildir. Hak olarak getirilip güvence altına alınırken bir taraftan da birtakım yasaklamalara ve sınırlamalara tabi tutulmuştur. Grevin yasaklanmasına ve ertelenmesine ilişkin olarak Anayasa'da düzenlenen esaslar çerçevesinde 2822 sayılı Toplu İş Sözleşmesi Grev ve Lokavt Kanununda birtakım düzenlemeler getirilmiştir. Anayasa'nın ve 2822 sayılı Kanun'un dışında grev hakkının kullanımı hukukumuzda başka kanunlarla da sınırlandırılmıştır.

2822 sayılı Kanun bakımından kanuna uygun olarak alınmış bir grev kararının, kanunda öngörölen koşullara uyularak uygulamaya konulması halinde yasal grevden söz edilir. Kanundaki usule uygun olarak alınmış bir grev kararının uygulanabilmesi için, söz konusu kararın uygulanmasına engel bir yasağın bulunmaması gerekir. Nitekim grevin uygulanmasına ilişkin diğer koşullar bulunsa dahi grev yasağının bulunması halinde yasağa rağmen grevin uygulanması mümkün değildir. Aksi takdirde kanun dışı grevden söz edilir. Bu sebeple hukukumuzda grev hakkını sınırlandıran grev yasakları önemli bir yer tutmaktadır. Grevin uygulanmasını engelleyen yasaklar sürekli ve geçici yasaklardır. Bunun dışında Bakanlar Kurulunca grevin ertelenmesine karar verilmesi ya da grev oylaması sonucunda grevin uygulanmaması neticesinin doğması halinde de grev hakkının sınırlandırılması söz konusu olacaktır.

Anahtar Kelimeler: Grev-Grev Hakkı-Grev yasağı-Grev Oylaması-Grevin Ertenilmesi

ABSTRACT

The right for strike was first introduced in the Turkish laws through 1961 Constitution. Thus it became a constitutional right. Although strike has become a constitutional right, it is not a limitless right at all. While it is deemed to be a right and thus secured, it is subject to several restrictions and limitations, on the other hand. The Collective Labor Agreement Strike and Lockout Law numbered 2822 was regulated within the framework of the procedural basis in the Constitution regarding

* Kırıkkale Üniversitesi Hukuk Fakültesi Öğretim Üyesi

** Hâkim Adayı

the prohibition and suspension of the strike. The use of right to go on strike is limited in the laws other than the Constitution and the law numbered 2822.

In case any decision to go on strike taken in accordance with the pertinent laws is put into exercise as per the conditions stipulated in such laws, then a legal strike can be mentioned. To exercise the any decision to go on strike taken in accordance with the procedures stipulated in the law, there should not be any prohibition which may prevent the use of the right. As a matter of fact, even the stipulated provisions are satisfied in using this specific right, if there exist any prohibition, it is not possible to enjoy the right to go on strike despite such a prohibition. Otherwise, an illegal strike must be mentioned. Therefore, the prohibitions on strike which restrict the use of the right have substantial importance. The prohibitions which may prevent the use of the right to go on strike are temporary and continual prohibitions. The right for going on strike may be restricted through the decision taken by the Council of Ministers to postpone the strike or the consequences which may give way to make disuse of the right to go on strike as per the polls for strike.

Keywords: Strike, Right to Go on strike, Prohibitions on Strike, Strike Vote, Postponement of Strike

GİRİŐ

1982 Anayasası grevi bir hak olarak tanımlamıő ve çalışma iliőkilerini düzenleyen hükümleriyle bu hakkın çerçevesini çizmiőtir. Grev hakkının kullanım alanıyla ilgili hükümlere de yer veren Anayasa aynı zamanda söz konusu hakkı sınırlandırma yoluna gitmiőtir. Bu bağlamda toplu menfaat uyuőmazlıklarının çözümlenmesinde greve baővurulabileceėi, toplu hak uyuőmazlıklarının çözümü için greve baővurulamayacaėı kuralının yanı sıra bazı işler ve yerler için grevin yasaklanabileceği ve bunun Kanunla düzenlenebileceği belirtilmiştir.

Konu hakkında yasal düzenlemeyi yapan 2822 sayılı Toplu İş Sözleşmesi Grev ve Lokavt Kanunu ise Anayasa'nın çizdiği çerçevede, grev hakkının kullanım Őeklini düzenlemiőtir. Anayasanın ngrdği grev, yasal grev olarak düzenlenirken, bunun dışında kalan eylemler ve uygulamalar yasadışı grev olarak düzenlenmiştir ve yasadışı grev yasaklanmıőtir ve yaptırma baėlanmıőtir. Ayrıca yasal grev kapsamında olan grevler de bazı durumlarda sınırlandırılmıőtir. Grev hakkı, bazı işler ve işyerleri için sürekli olarak yasaklanırken, bazı işler ve işyerlerinde geçici olarak yasaklanmıőtir. Grev yasakları, çalışma hayatının en önemli konularından birini oluőturan toplu pazarlık sistemini sınırlandırmaktadır. Grev hakkı bir anayasal hak olarak getirilmiştir olmasına karşın 2822 sayılı Kanun'da belirtilen bazı durumlarda grev yasaklanmıőtir ve grevin uygulama olanağı da ortadan kalkmıőtir.

Çalışmamızda öncelikle genel olarak grev kavramından söz ettikten sonra grev yasaklarını ve bu çerçevede sürekli ve geçici grev yasaklarını, daha sonra grevin idari bir kararla sınırlandırılmasını oluşturan Bakanlar Kurulu tarafından grevin ertelenmesini, işçilere grevin uygulanmasına engel olabilmeye hakkı veren grev oylamasını yasal düzenlemeler, doktrin görüşleri ve yargı kararları çerçevesinde inceledik. Grev yasaklarına aykırılığın hukuki ve cezai sonuçlarını inceleyerek çalışmamızı sonlandırdık.

KAVRAMSAL OLARAK GREV

Türkçe'ye Fransızca'dan alınmış olan grev (gréve) kelimesi, aslında deniz veya nehir kenarındaki kumsal arazi anlamına gelmektedir. Kelimenin bir diğer anlamı ise, Paris' te Seine Nehri kenarındaki Belediye Sarayının yanında bulunan ve eskiden idamların alenen infaz edildiği ve "Grev Meydanı" adı verilen meydana gelmektedir. Daha sonraları bu meydana iş arayanların topluca beklemeleri halk tarafından "grev yapmak" olarak adlandırılmış ve nihayet XIX. yüzyılın başlarından itibaren işçilerin çeşitli menfaatler elde etmek amacıyla toplu olarak ve iradi şekilde işi bırakmalarına "grev" denilmiştir¹.

İngilizce' de "strike", Almanca' da "streik", Fransızca' da "gréve" olarak ifade edilen grev, işçilerin isteklerini elde etmek için, iş sözleşmesini geçici bir süre için ifa etmeme niyetlerini açıklayan, topluca ve bir karara uyarak işi bırakmaları olarak tanımlanabilir ve bu bağlamda da bir iş mücadelesi aracıdır². Türk Hukukunda hukuki açıdan greve ancak, bir işverene işi ilişkisiyle bağlı olan işçiler başvurabilir. Konumuzun temeli kanuni grevdir ve bu nedenle 2822 sayılı Kanun'daki tanım önem arz etmektedir. 2822 sayılı Kanun m.25' e göre; "*İşçilerin, topluca çalışmamak suretiyle işyerinde faaliyeti durdurmak veya işin niteliğine göre önemli ölçüde aksatmak amacıyla aralarında anlaşarak veyahut bir kuruluşun aynı amaçla topluca çalışmamaları için verdiği karara uyarak işi bırakmalarına grev denilir (f.I). Toplu iş sözleşmesinin yapılması sırasında uyuşmazlık çıkması halinde işçilerin iktisadi ve sosyal durumlarıyla çalışma şartlarını korumak veya düzeltmek amacıyla bu Kanun hükümlerine uygun olarak yapılan greve kanuni grev denilir (f.II). Kanuni grev için aranan şartlar gerçekteşmeden yapılan greve kanun dışı grev denilir. Siyasi amaçlı grev, genel grev ve dayanışma grevi kanun dışı grevdir.*

¹ Melda Sur, Grev Kavramı, Dokuz Eylül Üniversitesi Yayınları, İzmir, 1987, s.6.

² Ünal Narmanlıoğlu, Grev, Dokuz Eylül Üniversitesi Yayınları, Ankara 1990, s.54; A. Can Tuncay, Toplu İş Hukuku, Beta Yayınları, 2.bası İstanbul 2010, s.282; Gérard Couturier, Droit du Travail, 2, Les Relations Collectives de Travail, Presses Universitaires de France, 1991, s.349vd.; Jean Pélissier/ Gilles Auzero/ Emmanuel Dockès, Droit du Travail, 25^e édition, 2011, Dalloz, s.1355vd.

İşyeri işgali, iři yavaşlatma, verimi dūřürme ve diğer direnişler hakkında kanun dışı grevin müeyyideleri uygulanır (f.III). Devletin ülkesi ve milletiyle bölünmez bütünlüğüne, milli egemenliğe, Cumhuriyete, milli güvenliğe aykırı amaçla grev yapılamaz (f.IV)."

Kanunun ilgili maddesinde yer alan tanım uyarınca grevin ilk unsuru, işçiler tarafından işin bırakılmasıdır. Söz konusu husus, 2822 sayılı Kanun m.25/I' de yer aldığı gibi aynı zamanda Anayasanın 54. maddesinde de yer almaktadır. Buna göre işçi sayılmayan kişilerin, örneğın çırak, serbest meslek erbabı veya memurların işi bırakmaları, grev sayılmaz³. Bu itibarla, işçi kavramının, 4857 sayılı İş Kanunu m. 2/I, cümle 1 hükmüne göre belirlenmesi gerekmektedir⁴. İlgili madde hükmüne göre; "*Bir iş sözleşmesine dayanarak çalışan gerçek kişiye işçi, denir (f.I, cümle 1)*". İşlerini bırakan işçilerin, işi bırakma anında işçi sıfatını taşımaları ve çalışma yükümlülükleri bulunmasına rağmen çalışmaktan kaçınmaları halinde grev söz konusu olur. Aksi takdirde, grevin yapıldığı esnada Kanun'da sayılan nedenlerle mazeretli olan, yani iş görme borcu olmayan işçinin iş bırakması grev sayılmaz. İşin bırakılması, işin durdurularak işçilerin işyerinden ayrılmalarını ifade etmektedir zira kanuni bir grev işyerinden ayrılmayı zorunlu kılmaktadır (2822 sayılı Kanun m.38/I).

214

Grevin tanımında yer alan diğer unsur ise işçilerin topluca çalışmamak suretiyle işi bırakmalarınıdır⁵. Burada topluca işi bırakmanın, işyerinde işi veya üretimi ve böylece de çalışma barışını önemli ölçüde aksatmış bulunup bulunmaması önem taşımaktadır. Tek bir işçinin işi bırakması, grev olamaz; çünkü grev, toplu bir harekettir. Yargıtay da geçmişte bu konu ile ilgili olarak vermiş olduğu bir kararında; tek işçi durumundaki apartman kapıcısı için alınan grev kararının yasal olmadığının tespitine karar vermiştir⁶. Grevden söz edebilmek için, işçilerin topluca işi bırakmış bulunmaları gereklidir fakat yeterli değildir. Ayrıca topluca işi bırakmak suretiyle, o işyerinde işi durdurma veya işin niteliğine göre önemli ölçüde aksatma amacının da bulunması gerekir⁷.

Grevin üçüncü unsuru, işçilerin aralarında anlaşması veya bir kuruluşun aynı amaçla topluca çalışmamaları için verdiği bir karara uymasıdır. İşçi-

³ Narmanlıoğlu, Grev, s.54-55.

⁴ Kenan Tunçomağ/ Tankut Centel, İş Hukukunun Esasları, Beta Yayınları, İstanbul, 2003, s.461 vd.

⁵ Narmanlıoğlu, Grev, s.59; Sur, Grev, s.96.

⁶ Yargıtay 9. Hukuk Dairesi, Tarih: 31.05.1976, Esas No: 1976/0702, Karar No: 1976/14402; Tunçomağ/Centel, a.g.e., s.462-463.

⁷ Tunçomağ/Centel, a.g.e., s.463; Kenan Tunçomağ, İş Hukukunun Esasları, Beta Basım Yayım Dağıtım A.ř., İstanbul 1988, s.508.

lerin topluca anlaşmış sayılmaları için, en az kaç kişinin karara katılmış olması gerektiği konusu, 2822 sayılı Kanun m.25/I' de yer almamaktadır. Ancak, karara katılacak işçilerin sayısının, o işyerinde işi durduracak veya önemli ölçüde aksatacak miktarda “olması gerekmez. Aksi halde, grev hakkı, önemli ölçüde sınırlanmış olur. Çünkü, greve katılanların sayısı, grev sürerken artabilir. Böylece, işi bırakma için anlaşma ve hatta bu karara uymada, bir asgari işçi sayısı aranmamıştır⁸.

Türk Hukuku'nda işçilerin bir kuruluşun kararına uyarak işi bırakmaları yasal grev olarak kabul edilmiştir. Söz konusu kuruluş, kural olarak bir işçi sendikasıdır. Kanunda, toplu görüşmenin işçi tarafının ancak bir işçi sendikası olabileceği düzenlenmiş olduğu için greve de toplu uyuşmazlık sonucu bir işçi sendikası karar verebilir. Bu nedenle, "işçilerin aralarında anlaşarak" grev kararı almaları 2822 sayılı Kanun uyarınca yasal sayılmaz, grev kararının toplu görüşmeye taraf işçi sendikası tarafından alınması gerekir⁹. Türk Hukuku bakımından kuruluş kararına uymak yasal grevin şartlarından biridir¹⁰.

2822 sayılı Kanun m.25. maddesine göre; “*Toplu iş sözleşmesinin yapılması sırasında uyuşmazlık çıkması halinde işçilerin iktisadi ve sosyal durumlarıyla çalışma şartlarını korumak veya düzeltmek amacıyla bu Kanun hükümlerine uygun olarak yapılan greve kanuni grev denilir (f.II).*”.

Şu halde Türk Hukuku bakımından yasal grev; “*Yasada belirlenen amaç içinde ve yine Kanunda öngörülen usul, şekil, yasak ve sürelerle uyarak işçilerin topluca çalışmamak suretiyle bir işyerinde faaliyeti durdurmak veya işin niteliğine göre önemli ölçüde aksatmak amacıyla, toplu iş sözleşmesi ehliyet ve yetkisine sahip bir işçi sendikasının topluca çalışmaları için verdiği bir karara uyarak işi bırakmaları*” olarak tanımlanabilir¹¹.

2822 sayılı Kanun sadece yasal grev için gerekli şartları düzenlemiş ve yasal grev için aranan şartlar gerçekleşmeden yapılan grevin yasadışı grev sayılacağı belirtmiştir. Buna göre, kanunda belirlenen amaç dışında veya kanunda öngörülen usul, şekil, yasak ve sürelerle uyulmaksızın, işçilerin “*topluca çalışmamak*” suretiyle “*işyerinde faaliyeti durdurmak*”

⁸ Tunçomağ/Centel, a.g.e., s.464.

⁹ Nuri Çelik, İş Hukuku Dersleri, Yenilenmiş 23. Bası, Beta, İstanbul 2010, s.620.

¹⁰ Ünal Narmanlıoğlu, İş Hukuku II: Toplu İş İlişkileri, Dokuz Eylül Üniversitesi Yayınları, İzmir, 2001,s.657; Tunçomağ/Centel, a.g.e., s.473; Kemal Oğuzman, Hukuki Yönden Grev ve Lokavt, İstanbul 1967, s.46.

¹¹ Narmanlıoğlu, Toplu İş İlişkileri, s.568.

veya işin niteliğine göre önemli ölçüde aksatmak” amacıyla aralarında anlaşarak veya sendikanın kararına uyarak işi bırakmaları yasadışı grev olarak tanımlanabilir¹².

Avrupa Birliği Hukuku'nda sendikal hakların çerçevesini belirlerken, üye devletleri bağlayan ve sürekli bir değişim içinde olan haklar ve yükümlülükler bütünü olarak tanımlanan ve aday devletlerin de üyelikten önce kabul etmeleri gereken Topluluk Müktesebatı göz önüne alınmalıdır. Sendikal haklar alanında, bu kaynaklardan özellikle, bir yandan kurucu belgeler, yani Avrupa Birliği ve Avrupa Topluluğu Antlaşmaları, öte yandan da Çalışanların Temel Sosyal Hakları Topluluk Şartı ile Avrupa Birliği Temel Haklar Şartı önem taşımaktadır. Kurucu belgeler, sendikal hak ve özgürlüklere ilişkin doğrudan ve açık kurallar içermemekle birlikte uluslararası insan hakları belgelerine ve sözleşmelere açıkça yollamada bulunmaktadır¹³.

Avrupa Birliği Anayasası'nda grev hakkı ile ilgili doğrudan bir düzenleme bulunmamaktadır. Ancak bu durum grev hakkının tanınmamış veya ihmal edilmiş olduğu anlamına gelmez. Nitekim, katılım görüşmelerinin çerçevesini belirleyen belgenin görüşmelerin esasına ilişkin 8. maddesinde, Topluluk müktesebatının içerdiği konular arasında; anlaşmalardaki ilkeleri ve siyasal hedefleri, anlaşmalar uyarınca kabul edilen mevzuat ve kararlar ile Adalet Divanı kararlarını; yasal bağlayıcılığı olan veya olmayan, Birlik çerçevesinde kabul edilmiş kurumsal anlaşmalar, kararlar, bildirimler, tavsiyeler ve kılavuzlar gibi öteki işlemleri de saymıştır. Dar ve geniş anlamda Topluluk hukukunun tüm yazılı kaynaklarını içeren bu çerçeve, sendikal haklar alanındaki uyumda da göz önüne alınmalıdır. Dolayısıyla, doğrudan hukuksal bağlayıcılıklarının bulunmadığı düşünülse bile, Topluluk Şartı ile Temel Haklar Şartı da dolaylı olarak bu çerçeve içinde yer almaktadır.

II- GREV YASAKLARI

A) Genel Olarak

Grev hakkının gelişimi, Cumhuriyet öncesi ve sonrası olmak üzere iki ayrı dönemde olmuştur. Osmanlı İmparatorluğu döneminde sınıai faaliyet gelişmemiş ve hatta yok denecek kadar az olduğundan toplu iş hukuku sorunları gündeme gelmemiş ve buna bağlı olarak toplu iş uyuşmazlığı-

¹² Narmanlıoğlu, Toplu İş İlişkileri, s.654; Çelik, a.g.e., s.616-617; Tunçomağ/Centel, a.g.e., s.420.

¹³ Mesut Gülmez, Avrupa Birliğinde Sosyal Politika, Türkiye-AB Sendikal Koordinasyon Komisyonu Yayını, Ankara, Mart 2003, s.1 vd.; Can Tuncay, “Türk İş Hukukunun Avrupa Birliği İş Hukukuna Uyumu”, AB-Türkiye Endüstri İlişkileri, Beta Basım Yayım Dağıtım A.Ş., İstanbul 2004, s.46.

nın ortaya çıkmasını gerektiren bir ortam oluşmamıştır. İmparatorluğun son döneminde İstanbul’da 1871 yılında Ameleperver Cemiyeti kurulmuş, bunu takiben 1872 yılında da tersane işçileri greve gitmişlerdir. 25 Eylül 1908 tarihinde ‘‘Tatil-i Eşgal Kanunu’’ çıkarılmış ve greve yasaklanmış, greve zorlama ise suç sayılmıřtır¹⁴.

Cumhuriyetin ilanını müteakip Türkiye’de grevin izlediği gelişimi; 1923–1937 arasında greve özgürlüğü; 1937–1961 arasında greve yasağı; 1961–1980 arasında greve hakkı; 1980–1983 arasında greve yasağı ve nihayet 1984 sonrasında greve hakkı şeklinde özetlemek mümkündür. Cumhuriyetin ilk yıllarında iş mücadelesi yollarına ve bunlardan biri olan greve mevzuatta (1924 tarihli Teşkilatı Esasiye Kanunu) yer verilmemiş, 1936 yılında 3008 sayılı İş Kanunu ile birlikte tanımı da yapılan greve yasaklanmış ve suç sayılmıştır. Aynı şekilde 1947 tarihinde ıkarılan İşçi ve İşveren Sendikaları ve Sendika Birlikleri Hakkında Kanun ile sendikaların greve yapmaları, üyelerini greve teşvik etmeleri ve greve teşebbüs etmeleri yasaklanmıřtır¹⁵.

1961 Anayasası ile birlikte greve yasağı dönemi sona ermiş, greve anayasal bir hak niteliğine brnmştir. 1963 yılında çıkarılan 275 sayılı Toplu İş Sözleşmesi, Greve ve Lokavt Kanunu ile de greve hakkı ayrıntılarıyla düzenlenmiştir. 1961 Anayasası’nın ve 275 sayılı Toplu İş Sözleşmesi, Greve ve Lokavt Kanununun greve hakkına ilişkin hükümleri 12 Eylül 1980 Askeri Harekatına kadar yürürlükte kalmış; 27.10.1980 tarihli ve 2324 sayılı Anayasa Düzeni Hakkında Kanun ile daha sonra çıkarılan 24.12.1980 tarihli 2324 sayılı Süresi Sona Eren Toplu İş Sözleşmelerinin Sosyal Zorunluluk Hallerinde Yeniden Yürürlüğe Konulması Hakkında Kanun’un yürürlüğü süresince greve yasağı getirilmiştir.

Halk oylamasıyla kabul edilip yürürlüğe giren 1982 Anayasası’na kadar bu durum devam etmiştir. 2822 sayılı Toplu İş Sözleşmesi Greve ve Lokavt Kanunu, ‘‘Süresi Sona Eren Toplu İş Sözleşmelerinin Sosyal Zorunluluk Hallerinde Yeniden Yürürlüğe Konulması Hakkındaki Kanun ile bunun atıf yaptığı 275 sayılı Kanun hükümlerinin Türkiye Büyük Millet Meclisinin göreve başlaması tarihinde yürürlükten kalkacağını’’ (m. 82) düzenlemiş; buna uygun olarak olağanüstü dönemin getirdiği greve yasağı da belirlenen tarih olan 06.10.1983’te sona ermiştir.

B) Anayasa’da Yer Alan Sınırlamalar

¹⁴ Narmanlıoğlu, Greve, s.36 vd.; Gündüz kn, Tatil-i Eşgal Kanunu, Sermaye Piyasası Kurulu Yayınları No:55, 1996, s.5 vd.

¹⁵ Narmanlıoğlu, Greve, s.37.

1982 Anayasası m.13 uyarınca; “(Değişik: 3/10/2001-4709/2 md.) *Temel hak ve hürriyetler, özlerine dokunulmaksızın yalnızca Anayasanın ilgili maddelerinde belirtilen sebeplere bağlı olarak ve ancak kanunla sınırlanabilir. Bu sınırlamalar, Anayasanın sözüne ve ruhuna, demokratik toplum düzeninin ve lâik Cumhuriyetin gereklerine ve ölçülülük ilkesine aykırı olamaz.*”. 03.10.2001 tarihinde yapılan değişiklikle yukarıdaki şekli alan maddenin önceki halinde daha geniş sınırlama yapma imkanı veren bir düzenleme yer almaktaydı. Söz konusu madde son hali ile sınırlama sebeplerini ilgili maddede yer alanlarla sınırlandırmış bulunmaktadır. Anayasa'nın 14. maddesinin birinci fıkrası ise; “(Değişik: 3/10/2001-4709/3 md.) *Anayasa'da yer alan hak ve hürriyetlerden hiçbirisi, Devletin ülkesi ve milletiyle bölünmez bütünlüğünü bozmayı ve insan haklarına dayanan demokratik ve lâik Cumhuriyeti ortadan kaldırmayı amaçlayan faaliyetler biçiminde kullanılamaz (f.I).*” şeklindedir.

“*Temel hak ve hürriyetlerin kullanılmasının durdurulması*” başlığını taşıyan Anayasa'nın 15. maddesinde ise; “*Savaş, seferberlik, sıkıyönetim veya olağanüstü hallerde, milletlerarası hukuktan doğan yükümlülükler ihlâl edilmemek kaydıyla, durumun gerektirdiği ölçüde temel hak ve hürriyetlerin kullanılması kısmen veya tamamen durdurulabilir veya bunlar için Anayasada öngörülen güvencelere aykırı tedbirler alınabilir (f.I).* (Değişik: 7/5/2004-5170/2 md.) *Birinci fıkroda belirlenen durumlarda da savaş hukukuna uygun fiiller sonucu meydana gelen ölümler dışında, kişinin yaşama hakkına, maddî ve manevî varlığının bütünlüğüne dokunulamaz; kimse din, vicdan, düşünce ve kanaatlerini açıklamaya zorlanamaz ve bunlardan dolayı suçlanamaz; suç ve cezalar geçmişe yürütülemez; suçluluğu mahkeme kararı ile saptanıncaya kadar kimse suçlu sayılamaz (f.II).*”.

Görüleceği üzere, olağanüstü dönemlerde dahi sınırlama keyfî ve sınırsız değildir. Sınırlamanın sınırı olacak şekilde üç güvence getirilmiştir. Bunlar; milletlerarası hukuktan doğan yükümlülükler, ölçülülük ilkesi ve maddenin ikinci fıkrasında yer alan haklara hiç bir şekilde dokunulamasıdır. Temel hak ve hürriyetlerden olan grev hakkı için de yukarıda belirtilen genel sınırlamalar geçerlidir. Bunun yanı sıra Anayasanın 54. maddesinde, “*Grev hakkı ve lokavt iyi niyet kurallarına aykırı tarzda, toplum zararına ve millî serveti tahrip edecek şekilde kullanılamaz (f.II).*” ifadesi yer almaktadır.

Anılan hükmü takiben, grevin yasaklanabileceği veya ertelenebileceği haller ve işyerlerinin kanunla düzenleneceğine ilişkin fıkra yer almaktadır.

Anayasa'nın 54. maddesinin 4. fıkrası çerçevesinde, 2822 sayılı Kanun'la düzenlenen greve ilişkin sınırlamalara ise aşağıda değinilecektir.

C) 2822 Sayılı Toplu İş Sözleşmesi Grev ve Lokavt Kanununda Yer Alan Grev Yasakları

Anayasa'da, toplu menfaat uyuşmazlıklarının çözümlenmesinde işçilerin greve başvurabilecekleri kabul edilmekle (m.54/I) birlikte, grevin yasaklanabileceği veya ertelenebileceği haller ile işyerlerinin kanunla düzenleneceği (m.54/IV) ve bu düzenleme kapsamına giren uyuşmazlıkların Yüksek Hakem Kurulu tarafından çözümleneceği (m. 54/V) belirtilmiştir.

2822 sayılı Kanun, toplum hayatını felce uğratabilecek ve etkileri uzun zamanda giderilemeyecek işlerin de grev yasakları arasına konulmasının yararlı olacağı gerekçesiyle¹⁶, 275 sayılı Kanundaki yasakları (m.20) artıran ve genişleten düzenlemelere yer vermiştir. Ayrıca, kanunda grev yasakları niteliklerine uygun bir biçimde ayrı maddeler içinde gruplandırılmışlardır (m.29-31). Bu hükümlere aykırılığın cezai yaptırımını da eski hüküm değiştirilerek düzenlenmiştir (m.72).

Grev ve lokavt yasakları 275 sayılı Kanun'da tek bir maddede (m.20) sayılmışken, 2822 sayılı Kanunda belirli bir sistem içerisinde ayrı maddelerde düzenlenmiřtir¹⁷. 2822 sayılı Kanunun 29. maddesinde grev yasağının sürekli olduğu işler, 30. maddesinde grev yasağının sürekli olduğu işyerleri ve nihayet 31. maddesinde ise geçici grev yasakları düzenlenmiştir. Devamı maddelerde ise Yüksek Hakem Kuruluna başvuru yolu düzenlenmiştir. Sürekli grev ve lokavt yasakları ve yasak kapsamındaki kalan uyuşmazlıklara ilişkin olarak her halükarda grev ve lokavt kararlarının alınması da yasaktır. O halde söz konusu durumlarda tek çözüm aracı barışçı yollardır¹⁸.

1- Sürekli Grev Yasakları

a) Grevin Yasaklandığı İşler

i- Can ve Mal Kurtarma İşleri

2822 sayılı Kanun m. 29/b.1 uyarınca "*can ve mal kurtarma işlerinde*" grev yapılması yasaklanmıştır. İşin niteliğine göre şayet ortada bir can ve mal kurtarma işi varsa, o işi yapanların grev yapmaları yasaktır¹⁹. Bu tür

¹⁶ Olcay Mis/ Erbaşar Özsoy, MGK Komisyonu Gerekçesi, Toplu İş Sözleşmesi Grev ve Lokavt Kanunu, Ankara 1983, s.111.

¹⁷ Kemal Oğuzman, Hukuki Yönden İşçi-İşveren İlişkileri, Cilt 1, 3. Bası, İstanbul 1984, s.176; Mahmut Kabakçı, Grev ve Lokavt, EMO Yayıncılık, 1. Baskı, İstanbul, Nisan 2004, s.130.

¹⁸ Kabakçı, a.g.e., s.130-131.

¹⁹ Hamdi Mollamahmutoğlu, Türk Hukukunda Lokavt, Ankara 1993, s.67; Seza Reisoğlu, Toplu İş Sözleşmesi Grev ve Lokavt Kanunu şerhi, Ankara, Ayyıldız Matbaası, 1986, s.282vd.; Murteza

işler bağımsız bir grupça yapılabileceği gibi (arama, kurtarma işleri), bir işyerindeki bir grup tarafından yapılan işler de olabilir. Bu düzenleme 275 sayılı Kanun m.20' de de yer almaktaydı.

ii- Cenaze ve Tekfin İşleri

2822 sayılı Kanun m.29/b.2 uyarınca “*cenaze ve tekfin* (ölü gömme) *işle-
rinde*” grev yapılması yasaklanmıştır. Söz konusu hizmetlerin kamu veya özel sektör eliyle yürütülmesi arasında herhangi bir fark gözetilmemiştir. Anılan hüküm, mezarlıklarda grevi yasaklayan 2822 sayılı Kanun m.30/b.3 hükmü ile de uyum göstermektedir. 275 sayılı Kanunda söz konusu işler için grev yasağı öngörülmemişti.

iii- Su, elektrik, havagazı, termik santralleri besleyen linyit üretimi, tabii gaz ve petrol sondajı, üretimi ve tasfiyesi, dağıtımı, üretimi nafta veya tabii gazdan başlayan petrokimya işleri (Değişik: 27/5/1988-3451/5.md.)

Su, elektrik, havagazı ve termik santralleri besleyen linyit üretimi işleri kamu kuruluşları veya özel kişiler eliyle yürütülmesine bakılmaksızın grev yasağına tabidir. Doğal gaz ve petrol sondajı, üretimi ve tasfiyesi²⁰, dağıtımı işleri ile üretimi nafta veya doğal gazdan başlayan petrokimya işlerinde de grev yapılması yasaklanmıştır (m.29/b.3).

2822 sayılı Kanun, 275 sayılı yasa dönemindeki yasakları genişleterek daha önceki yasada yer almayan kömür, tabii gaz ve petrol sondajı, üretimi ve tasfiyesi, dağıtımı işlerini de yasak kapsamına almıştır. Uluslararası Çalışma Örgütü Sendika Özgürlüğü Komitesinin “*madencilik sektörü, işçilerin kendi çıkarlarını grev eylemi aracılığıyla koruma ve geliştirmelerinin yasaklanabileceği bir temel hizmet değildir*” yönündeki eleřtirileri²¹ üzerine 27.05.1988 tarih ve 3451 sayılı yasayla yapılan değişiklikle “*kömür üretimi ve dağıtımı işleri*” yasak kapsamından çıkarılmış, ancak bu kez “*termik santralleri besleyen linyit üretimi işleri*” ve “*üretimi nafta veya doğal gazdan başlayan petrokimya işleri*” yasağa dahil edilmiştir.

Aydemir, Türk Hukukunda ve Mukayeseli Hukukta Grev Hakkı ve Lokavttın Sınırları, İstanbul 2001, s.135; Melda Sur, İş Hukuku Toplu İlişkiler, Güncellenmiş 3. Bası, Turhan Kitabevi, Ankara 2009, s.389; Oğuzman, İşçi-İşveren İlişkileri, s.188vd.

²⁰ Petrol tasfiyesi işinin grev ve lokavt kapsamında olduğunu ifade eden karar için bkz. Yargıtay 9. Hukuk Dairesi, Tarih: 18.11.1986, Esas No: 1986/9463, Karar No: 1986/10289.

²¹ Oğuzman, İşçi-İşveren İlişkileri, s.189; Aydemir, a.g.e., s.135, dn.895.

Yapılan değişiklikten sonra dahi bent, kapsamının amacını aşar nitelikte olduğu gerekçesiyle eleřtirilmektedir²².

275 sayılı Kanunda, sayılan işler kamu tüzeli kişilerine veya kamu iktisadi teşebbüslerince yerine getirildiğinde yasak kapsamındaydı. 2822 sayılı Kanun ile söz konusu işler, kamu tüzeli kişileri kadar, özel gerçek ve tüzeli kişilerce de yapıldığında yasak kapsamına alınmıřtır²³.

Bu bent kapsamında tartışılabilecek bir konu, kanalizasyon işlerinin su işleri kapsamında değerlendirilip değerlendirilemeyeceğidir. Yargıtay konuyla ilgili olarak vermiş olduğu bir kararında; temizlik işlerinin grev ve lokavt yasağı kapsamında çıkarıldığı, kanalizasyon işi ile ilgili olarak kanunda açık bir hüküm bulunmadığı ve bunun su işleri kapsamında değerlendirilemeyeceği gerekçesiyle yasak kapsamında olmadığı sonucuna ulařmıřtır²⁴. Yargıtay, daha sonraki tarihli bir kararında da su arıtma tesisleri yönünden aynı görüşünü devam ettirmiřtir²⁵. Söz konusu kararın karşı oy yazısında, arıtmadan sonraki aşamada suyun kullanıldığı hallerde ilgili tesisin grev ve lokavt yasağı kapsamında kabul edilmesi gerektiği ifade edilmiştir. Öğretide bizim de katıldığımız görüş uyarınca Yargıtay'ın kanalizasyon işlerini su işleri olarak kabul etmeyip, grev yasağı kapsamı dışında tutan uygulaması yerindedir²⁶.

iv- Banka ve Noterlik Hizmetleri

2822 sayılı Kanun m.29/b.4 uyarınca “*banka ve noterlik hizmetlerinde*” grev yapılması yasaklanmış bulunmaktadır. 275 sayılı Kanun döneminde sadece noterlik hizmetleri için grev yasağı öngörölmekte ve bankacılık hizmetlerinde bir sınırlama bulunmamakta idi. Hatta, 275 sayılı Kanunun yürürlükte olduğu dönemde noterlik hizmetlerine getirilen grev yasağının Anayasaya aykırı olduğu iddiası gündeme gelmiş ve bu konuda bir dava açılmıştır. Söz konusu davada Anayasa Mahkemesi, “*adli hizmetin önemli bir bölümünü oluşturan noterlik hizmetlerindeki aksamanın kamu için büyük zararlar doğuracağı*” gerekçesiyle aykırılık iddiasını reddetmiş ve grev yasağı uygulaması devam etmiřtir²⁷. 2822 sayılı Kanunda, 275 sayılı eski Kanunda mevcut olan noterlik hizmetleri için geçerli olan

²² Mollamahmutoğlu, a.g.e., s.69; Aydemir, a.g.e., s.136-137; Kabakçı, a.g.e., s.84, 131-132; Münir Ekonomi, “2822 sayılı Toplu İş Sözleşmesi Grev ve Lokavt Kanununda 3451 Sayılı Kanun ile Yapılan Değişiklikler”, Kamu-İş, İş Hukuku ve İktisat Dergisi, Ocak 1989, s.9; Oğuzman, İşçi-İşveren İlişkileri, s.189.

²³ Reisoğlu, a.g.e., s.283; Kenan Tunçomağ, İş Hukuku, İstanbul, Fakülteler Matbaası, 1985, s.415.

²⁴ Yargıtay 9. Hukuk Dairesi, Tarih: 21.12.1990, Esas No: 1990/14029, Karar No: 1990/14208.

²⁵ Yargıtay 9. Hukuk Dairesi, Tarih: 05.12.2002, Esas No.2002/23171, Karar No: 2002/20586.

²⁶ Kabakçı, a.g.e., s.132.

²⁷ Anayasa Mahkemesi 20.10.1967 tarih ve 1963-337/31 sayılı kararı, RG. 02.05.1969, No: 13188.

sınırlama korunmuş ve ilaveten bankacılık hizmetleri de sınırlamaya dahil edilerek yasağın kapsamı genişletilmiştir. Banka ve noterlik hizmetlerine ilişkin yasaklar öğretilde eleştirilmektedir²⁸.

Bankalar, Bankalar Kanununa göre; Türkiye'de kurulan bankalar ile yabancı bankaların Türkiye'de açtıkları şubelerini kapsamaktadır. Özel kanunlarla kurulan bankalar da grev yasaklarına dahildir²⁹. Yasak kapsamındaki bankalar, işçi niteliğinde personel çalıştıran bankalardır. Personeli işçi sayılmayan ve toplu sözleşme yapılmayan Devlet bankalarında grev söz konusu olamaz. Grev yasaklarına banka genel müdürlükleri girdiği gibi, bankaların Türkiye'deki tüm şubeleri, ajans ve banka işlemleri veya mevduat kabulü ile uğraşan sabit ya da seyyar bürolar gibi her türlü mahalli teşkilatı da girmektedir³⁰.

v- Kamu kuruluşlarınca yürütölen itfaiye, şehir içi deniz, kara ve demiryolu ve diğere raylı toplu yolcu ulaştırma hizmetleri (Değışik: 27/5/1988-3451/5.md.)

2822 sayılı Kanun m. 29/b.5 uyarınca *“kamu kuruluşları tarafından yürütölmekte olan itfaiye hizmetleri ile yolcu taşıma hizmetlerinde”* grev yapılması yasaklanmıştır. Söz konusu yasaklar bakımından iki husus önem arz etmektedir. Bunlardan ilki, yasak kapsamında değerdendirilebilmesi için bu hizmetlerin *“kamu kuruluşlarınca yürütölmeleri”* gerektiğidir. Söz konusu işler özel sektör tarafından göröldüğü takdirde, grev ve lokavt yasağı söz konusu değildir. İkinci olarak ise, yasağın kapsam olarak sadece *“şehir içi”* toplu yolcu ulaştırma hizmetleri için geçerli olmasıdır. 275 sayılı Kanunda bu yasaklar yer almamaktaydı³¹.

b) Grevin Yasaklandığı Yerler **i- Sağlıkla İlgili İşyerleri**

2822 sayılı Kanun m. 30/b.1 uyarınca, *“ilaç imal eden işyerleri hariç olmak üzere, aşı ve serum imal eden müesseselerle, hastane, klinik, sanatoryum, prevantoryum, dispanser ve eczane gibi sağlıkla ilgili işyerlerinde”* grev ve lokavt yapılamaz.

275 sayılı yasada da yer alan söz konusu düzenlemenin Anayasaya aykırılığı iddiası üzerine yapılan incelemede Anayasa Mahkemesi, *“sağlık işlerini aksatmadan doğacak zararların işçilere bu işlerde de grev hakkı-*

²⁸ Oğuzman, İşçi-İşveren İlişkileri, s.189; Ekonomi, Değışiklikler, s.9; Mollamahmutoğlu, a.g.e., s.69; Aydemir, a.g.e., s.136-137; Kabakçı, a.g.e., s.84.

²⁹ Reisoğlu, a.g.e., s.284; Kabakçı, a.g.e., s.132.

³⁰ Reisoğlu, a.g.e., s.284.

³¹ Kabakçı, a.g.e., s.132-133; Tunçomağ, İş Hukuku, s.491; Reisoğlu, a.g.e., s.284.

nın tanınmamasından doğacak zararlardan çok daha büyük olacağı” gerekçesiyle hükmün aykırı olmadığına karar vermiştir³².

Yargıtay 9. Hukuk Dairesi bir kararında, “kaplıcaların grev yasağı kapsamındaki işyerlerinden sayılamayacağını zira 2822 sayılı kanunun 30. maddesinin 1.bendinde sağlıkla ilgili olarak grev ve lokavt yasağının bulunduğu işyerleri, ilaç imal eden işyerleri hariç olmak üzere aşı ve serum imal eden müesseselerle, hastane, klinik, sanatoryum, prevantoryum, dispanser ve eczane gibi işyerlerinin sayılmış olduğunu” belirtmiş ve “kaplıcaların bu sayılan yerlerden olmadığı gibi doğrudan doğruya sağlıkla ilgili bir işyeri de olmadığına” işaret etmiştir³³.

Hükümde nitelikleri gereği aşı ve serum üretimi yasak kapsamına alınmış, bunlar kadar vazgeçilmez olmayan ilaç üretimi yasak kapsamı dışında tutulmuştur. Ancak bu tür yerlerde de grev ve lokavtın uzun sürmesi nedeniyle genel sağlığın olumsuz etkilenmesi durumunda Bakanlar Kurulunun bu grev ve lokavtları erteleme imkanı vardır (m.33)³⁴.

ii- Eğitim ve Öğretim Kurumları, Çocuk Bakım Yerleri ve Huzurevleri

2822 sayılı Kanun m. 30/b.2 uyarınca, “eğitim ve öğretim kurumları, çocuk bakım yerleri ve huzurevlerinde” grev yapılamaz. Bu tür işyerlerinin kamu veya özel kişilere ait olması sonuca etki etmemektedir³⁵. Ancak kamu kesimine ait bu tarz işyerlerinde genelde memur statüsünde kimse-ler çalıştığından, yasaklanan bu yerler, esas olarak özel kişilerce açılmış ve işletilen eğitim ve bakım yerleridir. Bununla birlikte kamuya ait bu tür kurumlarda işçilerin çalışması da olasıdır³⁶.

Huzurevleri, 2822 sayılı Kanun ile yasak kapsamına alınmıştır. Bazı yer-lerin eğitim öğretim kurumu olup olmadıkları tartışma yaratabilecektir³⁷. Yargıtay tarafından da belirtildiği üzere tiyatro³⁸, sinema ve öğrenci yurt-ları³⁹ eğitim ve öğretim kurumu olarak kabul edilmemekte ve yasak kap-samı dışında değerlendirilmektedir.

³² Anayasa Mahkemesi 20.10.1967 tarih ve 1963-337/31 sayılı kararı (RG. 02.05.1969, Karar No: 13188; Sur, Toplu İlişkiler, s.390.

³³ Yargıtay 9. Hukuk Dairesi, Tarih: 12.11.1992, Esas No: 1992/13160, Karar No: 1992/12436.

³⁴ Kabakçı, a.g.e., s.133; Reisoğlu, a.g.e., s.286.

³⁵ Kabakçı, a.g.e., s.133 ; Mollamahmutoğlu, a.g.e., s.69; aksi yöndeki görüş için bkz. Oğuzman, İşçi-İşveren İlişkileri, s.180.

³⁶ Kabakçı, a.g.e., s.133; Tunçomağ/ Centel, a.g.e., s.431-432; Oğuzman, İşçi-İşveren İlişkileri, s.s.190, dn.49; Aydemir, a.g.e., s.139; Mollamahmutoğlu, a.g.e., s.69.

³⁷ Kabakçı, a.g.e., s.133-134.

³⁸ Yargıtay 7. Ceza Dairesi, Tarih: 23.11.1965, Esas No: 1965/8260, Karar No: 1965/9170.

³⁹ Yargıtay 9. Hukuk Dairesi, Tarih: 19.10.1995, Esas No: 1995/34307, Karar No: 1995/31848; Sur, Toplu İlişkiler, s.390.

Eğitim ve öğretim kurumlarına ilişkin sürekli grev yasakları, öğretime eleřtirilmektedir⁴⁰.

iii- Mezarlıklar

2822 sayılı Kanun m.29/b.2 uyarınca cenaze ve tekfin (ölu gömme) işlerinde grev yapılması yasaklanmıştır. Bu hükme paralel bir düzenleme yapılarak mezarlıklarda da grev yapılması engellenmiştir (m. 30/b.3)⁴¹.

iv- Askeri Makamlar tarafından doğrudan işletilen işyerleri

Bu yasak kapsamındaki ilgili işyerlerinin maddede sayıldığı üzere; Milli Savunma Bakanlığı ile Jandarma Genel Komutanlığı ve Sahil Güvenlik Komutanlığı tarafından doğrudan işletiliyor olması gerekir. 275 sayılı Kanun bu yerler bakımından grev yapılmasını işçilerin ücret veya sair çalışma şartlarını, piyasada benzeri işyerlerindeki ücret veya sair çalışma şartlarına nazaran işçilerin aleyhine olduğunun Yüksek Hakem Kurulunca tespiti şartına bağlanmıřtı⁴². Görüldüğu üzere 275 sayılı Kanunda bu yerler bakımından sınırlı da olsa grev imkanı bulunmaktaydı.

275 sayılı Kanun döneminde Milli Savunma Bakanlığı ve Jandarma Genel Komutanlığınca doğrudan işletilen işyerleri için kabul edilen sınırlı grev hakkı 2822 sayılı kanun ile tamamen kaldırılmış ve Sahil Güvenlik Komutanlığınca doğrudan işletilen işyerleri de yasak kapsamına alınmıştır. Buna göre, “*Milli Savunma Bakanlığı ve Jandarma Genel Komutanlığı ile Sahil Güvenlik Komutanlığı'nca doğrudan işletilen işyerlerinde*” grev yapılamaz (m.30/b.4).

e) Sürekli Grev Yasaklarının Uygulanması

2822 sayılı Kanununun 29. maddesinin 1. fıkrasında yer alan “*grev yapılamaz*” ifadesi grev uygulanamaz şeklinde dar bir anlam taşımamakta, grev kararı almayı da kapsamaktadır⁴³.

Maddede yer alan grev yasağı, yasağa tabi olan işler bakımından belirtildiğinden, yasağın bu işlerden herhangi birinin yapıldığı bir işyerinin tümü için mi yoksa sadece o işte çalışan işçileri kapsayacak biçimde mi uygulanacağı sorusu söz konusu işin, işyerinin esas işi olup olmamasına göre cevaplandırılabilir. Eğer yasağa tabi olan iş, işyerinin esas işini teşkil ediyorsa, işyerinin tümü yasağın kapsamına girecek, yok eğer yar-

⁴⁰ Çelik, a.g.e., s.652; Kabakçı, a.g.e., s.134;

⁴¹ Kabakçı, a.g.e., s.134.

⁴² Kabakçı, a.g.e., s.134; Oğuzman, İşçi-İşveren İlişkileri, s.191; Reisoğlu, a.g.e., s.286; Metin Kutsal, “2822 sayılı Yasada Grev ve Lokavt Yasakları”, İktisat ve Maliye, Cilt XXXIV, No: 4, Temmuz 1984, s.183.

⁴³ Mollamahmutoğlu, a.g.e., s.68; Reisoğlu, a.g.e., s.282; Oğuzman, İşçi-İşveren İlişkileri, s.177.

dımcı iş niteliği taşıyorsa yasak sadece bu işte çalışan işçilerle sınırlı olarak kısmen uygulanabilecektir⁴⁴.

Anılan madde cenaze ve tekfin işleri, bankacılık hizmetleri, kamu kuruluşlarınınca yrtlen itfaiye, Şehir içi deniz, kara ve demiryolu ve diğer raylı toplu yolcu ulaştırma hizmetleri ile kamu veya özel sektörce sağlanmış olup olmadığına bakılmaksızın su, elektrik, havagazı işleri yanında, termik santrallerini besleyen linyit üretimi, tabii gaz ve petrol sondajı, üretimi, tasfiyesi, dağıtımı ile üretimi nafta veya tabii gazdan başlayan petrokimya işlerinde grev yasağı ihdas etmek suretiyle, 275 sayılı Kanuna göre yasakların kapsamını genişletmiştir. Bu durum özellikle grev hakkının kullanılması bakımından eleştirilmiş, kömür ve petrol sondajı, üretim, tasfiyesi ve dağıtımı işleri ile bankacılık hizmetlerinin yasaklar kapsamına alınması yerinde grlmemiřtir⁴⁵.

Ayrıca 2822 sayılı Kanunun ilk halinde “*temizlik işleri*” yasak kapsamında olmasına rağmen 3451 sayılı Kanun⁴⁶ ile yasak kapsamından çıkarılmıştır. Yargıtay buna dayanarak, “*Şehir kanalizasyon işleri*” nin grev ve lokavt yasağı bulunan yerler arasında yer almadığından ve kanalizasyon işlerinin 2822 sayılı Kanun madde 29/b.3’de yer alan su işlerinden de sayılmayacağından bahisle bu tür işlerin yasak kapsamında olmadığına karar vermiřtir⁴⁷. Ancak belediyeler tarafından yrtlmekte olan temizlik işlerinde uygulanan grevlerin “*genel sağlığı bozucu etkisi*” bulunduğundan bahisle grev ertelemesi ile aynı sonuca gidilmekte ve grev yapılması engellenmektedir⁴⁸.

275 sayılı Kanundan farklı olarak 2821 sayılı Kanun huzurevleri, mezarlıklar ve sahil güvenlik komutanlığınınca doğrudan işletilen işyerlerini de grev yasağı kapsamına almıştır. Yasak kapsamına giren işyerlerinden eğitim ve ğretim kurumlarıyla kastedilen sadece özel eğitim ve ğretim kurumları deđildir⁴⁹. Devlete ait eğitim ve ğretim kurumları esas itibarıyla memur statüsünde personel istihdam etmekteyse de işçi de alıştır-

⁴⁴ Mollamahmutoğlu, a.g.e., s.68; Reisoğlu, a.g.e., s.282.

⁴⁵ Mollamahmutoğlu, a.g.e., s.68-69; Oğuzman, İşçi-İşveren İlişkileri, s.179vd.

⁴⁶ Resmi Gazete Yayımlı Tarihi: 27.05.1988

⁴⁷ Yargıtay 9. Hukuk Dairesi Tarih: 21.12.1990, Esas No: 1990/14029, Karar No: 1990/14208 (Cevdet İlhan Günay, Toplu İş Sözleşmesi Grev ve Lokavt Hukuku, Turhan Kitabevi, Ankara, 1999, s. 771).

⁴⁸ Reisoğlu, a.g.e., s.284; İstanbul BüyükŐehir Belediyesi, Bayrampaşa, Üsküdar, Gaziosmanpaşa, İzmir Konak, Karşiyaka, ve Buca Belediyelerinde başlatılan grevler 2000/1164 sayılı Bakanlar Kurulu Kararı ile ertelenmiştir (bkz. 25 Ağustos 2000 tarih ve 24151 sayılı RG); Adana BüyükŐehir Belediyesi, ankaya, Yenimahalle, Trabzon, İzmir Konak, Bursa İznik Belediyelerinde başlatılan grevler Bakanlar Kurulu Kararı ile ertelenmiştir (bkz. 13 Ağustos 1992 tarih ve 21314 sayılı RG).

⁴⁹ Mollamahmutoğlu, a.g.e., s.69; Oğuzman, İşçi-İşveren İlişkileri, s.180.

maktadır. Özellikle üniversitelerin uygulamalı teknik eğitim veren birimlerinde işçi çalıştırıldığı görülmektedir⁵⁰.

Yasağın kapsamına giren bir işyerinin, işletme toplu iş sözleşmesi bağlamında bir işletmenin bünyesinde yer alması halinde ise, yasak kapsamı dışında kalan işyerlerinde grev mümkündür. Yargıtay'a göre de Anayasa, kanuna ve toplu iş sözleşmesi özerkliği ilkesine uygun düşen yorum budur. Zira hürriyetler, kanunda belirtilen haller dışında sınırlandırılmaz. Sendika, bir işletme toplu iş sözleşmesi yapabileceği inancında ise, kapsamdaki grev yasağına girmeyen bir kısım işyerleri ve işler için grev kararı alıp uygulayabilir⁵¹.

Yukarıda da belirtildiği üzere, grevin yasaklandığı işler 2822 sayılı Kanunun 29. maddesinde, yasaklandığı yerler ise 30. maddesinde düzenlenmiştir. Her iki yasaklama da kesin ve devamlıdır. Grevin sürekli olarak yasak olduğu bu yerlerde uyuşmazlık çıkması durumunda 32. maddeye göre konu Yüksek Hakem Kurulu tarafından çözülecektir.

Tarafların toplu iş görüşmeleri uyuşmazlıkla sonuçlandığı takdirde bundan sonra takip edilecek yol, Kanunun uyuşmazlık çıkması durumunda öngördüğü yolların denenmesidir.

Toplu iş görüşmeleri kanunun 21. maddesine göre anlaşmazlıkla bittiği takdirde durumun görevli makama bildirilmesi gerekmektedir. Görevli makam bunun üzerine uyuşmazlığın çözümü için arabuluculuk işlemlerini başlatır. Kanunun 22. maddesinde açıklandığı şekli ile arabulucu tayin eder. Arabulucu uyuşmazlığın çözümü için her türlü çabayı harcar. Eğer arabulucu anlaşmayı sağlarsa toplu iş sözleşmesinin yapılmasını içeren 20. madde hükümleri uygulanır. Arabuluculuk süresinin sonunda anlaşma olmamışsa, arabulucu üç iş günü içinde uyuşmazlığı belirleyen bir tutanak düzenler ve bu tutanağı uyuşmazlığın sona erdirilmesi için gerekli gördüğü tavsiyeleri de ekleyerek görevli makama tevdi eder. Görevli makam bu tutanağı en geç altı iş günü içinde taraflara tebliğ eder.

Uyuşmazlığın arabulucu yoluyla çözümlenememesi sonucu kanunun öngördüğü bundan sonraki aşama 27. maddeye göre grev kararı alınmasıdır. Grev yasaklarının söz konusu olduğu uyuşmazlıklarda, 27. madde belirtilen grev kararı alınamayacaktır. Uyuşmazlığın bu aşamasından sonra yapılacak işlem Kanunun 32. maddesinde gösterilmiştir. Taraflar 23. maddede belirtilen tutanağın alınmasından itibaren altı işgünü içinde Yüksek Hakem Kuruluna başvuracaklardır. Başvuru süresi içinde yapıl-

⁵⁰ Mollamahmutoğlu, İşçi-İşveren İlişkileri, s.69.

⁵¹ Mollamahmutoğlu, a.g.e., s.70; Yargıtay 9. Hukuk Dairesi, Tarih: 13.07.1990, Esas No: 1990/7963, Karar No:1990/8221.

mışsa uyuşmazlık Yüksek Hakem Kurulunun vermiş olduğu karar ile çözümlenir.

Taraflar 32. maddede belirtilen süre içerisinde başvurmamışlarsa Yüksek Hakem Kurulunun toplu iş sözleşmesi yapma yetkisi olmayacaktır. Ayrıca belirtilen süre içerisinde başvurulmaması sonucunda tarafların yetki belgeleri hükümsüz kalacaktır. Taraflar buna rağmen sözleşme yaparlarsa Kanunun 16. maddesindeki hüküm uygulanacaktır. 16. maddeye göre yetki belgesi alınmadan yapılan bir toplu iş sözleşmesinde, Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı tarafların yetkili olmadığını ve toplu iş sözleşmesinin hükümsüzlüğünü dava yolu ile ileri sürebilecektir⁵².

Toplu iş sözleşmesi yetkisi alınan bir işletmenin kapsamında hem grev serbestisi hem de grev yasağı bulunduğu takdirde nasıl bir işlem yapılacağı konusunda yasada açıklık bulunmamaktadır. ÖĞretide ise bu konuda ileri sürülen çeşitli görüşler bulunmaktadır⁵³.

İşletmeye dahil tüm işyerlerinin bir bütün olduğunu kabul ederek tüm işyerleri için tek bir sözleşme olacağı kabul edilerek tamamı için Yüksek Hakem Kuruluna gidilmesi görüşünün kabulü, aynı işletmede yasağa tabi olmayan işyerlerinde de yasağın kabulü anlamı taşıyacağından, bu işyerleri için grev hakkının geçerli olacağını kabul etmek Anayasa ve 2822 sayılı Kanun sistemine daha uygun düşecektir. Yargıtay'ın da bu yönde vermiş olduğu kararları bulunmaktadır⁵⁴.

Taraflardan hiç birinin süresi içinde Yüksek Hakem Kuruluna başvur-maması halinde grev serbestisi bulunan işyerleri için ise grev kararının alınabileceği ve uygulanabileceğini kabul etmek gerekir.

⁵² Reisoğlu, a.g.e., s.293.

⁵³ Haluk Hadi Sümer, "Kapsamında Grevin Yasak Olduğu İşyeri Bulunan İşletmelerde Uyuşmazlığın Çözümü", İş Hukuku ve İktisat Dergisi, 1992, III, 2, Nisan, s.28 ; Ekonomi' ye göre; grevin serbest olduğu işyerleri ile yasak olduğu işyerlerinin tek bir sözleşme içinde birleştirilmesi mümkün değildir. Aynı işkolunda olsalar dahi, toplu iş sözleşmesine bağımlı olarak grev hakkındaki serbesti ve yasak tek bir sözleşmenin oluşmasına hukuken imkan vermediği için bütün işlemler birbirinden bağımsız yürüyecektir (Münir Ekonomi, "İşletme Toplu İş Sözleşmeleri ve Uygulamada Karşılaşılan Başlıca Sorunlar", Kamu-İş, Cilt 1, Sayı 1, 1987, s.20). OĞuzman' a göre; bu problemin çözümü yoktur. Çözüm Kanun değişikliğine bağlıdır (Kemal OĞuzman, "Toplu İş Uyuşmazlıklarının Grev ve Lokavtlarla Çözülmesi", Uygulamada Toplu İş Sözleşmesi Grev ve Lokavt Semineri, Çimento Müstahsilileri İşverenleri Sendikası (16-19 Mayıs 1991 Abant/ Bolu), Ankara 1991, s.58). Reisoğlu' na göre; yasada açıklık bulunmasa bile, işletmeye dahil işyerlerinden birinde dahi grev yasağı bulunsa işletme toplu iş sözleşmesi bir bütün olduğundan taraflardan her birinin altı işgünü içinde Yüksek Hakem Kuruluna başvuru hakkı vardır ve Yüksek Hakem kurulu tarafından bağımlanan toplu iş sözleşmesi işletme kapsamındaki tüm işyerleri için yürürlüğe girecektir (Reisoğlu, a.g.e., s.293).

⁵⁴ "Anayasa ile tanınan grev hakkı,kanunla sınırlandırılmış durumlar dışında kısıtlanamaz. İşletme toplu iş sözleşmesi kapsamındaki grev yasağı dışında kalan işyerlerinde işçi sendikası grev kararı alıp uygulayabilir." (Yargıtay 9. Hukuk Dairesi, Tarih: 13.07.1990, Esas No: 1990/7963, Karar No: 1990/8221).

2- Geçici Grev Yasakları

Geçici grev yasakları, yasal grev kararının alınmasını veya evvelce alınmış bir yasal grev kararının uygulanmasını geçici bir süre önlerler⁵⁵. Geçici yasaklarda yasal grev kararı uygulanmayacağı gibi alınmaz da. Öğretide bizim de katıldığımız bir kısım görüş uyarınca; geçici yasaklar bu şekilde anlaşılmalıdır⁵⁶. Karşı görüş uyarınca geçici yasaklar grev kararı alınmasını değil, grev kararının uygulanmasını etkiler. Bu yasaklarda grev kararı alınmaz değildir, aksine kanundaki usule uyularak alınmak zorundadır. Aksi takdirde yetki belgesinin hükümsüzlüğü söz konusu olur⁵⁷. Kanaatimizce m.31'deki "grev yapılamaz" ifadesi grev kararı alınmasını da içermektedir. Bu nedendir ki, 2822 sayılı Kanun 72. maddesinde geçici yasakların ihlalini cezalandırırken sadece grev kararının uygulanması halini dikkate almamakta 1. fıkrasında "31. maddeye göre de geçici olarak yasaklandığı işlere veya işyerlerine ilişkin olarak grev kararı verenler..." için de ceza öngörmek suretiyle geçici yasaklarda grev kararı alınmasını da kanuna aykırı kabul etmektedir⁵⁸.

a) Grev Yasağının Bulunduğu Haller

i- Savaş Hali

Anayasa'nın 122. maddesi uyarınca çıkarılan 2941 sayılı Seferberlik ve Savaş Hali Kanunu⁵⁹na göre "Savaş hali: savaş ilanına karar verilmesinden bu halin kaldırıldığıın ilan edilmesine kadar devam eden süre içerisinde, hak ve özgürlüklerin yasalarla kısmen veya tamamen sınırlandırıldığı durumdur." (m.3/b.6).

Anayasanın 92. maddesinde yer alan prosedüre uygun olarak ilan edilmiş bir "savaş hali" söz konusu ise, ayrıca bir yasak kararı verilmesine gerek olmaksızın, ülkede sektör, iş ve işyeri ayrımı yapılmaksızın grev yapılması yasaklanmıştır (m.31/I). Bu durumda grev yapılamaz. Uygulanmakta olan grev var ise derhal durdurulur.

⁵⁵ Mollamahmutoğlu, a.g.e., s.70; Reisoğlu, a.g.e., s.288vd.; Narmanhoğlu, Grev, s.184vd.; A. Murat Demircioğlu, "Türk Hukukunda Grev Hakkına İdari Tasarruflarla Müdahale", İş Hukuku Dergisi, Nisan-Haziran 1991, s.184vd.; Metin Kutal, "Toplu İş Sözleşmesinin Taraf İradesi Dışında Oluşması", İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Türk Milli Komitesince Düzenlenen Toplu İş Sözleşmesine İlişkin Temel Sorunlar Semineri, Ankara 1990, s.106vd.

⁵⁶ Mollamahmutoğlu, a.g.e., s.70; Reisoğlu, a.g.e., s.288vd.; Narmanhoğlu, Grev, s.184vd.; Demircioğlu, a.g.e., s.184vd.; Kutal, Taraf İradesi, s.106vd.

⁵⁷ Reisoğlu, a.g.e., s.288, 295.

⁵⁸ Mollamahmutoğlu, a.g.e., s.70, dn.2; Reisoğlu, a.g.e., s.288vd.; Narmanhoğlu, Grev, s.184vd.; Demircioğlu, a.g.e., s.184vd.; Kutal, Taraf İradesi, s.106vd.

⁵⁹ Resmi Gazete Tarih ve Sayı: 08.11.1983 - 18215.

Durdurulmuş greve, bu hal sona erdikten sonra taraflar isterlerse devam edebilirler. Bu halde Kanunda öngörölmüş işlemlerin yeniden yapılması gerekmez. Ancak bu halde, savaşın bitimi tarihinden itibaren 60 gün içinde ve karşı tarafa noter aracılığıyla 6 işgünü önceden bildirilecek tarihte uygulamaya konulabilir (m.37/II-IV). Ordunun yabancı bir ülkeye gönderilmesi savaş hali durumundan farklı olduğu için, böyle bir hal bakımından grev yasağı yoktur⁶⁰.

ii- Genel veya Kısmi Seferberlik Hali

2941 sayılı Seferberlik ve Savaş Hali Kanunu m.3' e göre; “*Seferberlik: devletin tüm güç ve kaynaklarının, başta askeri güç olmak üzere savaşın ihtiyaçlarını karşılayacak şekilde hazırlanması, toparlanması, tertiplenmesi ve kullanılmasına ilişkin bütün faaliyetlerin uygulandığı; hak ve hürriyetlerin kanunlarla kısmen veya tamamen sınırlandırıldığı haldir (m.3/b.1).*”

Seferberlik ülkenin tümü için söz konusu olabileceği gibi, belirli bir bölge için de söz konusu olabilir. Bu itibarla yasağın kapsamı da seferberliğin kısmi veya genel olmasına göre değişiklik gösterecektir. Seferberliğin kısmi olması durumunda o bölgede, genel olması durumunda ise tüm ülkede grev yapılamayacak ve daha önce başlamış olan grevler seferberlik süresince duracaktır⁶¹.

Genel veya kısmi seferberlik hali de grev bakımından savaş hali gibi etki doğurmaktadır (m.31/1). Seferberlik kararının yürürlüğe girmesiyle grev yasağı başlar ve kararın kaldırılmasına kadar sürer. Bu nedenle geçici bir grev yasağı söz konusudur. Yasağın başlaması ile birlikte, grev kararı alınmaz, alınmış grev kararları uygulanamaz, uygulanmakta olan grevlerin de derhal durdurulması gerekir⁶².

iii- Felaket Halleri

2822 sayılı Kanun m.31 uyarınca, “*yangın, su baskını, toprak veya çığ kayması veya depremlerin sebebiyet verdiği ve genel hayatı felce uğratan felaket hallerinde Bakanlar Kurulu, bu hallerin vuku bulduğu yerlere inhisar etmek ve bu hallerin devamı süresince yürürlükte kalmak üzere, gerekli gördüğü işyerleri veya işkollarında grevin yasak edildiğine dair karar alabilir.*”⁶³. Genel yaşamı alt üst edecek felaket halinin meydana

⁶⁰ Kabakçı, a.g.e., s.136; Narmanhoğlu, Grev, s.189.

⁶¹ Mollamahmutoğlu, a.g.e., s.71; Kabakçı, a.g.e., s.136.

⁶² Erol Alpar, “Türk Hukukunda Grev Hakkına Getirilen Sınırlamalar ve Çözüm Yolları”, Yargıtay Dergisi, XV, Ocak-Ekim, 1989, s.780.

⁶³ Bu hüküm 275 sayılı Kanundaki düzenlemenin aynısıdır.

geldiği yer dışında grev yasaklanamayacağı gibi, yasağa gerekçe olarak gösterilen durumun devamı süresi dışında da uygulanmaması gerekir. Yasak belirli bir süre için konulmuşsa sürenin sona ermesiyle birlikte, süre sınırı konulmamışsa ancak yasağı gerektiren halin ortadan kalkmasıyla beraber Bakanlar Kurulunun bu yöndeki kararıyla birlikte grev uygulanması mümkün olabilir⁶⁴.

Yasağın devam ettiği süre içerisinde yasaklamanın yapıldığı işyeri veya işkollarında grev kararları uygulanmayacaktır. Greve başladıktan sonra yasaklama söz konusu ise grevin derhal durdurulması gerekir⁶⁵. Yasaklama süresi içerisinde grev kararı alınır, grev yapılırsa bu takdirde yapılan grev yasadışı greve dönüşür⁶⁶. Bakanlar Kurulunun grev yasağını kaldırması halinde sendika grev kararı alabilir, alınmış grev kararını uygulamaya yeniden koyabilir⁶⁷.

Felaket halleri Kanunda sayılanlarla sınırlı değildir. Genel hayatı felce uğratan ancak Kanunda sayılmayan durumlar için de Bakanlar Kurulu uygun gördüğü işyeri veya işkollarında grevi geçici olarak yasaklayabilecektir⁶⁸.

Nitekim Danıştay, 27 Haziran 1998 tarihinde Adana ve ilçelerinde meydana gelen deprem nedeniyle Bakanlar Kurulunca Ceyhan Belediyesine ait işyerlerindeki grevin yasaklanması ile ilgili kararın iptali talebiyle açılan davada, *“grevin bir Anayasal hak ve işçi açısından güvence olmasına karşın; meydana gelen depremin niteliği, yürütölen hizmetlerin özelliği, toplumun barınma, sağlık ve moral yönünden içinde bulunduğu sıkıntı ve tehlike ile giderilmesi olanaksız hale gelecek kayıp ve zararlar dikkate alındığında Ceyhan ilçesine münhasır olmak ve bu halin devamı süresince yürürlükte kalmak üzere grevin yasaklanmasında yasaya aykırılık görülmediğine”* dair isabetli bir şekilde karar vermiřtir⁶⁹.

Ayrıca Anayasanın 119. maddesinde tabi afetler nedeniyle Cumhurbaşkanlığı başkanlığında toplanan Bakanlar Kurulu'na, yurdun bir veya birden fazla bölgesinde veya bütününde süresi altı ayı geçmemek üzere olağanüstü hal ilan yetkisi verilmiştir. Bu ihtimalde grev yasakları, yine 2935 sayılı Olağanüstü Hal Kanununa göre belirlenecektir.

⁶⁴ Mollamahmutoğlu, a.g.e., s.72.

⁶⁵ Mollamahmutoğlu, a.g.e., s.71; Tunçomağ, İş Hukuku, s.420; Oğuzman, İşçi-İşveren İlişkileri, s.192.

⁶⁶ Alpar, a.g.e., s.781.

⁶⁷ Tunçomağ, İş Hukuku, s.420.

⁶⁸ Mollamahmutoğlu, a.g.e., s.72; Reisoğlu, a.g.e., s.289; Tunçomağ, İş Hukuku, s.40; Kabakçı, a.g.e., s.136.

⁶⁹ Danıştay 10. Dairesi, Tarih: 06.11.2000, Esas No: 1998/5208, Karar No: 2000/5466.

Ancak 2822 sayılı Kanundaki bu yasağa göre Bakanlar Kurulunun felaket hallerinde grev yasağı kararı alabilmesi için olağanüstü hal ilan edilmesine gerek yoktur. Savaş ve seferberlik halinin aksine, genel hayatı felce uğratan felaket hallerinde, grev yasağı konusunda Bakanlar Kurulu gerek görürse karar almakta ve bu yasak yine ve ancak Bakanlar Kurulu kararı ile kaldırılmaktadır. Savaş veya seferberlik halinde ayrıca karar alınmasına gerek yokken, bu hallerde Bakanlar Kurulunun kararı şarttır. Bakanlar Kurulu felaket hali devam ederken yasağı kaldırabilecek, ancak felaket hali sona erdikten sonra ise yasağı devam ettiremeyecektir⁷⁰. Sözü edilen felaket hallerinden birinin gerçekleşmesi durumunda 2935 sayılı Olağanüstü Hal Kanunu'ndaki⁷¹ koşullar da gerçekleşmişse ayrıca olağanüstü hal de ilan edilebilir. Ancak felaket halleri olağanüstü hal ilanını gerektirecek düzeyde olmasa da Bakanlar Kurulu bu yetkisini kullanabilecektir⁷².

iv- Olağanüstü Hal

2822 sayılı Kanunun geçici grev ve lokavt yasaklarını düzenleyen 31. maddesinin 2. fıkrasında geçen olağanüstü hal, bu fıkranın 27.05.1988 tarihli ve 3451 sayılı Kanunun 11. maddesi ile çıkarılmıştır. Ancak bu durum olağanüstü halin ilgili kanunları gereğince, grevin geçici olarak yasaklandığı haller dışında anlaşılmasını gerektirmez⁷³.

285 sayılı Olağanüstü Hal Bölge Valiliği İhdası Hakkında Kanun Hükümünde Kararname ile 19.7.1987 tarihinden itibaren olağanüstü hal bölge valiliğinin belli illerde uygulanması hüküm altına alınmıştır. 430 sayılı Olağanüstü Hal Bölge Valiliği ve Olağanüstü Halin Devamı Süresince Alınacak İlave Tedbirler Hakkında Kanun Hükümünde Kararnamenin 2. maddesine göre, "Olağanüstü Hal Bölge Valisi; 285 sayılı Kanun Hükümünde Kararnamede sayılan ve olağanüstü hal ilan edilen illerde ve olağanüstü halin devamı süresince grev, lokavt yetkisinin kullanılması, irade beyanı, referandum gibi sendikal faaliyetleri durdurabilir veya izne bağlar; tahrip, yağma, işgal, fiili durum, boykot, iş yavaşlatılması, çalışma özgürlüğünün kısıtlanması ve işyerlerinin kapatılması gibi hareketleri yasaklar, önler veya gerekli göreceği başkaca önleyici tedbirleri de alabilir."

Anayasa'da yer alan olağanüstü hallere ilişkin düzenlemeler (m.119-121) uyarınca çıkarılan 2935 sayılı Olağanüstü Hal Kanununda, olağanüstü bazı durumlar için ngrlen çalışma yükümlülüğü (m.8) ve ücret ile

⁷⁰ Kabakçı, a.g.e., s.137.

⁷¹ Resmi Gazete Tarih ve Sayı: 27.10.1983 - 18204.

⁷² OĞuzman, İşçi İşveren İlişkileri, s.192.

⁷³ Mollamahmutoğlu, a.g.e., s.73, dn.1 ; Kabakçı, a.g.e., s.137, dn.458; bu değişikliği yerinde bulan görüş için bkz. Kutal, Taraf İradesi, s.107.

çalışmaya ilişkin her türlü önlem ve yükümlülükleri (m.10/I) içeren hükümler vardır. Kanunda olağanüstü haller, Anayasa hükümleri tekrarlanarak belirtilmiştir (m.1). Anayasa ve kanuna göre olağanüstü hal ilanı; tabii afet, tehlikeli salgın hastalıklar ve ağır ekonomik bunalım ile şiddet olaylarının yaygınlaşması ve kamu düzeninin ciddi şekilde bozulması durumlarını kapsamaktadır. İşte 2935 sayılı Olağanüstü Hal Kanununda yapılan bir değişiklikle, 11. maddeye bir (ö) bendi eklenmiş ve “*şiddet hareketlerinde*” grev ve lokavt hakkının kullanılmasının en çok bir aya kadar ertelenebilmesi kabul edilmiştir⁷⁴. Benzer bir düzenleme tabii afetler, tehlikeli ve salgın hastalıklar gibi diğer haller bakımından kabul edilmemiştir. Ayrıca olağanüstü hal ilan edilen bölgelerde grev ve lokavtın ertelenmesi kararlarına karşı Danıştay'a açılan davalarda, yürütmenin durdurulmasına karar verilemez (m.33/II)⁷⁵.

Ağır ekonomik bunalım nedeniyle ilan edilen olağanüstü halde grevin yasaklanabileceğini öngören bir hükme adı geçen kanunda rastlanılmaktadır⁷⁶.

v- Sıkıyönetim

2822 sayılı Kanunun geçici grev ve lokavt yasaklarını düzenleyen 31. maddesinin 2. fıkrasında geçen sıkıyönetim hali, bu fıkranın 27.05.1988 tarihli ve 3451 sayılı Kanunun 11. maddesi ile çıkarılmıştır. Ancak bu durum sıkıyönetim halinin ilgili kanunları gereğince, grevin geçici olarak yasaklandığı haller dışında anlaşılmasını gerektirmez⁷⁷.

TİSGLK.m.31/1 e göre, savaş halinde, genel veya kısmi seferberlik süresince grev ve lokavt yapılamaz. 1402 sayılı Sıkıyönetim Kanunu⁷⁸na göre sıkıyönetimin uygulandığı bölgelerde, sıkıyönetim komutanlığı, grev haklarının kullanılmasını süreli ya da süresiz olarak askıda bırakabilir veya izne bağlayabilir (m.3). Buradaki askıda bırakma, aslında nitelik olarak bir durdurma veya bir yasaklamadan ibarettir⁷⁹. Sıkıyönetim komutanlığı, sıkıyönetim bölgesinin tümünde veya sadece belli bir işkolunda veya belli bir işyerinde yahut işyerlerinde grevi yasaklayabilir. Diğer bir ifade ile, Sıkıyönetim bölgesiyle sınırlı olarak kullanılan bu yetki, sadece belirli işyerleri ve işkollarıyla ilgili grevlere hasredilebileceği gibi, belirli süreyle sınırlı da tutulabilir⁸⁰. Yasaklama belli bir süre için yapıl-

⁷⁴ 413 sayılı KHK, m.3 (RG 10.04.1990, 20448) ; Kutal, Taraf İradesi, s.107; Çelik, a.g.e., s.653.

⁷⁵ Kabakçı, a.g.e., s.137.

⁷⁶ Mollamahmutoğlu, a.g.e., s.73.

⁷⁷ Mollamahmutoğlu, a.g.e., s.73, dn.1 ; Kabakçı, a.g.e., s.137, dn.458; bu değişikliği yerinde bulan görüş için bkz. Kutal, Taraf İradesi, s.107.

⁷⁸ Resmi Gazete Yayın Tarihi ve Sayı: 15.05.1971 - 13837.

⁷⁹ Tunçomağ/ Centel, a.g.e., s.434; Kabakçı, a.g.e., s.137-138.

⁸⁰ Demir, s.514. Narmanlıoğlu, s.620.

mışsa, süre biter bitmez; süresiz olarak yapılmışsa, yeni bir kararla veya sıkıyönetimin kaldırılmasıyla sona erer⁸¹.

Sıkıyönetim Komutanlığının grevi yasaklamak yanında diğer bir yetkisi de, bunların kullanılmasını izne bađlamaktır⁸². Sıkıyönetimin sona ermesi veya sıkıyönetim komutanlığının yasak kararını kaldırması halinde, taraflar usulüne uygun olarak alınmış grev veya lokavt kararını yeniden uygulamaya koyabilirler⁸³. Bu durumda tarafların 37. maddedeki sürelerle ve bildirimlere uyması gerekir.

Sıkıyönetim altı aydan uzun sürmüşse, taraflardan biri dilerse Yüksek Hakem Kuruluna başvurabilir (m.32). Taraflarca böyle bir başvuru yapılmazsa, yasak sona erdiği zaman, tarafların grev haklarını 37. maddedeki usule uyarak kullanma yetkileri saklıdır⁸⁴.

vi- Ulaşım Araçlarının Seyir Hali⁸⁵

2822 sayılı Kanun m. 31/III uyarınca, “Başladığı yolculuğu yurt içindeki varış mahallinde bitirmemiş deniz, hava ve kara ulaştırma araçlarında grev yapılamaz.”. Düzenlemenin amacı, seyahat halinde bulunan kişileri grev ve lokavtın olumsuz etkilerinden korumak ve bu araçlarda güvenliği sađlamaktır⁸⁶. İlgili maddedeki grev yasağı 275 sayılı Kanunda da yer almaktaydı. Eski düzenlemede yabancı memleketlerde yapmakta olduğu yolculuğu bitirmemiş ibaresi farklı yorumlara neden oluyor ve bir Türk gemisinin, örneğin son yabancı limana varıp yolcularını indirdiği zaman orada greve başlanabileceği sonucu çıkarılabiliyordu. Keza Türk sularında seyir halinde olan gemilerle, Türkiye’de hareket halinde bulunan hava, deniz ve karayolu ulaştırma araçlarında grev ve lokavt yasağı, geminin ve trenin ilk vardıkları liman veya istasyonda greve başlanabileceği şeklinde anlaşılıyor, özellikle bu durum yolcular açısından geçen dönemde sürpriz grev ve lokavtlarda yasal olarak kabul edildiğinden önemli sorunlar yaratıyordu⁸⁷.

Ulaştırma araçlarındaki yasak, yolculuk süresiyle sınırlıdır. Seyir halindeki ulaştırma araçlarında yolculuk süresiyle sınırlı bir grev yasağı söz konusudur. Yolculuk deyimini sadece insanların bir yerden diğer bir yere

⁸¹ Mollamahmutoğlu, a.g.e., s.73-74; Kabakçı, a.g.e., s.138.

⁸² Mollamahmutoğlu, a.g.e., s.74; Kabakçı, a.g.e., s.138.

⁸³ Kabakçı, a.g.e., s.138.

⁸⁴ Oğuzman, İşçi-İşveren İlişkileri, s.194; Kabakçı, a.g.e., s.138

⁸⁵ Bu yasağın 275 sayılı Kanun dönemindeki durumuna ilişkin bilgi için bkz. Metin Yılmaz, “Deniz Hava ve Kara Ulaştırma Araçlarında Grev ve Lokavt Yasağı”, İşveren Dergisi, Eylül 1974, Cilt XII, Sayı 12, s.9.

⁸⁶ Kutal, Yasaklar, s.185; Kabakçı, a.g.e., s.138.

⁸⁷ Reisöğlu, a.g.e., s.291.

götürülmesi olarak sınırlamayıp, bu kavramı ulaştırma araçlarında insan, hayvan ve eşya taşınmasını da kapsar şekilde anlamak gerekir⁸⁸.

Yasada yer alan “*varış mahalli*” kavramı, yurt dışına yapılan seferlerde Türkiye’deki yolculuğa başladığı limana veya istasyona varmasını, yurt içindeki seferlerde ise aracın o sefer için öngörülen en son varacağı noktayı ifade eder⁸⁹. Ayrıca ulaşım devam ederken uğranılan istasyon, iskele veya limanlarda da grev yapılamayacaktır. Bu yerler varış mahalli olarak kabul edilemez⁹⁰.

Bu düzenleme çerçevesinde yasak kapsamındaki grevin, 2822 sayılı Kanunun 37. maddesindeki hüküm de dikkate alındığında, ulaştırma aracının Türkiye’deki varış limanına veya istasyonuna vardığı anda itibaren 60 gün içinde ve noter aracılığıyla karşı tarafa 6 iş günü önceden bildirmek şartıyla uygulanabilecektir. Ancak bu çözüm tarzı işin niteliğine uymadığından dolayı, öğreti tarafından eleřtirilmektedir⁹¹.

b) Grev Yasaklarının Uygulanması

Geçici grev yasakları, 2822 sayılı Kanun m.31' de yer alan durumlardan birinin gerçekteşmesi üzerine ve bu durumların devamı süresince grev yapılmasını veya greve devam edilmesini engeller. Geçici grev yasağının altı ayı doldurmasından itibaren altı işgünü içinde, taraflar veya onlardan biri, Yüksek Hakem Kuruluna başvurup, uyuşmazlığın söz konusu kurul tarafından çözümlenmesini isteyebilir (m. 32). Maddede sayılan nedenlerin gerçekteşmesi halinde bu nedenlere bağlı olarak grev, geçici olarak askıda kalmaktadır.

Geçici grev yasakları, sürekli grev yasaklarından farklı olarak, ancak yasağın ortaya çıkmasından sonraki dönemde yasak kapsamındaki bütün grevlere ilişkin karar alınmasını ve uygulanmasını engeller. ÖĞretide geçici grev yasaklarının kanundaki işlemleri engellemeyeceği; Kanunun grevin uygulanmasına kadar ki dönem için öngördüğü tüm işlemlerin devam edeceği, bu nedenle toplu iş sözleşmesi için yetki isteme, toplu görüşme, uyuşmazlığın arabulucuya intikali ve grev ve lokavt kararı almanın geçici grev ve lokavt yasağından etkilenmeyeceği, tam aksine bu Kanunda belirli sürelerde yapılması öngörülen işlemlerin yapılmamasının, yetkinin düşmesine neden olacağı belirtilmektedir. ÖĞretide bu sonuca, Kanunda geçici yasaklarda “*grevin uygulanamayacağı*” ifadesinin yer

⁸⁸ Ferit Saymen/ Münir Ekonomi, Türk İş Hukuku Dersleri, İstanbul, 1967, s.262.

⁸⁹ Mollamahmutoğlu, a.g.e., s.74; Tunçomağ, Esaslar, s. 495-496; Kabakçı, a.g.e., s.138.

⁹⁰ Kabakçı, a.g.e., s.138; Mollamahmutoğlu, a.g.e., s.74; Aydemir, a.g.e., s.142.

⁹¹ Kabakçı, a.g.e., s.138-139; ÖĞuzman, İşçi-İşveren İlişkileri, s.194-195; Tunçomağ, Esaslar, s.496.

alması nedeniyle varılmaktadır⁹². Toplu pazarlık sürecinin hızlı bir biçimde tamamlanmasında, tarafların ve kamunun menfaati bulunduğundan ve belirtilen görüş de bu yönde olduğundan, bunun yerinde olduğu söylenebilecektir⁹³.

Eğer grev kararı alınmamış ise, artık bu kararların alınmasına olanak kalmaz. Eğer grev kararı alınmış, ancak bunlar uygulanmaya konulmamış ise uygulanmasını engeller. Grev kararları uygulandığı sırada geçici bir yasak ortaya çıkarsa, bunların uygulanmasının derhal durdurulması gerekir. Bu durumların ortadan kalkması veya sona ermesi halinde ise yasal prosedüre uyularak, grev kararı alınabileceği gibi, önceden alınan grev kararı da uygulamaya konulabilir⁹⁴.

Geçici yasakların ortak özelliği, belirli durumların varlığına bağlı olmalarıdır⁹⁵. Bu durumların varlığı halinde adli ya da idari makamlar tarafından ayrıca bir yasak kararı verilmesine, özel olarak grev ve lokavtın yasaklanmasına gerek yoktur⁹⁶.

Grevin kesin olarak yasaklandığı durumlardan farklı olarak, maddede belirtilen durumlarda grev geçici olarak yasaklanmaktadır. Yasağa yol açan durum ortadan kalktığında grev yasağı da ortadan kalkmaktadır.

Kanununun 31. maddesinde düzenlenen geçici yasakların bulunduğu işlerde çıkan uyuşmazlıklarda izlenecek yol sürekli yasaklarda olduğu gibi 32. maddede düzenlenmiştir. 31. maddeye göre Bakanlar Kurulu, yasaklamayı gerektiren olay süresince yürürlükte kalmak üzere grevi sınırlandırmaktadır. Sınırlandırma, sürekli olmadığından bu sürenin dışında kalan süre için yasaklama konulmayacağından, greve ilişkin normal usul devam edecek ancak yasaklama süresi içinde grevin uygulanmasına ilişkin işlemler yürümeyecektir. Grev yasaklarında olduğu gibi geçici yasaklarda da uyuşmazlığı Yüksek Hakem Kurulu çözecektir.

Geçici grev yasağı, tarafların yetki almasına, toplu görüşme yapmasına, uyuşmazlık aşamasından geçmesine engel olmayacaktır.

2822 sayılı Kanun m.32' ye göre; Yüksek Hakem Kuruluna başvurabilmek için grev yasaklarında, 23. maddede belirtilen tutanağın alınmış olması ve geçici grev yasaklarında da, yasaklama süresinin 6 ayı doldurmuş

⁹² Reisoğlu, a.g.e., s.287-288

⁹³ Kabakçı, a.g.e., s.134-135.

⁹⁴ Halid Kemal Elbir, Kanundışı Grev ve Lokavt ve Grev ve Lokavt Yasakları, İstanbul Üniversitesi Hukuk Fakültesi İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Araştırma ve Uygulama Merkezi 1984 Yılı Konferansları, İstanbul 1985, s.43; Mollamahmutoğlu, s.70 ; Reisoğlu, a.g.e., s.288vd.; Narmanlıoğlu, Grev, s.184vd.; Demircioğlu, a.g.e., s.184vd.; Kutal, Taraf İradesi, s.106vd.

⁹⁵ Narmanlıoğlu, Grev, s.184; Elbir, a.g.e., s.43.

⁹⁶ Elbir, a.g.e., s.43-44

olması gerekmektedir. Geçici grev yasağının altı ayı doldurduğu tarihte 23. maddede belirtilen arabuluculuk tutanağının geçici grev yasaklarında da alınmasının zorunlu olup olmadığı konusunda öğretime farklı görüşler bulunmaktadır⁹⁷.

Kanaatimizce taraflar uyuşmazlık tutanağını almalarından itibaren altı aylık sürenin dolmasını takip eden altı işgünü içinde Yüksek Hakem Kuruluna başvurabileceklerdir⁹⁸. Taraflar bu süre içinde başvuruda bulunmuşlarsa uyuşmazlık Yüksek Hakem Kurulu tarafından çözülecektir. Geçici yasağın altı ayı doldurduğu süreyi takip eden altı işgünü içinde taraflar Yüksek Hakem Kuruluna başvuruda bulunmazlarsa, başvuru haklarını kaybedeceklerdir. Bu durumda uyuşmazlığın çözümlenmesi için yasağın kalkmasını beklemek zorunda kalacaklardır. Grev yasakları süresi içinde Yüksek Hakem Kuruluna başvurulmamışsa, grev yasağı ortadan kalktığında grev kararı alınabilecek ve grev kararının alınmasına ilişkin 27. madde ve grevin uygulanmasına ilişkin 37. maddedeki süreler kaldığı yerden devam edecektir⁹⁹.

Taraflar süresi içinde Yüksek Hakem Kuruluna başvuruda bulunduktan sonra yasaklama kalktığı takdirde, Yüksek Hakem Kuruluna yapmış oldukları başvuruyu geri alamayacaklar yani grev yapamayacaklardır.

Kanunun açık hükmü uyarınca Yüksek Hakem Kuruluna başvurmak için gereken altı günlük süre, altı ayın dolmasından itibaren başlayacağı için; söz konusu altı günlük sürenin, uyuşmazlık tutanağının alınmasından sonra altı aylık sürenin dolmasından itibaren başlatmak ve bu sürede Yüksek Hakem Kuruluna başvurulacağını kabul etmek isabetli olacaktır¹⁰⁰.

Geçici grev yasaklarında grev kararı alınması da öğretime tartıřmalıdır¹⁰¹. Kanaatimizce “*grev yapılamaz*” ifadesi grev kararının alınmasını da

⁹⁷ Reisoğlu' na göre; geçici grev yasaklarında, diğer işlemlerin devam etmesine engel bulunmadığından tarafların başvuru için 23. maddede öngörülen tutanağı almaları zorunludur (Reisoğlu, a.g.e., s.294; bkz. aynı yönde Oğuzman, İşçi-İşveren İlişkileri, s.194; aksi yöndeki görüş için bkz. Tunçomağ, Esaslar, s.474); Yüksek Hakem Kuruluna başvuru için 6 günlük süre 23. maddeye göre alınan tutanağın alınmasından sonra başlayacaktır (Reisoğlu, a.g.e., s.295).

⁹⁸ Haluk Hadi Sümer, Toplu İş Uyuşmazlıklarının Çözümünde Zorunlu (Kanuni) Tahkim, (Yayınlanmamış Doktora Tezi, Konya, Selçuk Üniversitesi) 1989, s.182; Reisoğlu' na göre; geçici yasak devam ederken altı aylık sürenin dolması ile Yüksek Hakem Kuruluna başvuru için öngörülen altı günlük süre altı ayın bitimi tarihinden itibaren değil, 23. maddeye göre tutanağın alındığı tarihten itibaren başlayacaktır (Reisoğlu, a.g.e., s.295); Oğuzman' a göre, Yüksek Hakem Kuruluna başvurabilmek için geçmesi gereken altı aylık süre, arabuluculuk tutanağının taraflara tebliğ edildiği tarihten başlayacaktır (Oğuzman, İşçi-İşveren İlişkileri, s.143).

⁹⁹ Sümer, Tahkim, s.163.

¹⁰⁰ Sümer, Tahkim, s.182.

¹⁰¹ Tunçomağ' a göre; bir geçici grev yasağı olan savaş hali süresince grev kararı alınamaz (Tunçomağ, Esaslar, s.493) ; Reisoğlu' na göre; geçici yasakların sözkonusu oluğu hallerde grevin uygulanmayacağı belirtilmekte buna karşılık grev kararına değinilmemektedir. Yasanın

içermektedir. 2822 sayılı Kanununun 72. maddesi geçici grev yasaklarının ihlalini cezalandırırken; grev kararının uygulanması halini dikkate almakta, grev kararını verenleri içermektedir¹⁰². Kanununun 72. maddesi grev kararının alınmasını cezai müeyyideye bağladığından ve cezai müeyyideye bağlanan bir olayı hukuken kabul etmek mümkün olmadığından geçici yasak devam ederken grev kararı da alınamayacaktır¹⁰³.

3- Grevin İdari Kararla Sınırlanması

AY.m.54/4 de grevin erteleneceği hallerin kanunla düzenleneceği belirtilmiştir. TİSGLK.m.33/1'e göre, Bakanlar Kurulu, karar verilmiş veya başlanmış olan genel sağlığı ve milli güvenliği bozucu nitelikte kanuni grevi bir kararname ile altmış gün süre ile erteleyebilir. 60 günlük erteleme süresinin uzatılması ya da kısaltılması mümkün deėildir¹⁰⁴. Grev yasaklarından farklı olarak ancak alınmış veya başlanmış olan bir kanuni grev ertelenebilir. Bakanlar Kurulu genel bir erteleme kararı alamayacağı gibi, henüz grev kararı alınmadan da grevin ertelenmesine karar veremez. Erteleme süresi buna ilişkin kararnamenin yayımı tarihinden itibaren işlemeye bařlayacaktır¹⁰⁵. Kanunda süreye ilişkin sınırlama dışında grevin ertelenmesinin gerekli olup olmadığı hususunda başka bir sınırlama getirilmemiş, takdir hakkı Bakanlar Kuruluna verilmiştir. Ancak kanunda Bakanlar Kurulu'nun vermiş olduğu erteleme kararı aleyhine Danıştay da

grev için öngördüğü tüm işlemler devam edecek, toplu iş sözleşmesi için yetki isteme, toplu görüşme uyuşmazlığın arabulucuya intikali, grev kararı alma grev yaşağından etkilenmeyecektir. Eğer bunlar belirli sürelerde yapılmazsa yetkinin düşmesine neden olacaktır (Reisoğlu, a.g.e., s.287).

¹⁰² Mollamahmutoğlu, a.g.e., s.82

¹⁰³ Mollamahmutoğlu, a.g.e., s.82; Demircioğlu, a.g.e., s.84.

¹⁰⁴ "...Yasa, erteleme süresini kesin bir anlatımla 60 gün olarak takdire yer vermeyecek biçimde belirlemiştir. Bakanlar Kurulunun takdir yetkisi, ancak, grev veya lokavttın genel sağlık ve milli güvenliği bozucu nitelikte olup olmadığı hususundadır. Esasen, temel bir hakkın sınırlanmasının esas, usul ve koşullarının yasayla belirlenmesinin gerekeceği ve Anayasanın 54. maddesinde, grev ve lokavttın usul ve esaslarının yasayla düzenleneceği öngörölmüş olması karşısında, yasada yer almayan bir yetkinin kullanılmasına veya yasada açık olarak belirlenen bir erteleme süresinin azaltılıp çoğaltılmasına olanak yoktur. Bu nedenle 2822 sayılı Yasanın grev ve lokavttın ertelenmesi için öngörölen 60 günlük sürenin uzatılmasına veya kısaltılmasına olanak vermediği açıktır. Yasanın bütünü içinde, erteleme döneminde uyuşmazlığın çözümü için öngörölen hükümler dikkate alındığında; Yüksek Hakem Kurulunca toplu iş sözleşmesi hükmünde karar verileceğinden, kısaltılmış bir erteleme süresi içinde tarafların kendi aralarında anlaşma olanaklarını ortadan kaldırırcı, uzatılmasının ise işçilerin yeni toplu iş sözleşmesi olanaklarından yararlanmalarını geciktirici bir sonucu da olacağından, erteleme süresinin uzatılmasının veya kısaltılmasının Kanunun amacı ile bağdaşmayacağı ortaya çıkmaktadır. Açıklanan duruma göre, genel sağlık ve milli güvenliği bozucu nitelikte olduğu gerekçesiyle karar verilmiş veya başlanmış olan yasal bir grev veya lokavttın Bakanlar Kurulu kararıyla altmış gün süreyle ertelenebileceği, bu sürenin kısaltılmasına ya da uzatılmasına yasal olanak bulunmadığı müta-laa kılındı." Danıştay 1. Daire, 12.2.1991, E.1991/15, K.1991/19; bkz. www.legalbank.net.

¹⁰⁵ Narmanlıoğlu, Toplu İş İlişkileri, s.616; Narmanlıoğlu, Grev, s.187.

iptal davası açılabilceği ve yürütmenin durdurulmasına karar verilmesinin istenebileceği ayrıca düzenlenmiştir. Danıştay'ın erteleme kararları aleyhine açılacak davalarda ne kadar süre içinde karar vereceği kanunla düzenlenmemiştir. Doktrinde ileri sürölen bir görüşe göre, erteleme gibi çok önemli bir hususta 275 sayılı Kanunda olduğu gibi¹⁰⁶ Danıştay'ın belirli bir süre içinde karar vermesine ilişkin düzenleme bulunması isabetli olurdu¹⁰⁷.

Kanunda grevin ertelenme sebepleri olarak grevin genel sağlık ve milli güvenliği bozucu nitelikte olması gösterilmiştir. Kanunda erteleme için genel sağlık ve milli güvenlik olmak üzere sadece bu iki neden belirlenmiştir. Bunların dışındaki bir nedenle veya neden göstermeksizin grevin ertelenmesi ya da durdurulması mümkün deđildir¹⁰⁸. Hangi grev veya lokavt halinde milli güvenlik veya genel sağlığın bozulması tehlikesinin bulunduğunun takdiri zordur¹⁰⁹. Grev hakkı ve uygulamasının esas, ertelenenin istisna olduğu düşünöldüğu zaman bu kavramların dar olarak yorumlanması gerekmektedir¹¹⁰.

¹⁰⁶ 275 sayılı Kanunda bu süre bir hafta olarak belirlenmişti. (m.21/2.1).

¹⁰⁷ Nizamettin Aktay, Toplu İş Sözleşmeleri ve Toplu İş Uyuşmazlıklarının Çözüm Yolları, Ankara 1990, s.98.

¹⁰⁸ Hakan Yıldırımöğlü, Avrupa Birliği ve Türkiye'de Grev Yasakları, İstanbul Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Endüstri İlişkileri ve İnsan Kaynakları Anabilim Dalı, İstanbul 2006, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, s.84.

¹⁰⁹ Danıştay İdari Dava Daireleri Kurulunun bir kararına konu olan dava, davacı sendika tarafından İzmir Buca Belediyesi Başkanlığında uygulanmakta olan grevin genel sağlığı bozucu nitelikte görülmesi sebebiyle 60 gün süreyle ertelenmesine ilişkin 24.8.2000 günlü, 2000/1164 sayılı Bakanlar Kurulu Kararının iptali istemiyle açılmıştır. Danıştay Onuncu Dairesinin 16.10.2002 günlü, E: 2000/4445, K: 2002/3895 sayılı kararıyla; Anayasa ve 2822 sayılı Yasanın ilgili hükümlerine göre, bir Anayasal hak ve işçi açısından güvence olan grev hakkının yasada belirtilen sebepler dışında ertelenebilmesine olanak bulunmadığı, yasal bir grevin yasada öngörölen anlamda genel sağlığı bozucu nitelikte görölebilmesi için toplumun önemli bir kesiminin sağlık yönünden ciddi bir tehlikeyle karşı karşıya kalması ve bu sakıncanın Anayasal hakkın süreli de olsa kullanılmasını engelleyen geciktirme yetkisinin kullanılmasından başka bir yolla da giderilmesinin mümkün olmamasının gerektiği, kararın, uygulanmakta olan grevin genel sağlığı bozucu nitelikte görülmesi sebebiyle alındığı, davalı idarenin savunmasıyla, dosyada bulunan bilgi ve belgelerin birlikte değerlendirilmesi sonucu; geciktirmeye konu grevin, her grevin bünyesinde bulunan kaçınılmaz sakıncalar dışında genel sağlığı bozucu nitelikte bulunmadığı, ayrıca idarece grev uygulamasından doğan sakıncaların grevin geciktirilmesinden başka bir yolla giderilmesine çalışıldığını belirtir bir işarete de rastlanmadığı, bu haliyle idarenin savunmasında öne sürölen sebeplerin dava konusu kararın alınmasını haklı kılacak nitelikte görülmediği gerekçesiyle dava konusu kararın iptaline karar verilmiştir. Davalı idare Daire kararının temyizen incelenerek bozulmasını istemektedir. Danıştay İdari Dava Daireleri Kurulu ise, Temyiz edilen kararla ilgili dosyanın incelenmesinden, Danıştay Onuncu Dairesince verilen kararın usul ve hukuka uygun bulunduğuna ve onanmasına oybirliği ile karar vermiştir. Danıştay İdari Dava Daireleri Kurulu, 14.4.2005, E.2003/271, K.2005/273; bkz. www.legalbank.net.

¹¹⁰ Çelik, a.g.e, s.656; Tuncay, Toplu İş, s.299; Demir, a.g.e., s.513; Kabakçı, a.g.e., s. s.17.

Grevin genel sağlığı veya milli güvenliği bozucu nitelikte olup olmadığını takdir yetkisi Bakanlar Kuruluna aittir. Bu kavramlar yasada tanımlanmamakla birlikte, Umumi Hıfzıssıhha K.m.1 e göre genel sağlıktan, ülkenin sağlık Şartlarını düzeltmek veya bozulmasına engel olmak ya da ülke halkının sağlığına karşı tehdit oluŐturan tüm hastalıklar veya diğer sebeplerle mücadele ve gelecek neslin sağlıklı yetiŐmesini sağlamak için her türlü önlemi almak anlaŐılır. Milli güvenlik ise, “yurt lsnde beliren i ve dıŐ tehlikelere karşı devlet tüzel kiŐiliđinin savunma ve güvenlik altına alınmasıdır.”¹¹¹. Danıştay 10. Dairenin bir kararına göre, “Yasal bir grevin yasada ngrlen anlamda genel sağlığı bozucu nitelikte grlebilmesi için, toplumun önemli bir kesiminin sağlık yönünden veya buna bağlı olarak sosyal bakımdan ciddi bir tehlikeyle karşı karşıya kalması, giderilmesi olanaksız kayıp ve zararların söz konusu olması gerekir. Yine bir grevin milli güvenliği bozucu nitelikte grlebilmesi için de, ülke ve devletin özel savunma ve güvenlik altına alınmasını zorunlu kılacak ciddi tehlikelerin ortaya çıkması gerekmektedir.”¹¹². 2495 sayılı Milli Güvenlik Kuruluna ilişkin kanunun 2. Maddesine göre, milli güvenlik, “Devletin anayasal düzeninin, milli varlığının, milletlerarası alanda siyasi, sosyal ve ekonomik menfaatlerinin her türlü dıŐ ve iç tehditlere karşı korunması ve kollanmasını ifade eder.” Şeklinde tanımlanmıŐtır.

Bakanlar Kurulu yasal sebeplerin varlığına kanaat getirirse, grevi en çok altmış gnle sınırlı olarak bir kararname ile erteleyebilir. Erteleme süresi kararnamenin Resmi Gazetede ilanı ile yürürlüğe girer.

TİSGLK.m.33/2’ye göre, Bakanlar Kurulu’nun erteleme kararı aleyhine Danıştay’da iptal davası açılabilir. Eğer idari iŐlemin uygulanması halinde telafisi g ve imkansız zararlar doğacaksa Danıştay yürütmenin durdurulmasına karar vermelidir. Ancak TİSGLK.m.33/son a göre, olağanüstü hal uygulanan bölgelerde grevin ertelenmesi kararına karşı yürütmenin durdurulması kararı verilemez.

Yürütmenin durdurulmasına karar verilmesi halinde, idari işlem hiç yapılmamıŐ gibi olur. Bütün süreler ve işlemler kaldığı yerden iŐlemeye devam eder¹¹³. Ancak karşı tarafa tebliğ edilmiş bir grev kararı ertelenmiŐ ve bu karar DanıŐtayca durdurulmuş ya da iptal edilmiŐse, altı işgünü önceden haber vermek Şartıyla karşı tarafa grev kararının yeniden tebliğinden itibaren 60 günlük süre içinde uygulamaya konabilir. Bunun dıŐ-

¹¹¹ Tuncay, Toplu İŞ, s.299.

¹¹² Danıştay 10. Daire, 15.10.1997, E.1995/6497, K.1997/3777; bkz. www.legalbank.net; Danıştay 10. Daire, 9.10.2002, E.2002/2369, K.2002/3678; bkz. www.legalbank.net.

¹¹³ Tuncay, Toplu İŞ, s.299.

şında uygulamaya başlanmış olan bir grev ertelenmiş ve bu erteleme de Danıştay tarafından durdurulmuşsa durdurma kararının tebliğinden itibaren ertelenen greve kaldığı yerden devam edilebilir¹¹⁴.

TİSGLK.m.34'e göre, erteleme süresi içinde taraflar anlaşarak uyuşmazlığı özel hakeme de intikal ettirebilirler. Erteleme süresinin sona erdiği tarihte taraflar anlaşmamış veya uyuşmazlığı özel hakeme de intikal ettirmemişlerse alışma Bakanı uyuşmazlığın zm için Yüksek Hakem Kuruluna başvurur. Bu düzenleme çerçevesinde, Bakanlar Kurulu kararıyla ertelenen ve idari yargı engeliyle de karşılaşmayan bir grev erteleme süresi içinde ne arabulucu ne de özel hakem yoluyla zme kavuşturulamaz ise, uyuşmazlık Yüksek Hakem Kurulunca zme kavuşturulur. Bu durumda da grev yasağı söz konusu olur¹¹⁵. Nitekim erteleme süresi sonunda erteleme kesin yasağa dnşm olacaktır ve bu durumda uyuşmazlık Yüksek Hakem Kurulunca zleceği için grevin amacı kalmayacaktır¹¹⁶. Doktrinde grevin ertelenmesi usulünün serbest toplu pazarlık hakkını sınırladığı ve grev hakkına müdahale olduğu dřnlmektedir¹¹⁷

a) Ertelemenin Yargısal Denetimi

AY.m.125 de, "idarenin tüm eylem ve işlemlerinin yargısal denetime açık olması" ilkesinden hareketle, erteleme kararı aleyhine de Danıştay'a iptal davası aılabileceği ve yürütmenin durdurulmasının istenebileceği düzenlenmiştir. Ancak olağanüstü hal ilan edilen bölgelerde alınan grevin ertelenmesi kararının iptali talebiyle açılan davalarda yürütmenin durdurulmasına karar verilemez (TİSGLK.m.33/2).

Uygulamada erteleme kararnamesinin en çok eleştirilen yn herhangi bir gerekçenin bulunmamasıdır. Kararnameler gerekçe aıklanmaksızın ya genel sağlık ve milli güvenlik nedenlerine dayanılarak yayınlanmakta ya da herhangi bir gerekçe içermemektedir. Bu nedenle de grev hakkının kullanılması esas, ertelemenin ise istisna olduğu kabul edilmektedir¹¹⁸. Bu erevede Bakanlar Kurulu kararnamelerinin yaratabileceği haksızlık göz önünde tutularak Danıştay'a başvuru hakkı tanınmıştır. Bu suretle kararname aleyhine iptal davası aılabilecek ve yürütmenin durdurulması da istenebilecektir¹¹⁹.

¹¹⁴ Tuncay, Toplu İş, s.300; Kabakçı, a.g.e., s.178.

¹¹⁵ Tuncay, Toplu İş, s.300-301.

¹¹⁶ Oğuzman (4. bası), s.197.

¹¹⁷ Bkz. Kabakçı, a.g.e., s.86-87.

¹¹⁸ Fevzi Demir, İş Hukuku ve Uygulaması, 4. Baskı, İzmir 2005, s.512-513; Demircioğlu, a.g.e.s.190.

¹¹⁹ Demir, a.g.e., s.513.

b) Erteleme Kararının Etkisi

Bakanlar Kurulunca grevin ertelenmesi kararının verilmesi halinde, uygulama kararı alınmış grevler yapılamaz. Uygulanmasına başlanmış olan grevler ise derhal durdurulur. Aksi taktirde kanun dışı grevden söz edilir¹²⁰.

Bakanlar Kurulunun erteleme kararnamesinin yürürlüğe girmesi üzerine, Çalışma Bakanı bizzat ve resmi arabulucu listesinden seçeceği bir arabulucu yardımı ile uyuşmazlığın çözümü için erteleme süresince her türlü gayreti gösterir. Erteleme süresi içinde taraflar anlaşarak uyuşmazlığı özel hakeme de götürebilir. Erteleme süresinin sona erdiği tarihte taraflar anlaşmamış veya uyuşmazlığı özel hakeme de intikal ettirmemişlerse, Çalışma Bakanı uyuşmazlığın çözümü için Yüksek Hakem Kuruluna başvurur (TİSGLK.m.34). Yüksek Hakem Kurulu kararları kesindir ve toplu iş sözleşmesi hükmündedir (TİSGK.m.55).

Bakanlar Kurulunca grevin ertelenmesi halinde bir daha grev hakkının kullanılması imkanı yoktur. Toplu iş uyuşmazlığı 60 günlük erteleme süresinin sonunda Yüksek Hakem Kurulu tarafından kesin olarak karara bağlanacaktır. Ancak Bakanlar Kurulu erteleme kararını izleyen 60 günlük süre dolmadan önce kararnamesini geri alabilir ya da Bakanlar Kurulunun kararına karşı Danıştay da yürütmenin durdurulması talebiyle açılan iptal davalarında 60 günlük süre bitmeden önce yürütmenin durdurulmasına karar verilebilir. Bu durumda erteleme kararı tüm sonuçlarıyla ortadan kalkacağı için TİSGLK.m.37 çerçevesinde grev yapılması mümkün olur. Aksi durumda, diğer bir ifade ile, erteleme kararı Danıştay tarafından durdurulmadığı veya Bakanlar Kurulunca kaldırılmadığı sürece işçiler grev yapamayacaktır. Grev yapmaları halinde kanun dışı grevin sonuçlarına katılmak zorunda kalacaklardır¹²¹.

4- Grevin Mahkeme Kararı İle Durdurulması

Gerek AY.m.54 e gerek TİSGLK.m.47 ye göre, grev hakkı iyiniyet kurallarına aykırı tarzda, toplum zararına ve milli serveti tahrip edecek şekilde kullanılamaz. Bu kurala aykırı olarak uygulanan grev, bir tarafın veya Çalışma Bakanının başvurusu üzerine yetkili iş mahkemesi¹²² kararı ile

¹²⁰ Narmanlıoğlu, Grev, s.189; Yıldırımoğlu, s.87; Cevdet İlhan Günay, İş ve Sosyal Güvenlik Hukuku Uygulaması, Yetkin Yayınları, Ankara 2007, s.625.

¹²¹ Demir, a.g.e., s.513; Narmanlıoğlu, Toplu İş ilişkileri, s.618; Narmanlıoğlu, Grev, s.189.

¹²² Görevli mahkeme kanununun TİSGLK.m.15 e yaptığı atıf çerçevesinde belirlenir. Buna göre grevin durdurulması talebi, grevle ilgili işyerinin bağlı olduğu Bölge Çalışma Müdürlüğüne bulunduğu yerdeki iş davalarına bakmakla görevli mahkemeye yapılacaktır. Grev birden fazla bölge

durdurulur. Bu hüküm çerçevesinde mahkemenin grevi durdurma kararı verebilmesinin en önemli koşulu grev hakkının iyi niyet kurallarına aykırı tarzda, toplum zararına ve milli serveti tahrip edecek şekilde kullanılmasıdır.

Uygulamada hangi grevin iyiniyet kurallarına aykırı tarzda, toplum zararına veya milli serveti tahrip edici tarzda uygulanmış sayılacağını yargı organı takdir edecektir. Hâkim hak ve adalet ölçüleri içinde takdir yetkisini kullanarak her olayı kendi şartları içinde değerlendirecektir. Mesela, bir işçi sendikasının uyuşmazlık konusu bütün tekliflerinin kabul edilmesine karşın, grevin devam ettirilmesi iyiniyet kurallarına aykırı kabul edilebilir¹²³. Böyle bir durumda genel hükümler çerçevesinde mahkemece grevin durdurulmasına karar verilebilir¹²⁴. İyiniyet kurallarına aykırı olduğu için mahkeme kararı ile durdurulan greve devam edilmesi halinde kanun dışı grevden söz edilir¹²⁵. Ancak grevin uygulanması imkanını ortadan kaldıran kesin bir engel durdurma kararının kesinleşmesi halinde ortaya çıkabilecektir. Diğer bir ifade ile, ilk derece mahkemesi tarafından verilen grevi durdurma kararının Yargıtay tarafından bozulması halinde grevin sürdürülmesi mümkün olup, böyle bir grevin bu sebeple kanun dışı olduğu söylenemeyecektir¹²⁶.

5- Grevin İhtiyati Tedbir Kararı İle Durdurulması

TİSGLK.m.46 da grevin kanun dışı olduğunun tespiti amacıyla dava açılabilirliğinden söz edilmektedir. Bu hükme göre, karar verilen veya uygulanmakta olan bir grev ve lokavtın kanun dışı olup olmadığının tespitini, uyuşmazlığın tarafı olanlardan her biri 15 inci maddeye göre yetkili iş mahkemesinden her zaman talep edebilir. Mahkeme bir ay içinde karar verir. Verilecek karar, tarafları ve işçi ve işveren sendikasının mensuplarını bağlar ve ceza davaları için de kesin delil teşkil eder. Hakim, tespit kararının kesinleşmesine kadar, dava konusu grevin ihtiyati tedbir kararı olarak durdurulmasına karar verebileceği gibi, konulmuş olan tedbiri de her zaman kaldırabilir. Bu hüküm çerçevesinde, grevin kanun dışı olup olmadığının tespiti için açılan bir davada hakim, esas hakkındaki kararın kesinleşmesine kadar ihtiyati tedbir kararıyla

müdürlüğünün yetki alanına giren işyerleriyle ilgiliyse bu talebin Ankara İş Mahkemesine yapılması gerekecektir.

¹²³ Demir, a.g.e., s.515; Oğuzman (4. bası), s.205; Narmanlıoğlu, Toplu İş ilişkileri, s.646; Narmanlıoğlu, Grev, s.222.

¹²⁴ Narmanlıoğlu, Toplu İş ilişkileri, s.646.

¹²⁵ Demir, a.g.e., s.516; Oğuzman (4. bası), s.206; Narmanlıoğlu, Toplu İş ilişkileri, s.645-646; Narmanlıoğlu, Grev, s.221.

¹²⁶ Narmanlıoğlu, Toplu İş ilişkileri, s.645, dn.438.

grev kararının uygulamaya konulmasını veya uygulamaya konulmuş bir grevi durdurabilir¹²⁷. Hakimın ihtiyati tedbir kararı vermesiyle birlikte artık grev uygulanamaz, uygulanmaya başlanan grev de derhal durdurulur. Hakimın ihtiyati tedbir kararına rağmen uygulanan grev kanun dışı sayılır¹²⁸. Gerek grev hakkının kötüye kullanılması dolayısıyla durdurulması davasında gerek uygulanmakta olan bir grevin kanun dışı olduğunun tespiti davasında mahkemece karar kesinleşinceye kadar grevin ihtiyati tedbir olarak durdurulmasına karar verildiğinde kanuna uygun olarak uygulamaya konulmuş olan grevin durdurulması gerekir¹²⁹. İhtiyati tedbir kararı mahkemece kaldırılmadıkça grevin uygulanması mümkün değildir¹³⁰.

Açılan dava sonucunda grevin kanun dışı olduğunun tespit edilmesi halinde, mahkemenin vermiş olduğu ihtiyati tedbir kararı yeni bir sınırlama olarak nitelendirilemeyecektir. Buna karşın mahkeme dava sonucunda grevin yasal olduğunu tespit ederse, bu karar verilene kadar geçen sürede verilmiş olan ihtiyati tedbir kararı bir sınırlama olarak kabul edilecektir¹³¹.

6- Grev Oylaması

a) Tanım

Grev oylaması işçilerin talebi halinde grev kararı uygulamaya konulmadan önce gizli oyla işçilere danışmak anlamına gelir¹³². Grev oylaması ile, grev kararına demokratik bir nitelik kazandırılmış olup, grev yapmak istemeyen bir işçi topluluğunun arzusu dışında birkaç sendika yöneticisinin grev kararını uygulaması ve bu suretle grev yapmak istemeyen işçi topluluğunu zarara sokması önlenmek istenir¹³³. Grev oylaması, grev kararı alındıktan sonra belirli oranda işçi istediği taktirde grevin uygulanıp uygulanmaması konusunda yapılır. Bu bağlamda grev oylaması zorunlu değil, ihtiyaridir¹³⁴. Grev oylaması yapılması belirli oranda işçinin

¹²⁷ Grevin kanuna uygun olması halinde mahkemece grevin durdurulması ya da ihtiyati tedbir talebin reddi gerekir. Yargıtay'ın bu doğrultudaki bir kararına göre "Grev kapsamındaki işyerinin kapatılıp aynı işlerin başka bir adreste başka bir kişiye ait işyerine nakledilmesi suretiyle grevin engellenmek istenmesi yasaya karşı hile durumunu oluşturur. Bu durumda davacı işyerinde yapılan grevin yasaya uygun bulunduğundan grevin yasa dışı olduğunun tespiti ve ihtiyati tedbir yoluyla durdurulması yolundaki davanın reddi gerekirken yazılı şekilde kabulü hatalıdır." Yarg. 9. HD., 6.10.2004, E.2004/4478, K.2004/22150; bkz. www.legalbank.net.

¹²⁸ Narmanlıoğlu, Toplu İş İlişkileri, s.646, dn.439; Yıldırımöğlu, s.90.

¹²⁹ Narmanlıoğlu, Toplu İş İlişkileri, s.647.

¹³⁰ Narmanlıoğlu, Toplu İş İlişkileri, s.647.

¹³¹ Yıldırımöğlu, s.90.

¹³² Yıldırımöğlu, s.90.

¹³³ Narmanlıoğlu, Toplu İş İlişkileri, s.629; Narmanlıoğlu, Grev, s.200.

¹³⁴ Narmanlıoğlu, Toplu İş İlişkileri, s.629; Yıldırımöğlu, s.90.

talebine bağlı, yani ihtiyari olduğu için, oylama yapılmamış olması grevi yasa dışı hale getirmez. Grev oylaması, toplu pazarlık sisteminde başvurulan demokratik usullerden biridir. Bu usul aslında greve son çare olarak başvurulması ilkesinin de bir sonucudur. Toplu İş Sözleşmesi Grev ve Lokavt Kanununda yasal greve karar verme yetkisi sendikalara tanınmış, ancak işçilere de çoğunluk iradesi ile greve engel olabilme hakkı verilmiřtir¹³⁵.

TİSGLK.m.35'e göre, bir işyerinde yasal bir grevin uygulanabilmesi için oylama yapılmasını, grev kararının ilan edildiği tarihte o işyerinde çalışan işçilerin en az dördte biri, grev kararının işyerinde ilan edilmesinden başlayarak altı iş günü içinde yazılı olarak isterse, o işyerinde grev oylaması yapılır. Bu oylamada işçiler grevin uygulanmamasına karar verirse, o işyerinde grev uygulanamaz.

Grev oylaması, yasal grevin koşullarından biri olarak değerlendirilemez. Bu nedenle grev oylamasının talep edilmemesi veya talebin usulüne uygun olarak yapılmamış olması nedeniyle oylamanın yapılmamış olması grev kararının yasallığına engel olmaz¹³⁶.

b) Koşullar

i- Talep

TİSGLK.m.35/1'e göre, grev kararının işyerinde ilan edilmesinden başlayarak altı iş günü içinde grev kararının alındığı işyerinde çalışan işçilerin en az dördte birinin yazılı olarak istemesi halinde o işyerinde grev oylaması yapılır. Oylamaya ancak işçiler katılabilir. Bu bağlamda işverenin ya da kanunun uygulanması bakımından işveren sayılan işveren vekilinin grev oylaması talep edebilme hakkı yoktur. TİSGLK.m.62/2 uyarınca, işyerinde işveren vekili durumunda olan ve temsilci sıfatıyla da olsa toplu görüşmede taraf olarak hareket eden kimse, bu kanunun uygulanması bakımından işveren vekili sayılır. Bu nedenle de grev oylaması talep edemez. Send. K.m.2 ye göre de, işveren adına işletmenin bütününe sevk ve idare eden işveren vekilleri de grev oylaması isteyemez¹³⁷. Kanun koyucu grev oylaması bakımından iş sözleşmesi ile çalışanların iradesini esas aldığı için çıraklar, stajyerler ve grev kararının alınmasından önce iş sözleşmesi sona erenler nisapta nazara alınamazlar ve oylamaya katılamazlar¹³⁸. Buna karşın grev kararının ilan edildiği tarihte işyerinde çalışan işçilerin en az dördte birinin oylama talebinde bulunması grev oyla-

¹³⁵ Tuncay, Toplu İş, s.301.

¹³⁶ Tuncay, Toplu İş, s.302; Demir, a.g.e., s.498; Narmanlıoğlu, Toplu İş ilişkileri, s.629.

¹³⁷ Oğuzman (4. bası), s.199; Tuncay, Toplu İş, s.302.

¹³⁸ Tuncay, Toplu İş, s.302; Demir, a.g.e., s.497.

masının yapılması için yeterli olduğundan, bu işçilerin sonradan işyerinden ayrılmış olmaları dörtte birlik nisaba etki etmez. Ancak bu işçiler oylamaya katılamazlar¹³⁹. Oylama isteyebilmek veya oylamaya katılabilmek için sendika üyesi olmak gerekmez. Sendika üyesi olsun ya da olmasın işyerinde çalışan işçiler oylamaya katılabilir¹⁴⁰.

TİSGLK.m.35/1 e göre, grev oylaması talebi mahallin en büyük mülki amirine yapılır. Uyuşmazlık ayrı ayrı işverenlere ait birden çok işyerini kapsamına alsa dahi grev oylaması yönünden her bir işyeri ayrı değerlendirilmelidir¹⁴¹. TİSGLK.m.36 da işletme toplu iş sözleşmeleri için özel bir düzenleme getirilmiştir. Buna göre, işletme toplu iş sözleşmesi yapılmasına ilişkin uyuşmazlıkta grev oylaması talebi işletmenin her bir işyerinin bulunduğu yerin en büyük mülki amirliğine yapılır. Grev oylaması isteyen işçilerin sayısının yeterli orana ulaşmış olup olmadıklarının tespiti ile grev oylamasının kesinleşen sonuçları işletmenin merkezinin bulunduğu yerin en büyük mülki amirliğinde toplanır. Bu düzenleme uyarınca, kanunda öngörülen şartları taşıyan bir işletmenin bütün işyerlerini kapsamak üzere yapılmak istenen toplu iş sözleşmesi görüşmesinde çıkan uyuşmazlıkta işçi sendikası grev kararı alınca, bu karar her işyerinde ilan edilir ve her işyerinde grev oylaması isteyen işçiler, işyerinin bulunduğu yerin en büyük mülki amirine yazılı olarak başvurur. Bu talepler işletme merkezinin bulunduğu yerin en büyük mülki amirliğinde toplanarak ve işletmede çalışan tüm işçilerin sayısı dikkate alınarak grev oylaması isteyenlerin sayısının dörtte bir oranını sağlayıp sağlamadığı tespit edilir¹⁴². Örneğin işverene ait olan ve Mersin’de bulunan işyerinde 100, Ankara’da bulunan işyerinde 50, İstanbul’da bulunan işyerinde 60 işçi çalışmaktadır. Bu işçilerden Mersinde çalışanlardan 60 ı grev oylaması yolu ile grevi engellemek istemektedir. İ’ye ait toplam 210 işçiden 60 ı grev oylaması talebinde bulunmuştur. Dolayısıyla TİSGLK.m.35 de belirtilen dörtte birlik oran koşulu gerçekleşmiştir. Sadece Mersin’de bulunan işyerinde çalışan işçilerin grev oylaması talebinde bulunması, işletmeye dahil tüm işyerlerinde grev oylaması yapılmasını engellememektedir¹⁴³.

Grev oylaması talebi yazılı olarak yapılır ve işyerinin bulunduğu yerin en büyük mülki amirine tevdi edilir. Grev oylaması talebi, Bakanlık veya

¹³⁹ Tuncay, Toplu İş, s.302; Oğuzman (4. bası), s.199.

¹⁴⁰ Oğuzman (4. bası), s.199; Tuncay, Toplu İş, s.302; Narmanlıoğlu, Toplu İş ilişkileri, s.631; Aktay, a.g.e., s.99; Haluk Hadi Sümer, İş Hukuku Uygulamaları, Genişletilmiş 3. Baskı, Mimoza, Konya 2009, s.554-555; Narmanlıoğlu, Grev, s.202. Demir, a.g.e., s.497.

¹⁴¹ Oğuzman (4. bası), s.198.

¹⁴² Oğuzman (4. bası), s.198-199.

¹⁴³ Sümer, İş, s.553, 555.

Bölge Müdürlüklerine değil, mahallin en büyük mülki amirine her bir işçi tarafından ayrı ayrı yapılabileceği gibi, tek bir dilekçenin işçiler tarafından topluca imzalanması şeklinde de yapılabilir. Talebin yazılı yapılması geçerlilik koşuludur¹⁴⁴. Grev kararının işyerinde ilanından itibaren altı iş günü içinde yapılan talepler dikkate alınır. Altı iş günlük süre hak düşürücüdür¹⁴⁵.

ii- Oylama

TİSGLK.m.35/2 ye göre, grev oylaması oylama talebinin yapılmasından başlayarak altı iş günü içinde ve işyerinde, iş saatleri dışında en büyük mülki amirin tespit edeceği gün ve zamanda veya onun görevlendireceği memurun gözetimi altında gizli oy açık sayım esasına göre yapılır.

iii- Sonuç ve Greve Etkisi

TİSGLK.m.36/1 e göre, grev oylamasının sonucu dört nüsha olarak düzenlenecek bir tutanakta belirtilir. Bu tutanağın bir nüshası işverene, bir nüshası grev kararı vermiş olan işçi sendikasına, bir nüshası bölge çalışma müdürlüğüne gönderilir. Dördüncü nüsha da mahallin en büyük mülki amirliğinde saklanır.

Grev oylamasında, grev ilanının yapıldığı tarihte işyerinde çalışan işçilerin salt çoğunluğu grevin uygulanmamasına karar verirse o işyerinde grev uygulanamaz. (TİSGLK.m.35/son). Burada bakılması gereken işyerinde çalışan işçilerin salt çoğunluğudur. Yani oy verenlerin salt çoğunluğu dikkate alınmaz. Örneğin, 120 işçi çalıştıran bir işyerinde 50 işçi grevin uygulanmaması, 30 işçi grevin uygulanması yönünde oy kullanmışsa, bu işyerinde grev uygulanacaktır. Nitekim işyerinde çalışan işçilerin salt çoğunluğu olan 61 işçi grevin uygulanmaması yönünde oy kullanmamıştır¹⁴⁶. Grevin uygulanmamasına karar verilmişse, hiçbir işyerinde grev yapılamayacak, aksi durumda bütün işyerlerinde grev uygulanabilecektir¹⁴⁷. Grevin uygulanmaması kararına rağmen grevin uygulamaya konulması halinde grev yasa dışı olur¹⁴⁸. Usulüne uygun bir grev oylaması talebi yapılması, ancak oylama yapılmadan ve sonucu alınmadan grev

¹⁴⁴ Demir, a.g.e., s.497; Narmanlıoğlu, Toplu İş ilişkileri, s.630; Sümer, İş, s.554; Narmanlıoğlu, Grev, s.202.

¹⁴⁵ Oğuzman (4. bası), s.200; Demir, a.g.e., s.497; Narmanlıoğlu, Toplu İş ilişkileri, s.630; Sümer, s.554; Narmanlıoğlu, Grev, s.202.

¹⁴⁶ Oğuzman (4. bası), s.201; Ayrıca bkz. Sümer, İş, s.556.

¹⁴⁷ Oğuzman (4. bası), s.199; Aktay, a.g.e., s.100.

¹⁴⁸ Tuncay, Toplu İş, s.304; Narmanlıoğlu, Toplu İş ilişkileri, s.632; Sümer, İş, s.555; Narmanlıoğlu, Grev, s.203.

kararının uygulamaya konulması halinde de kanun dışı grevin sonuçları uygulanacaktır¹⁴⁹.

Grev oylamasının sonucu olumlu ya da olumsuz olsun, grevin uygulamaya konulabilmesi için mutlaka kesinleşmesi gerekir. Grev oylaması ister işçi kuruluşunun lehine grev yapılması şeklinde, ister aksi yönde yani grevin uygulanmaması yönünde sonuçlansın kanunun öngördüğü itiraz süresi geçmeden veya itiraz kesin olarak sonuca bağlanmadan grev oylamasının kesinleştiği söylenemez. Bu nedenle oylama kesinleşmeden grevin uygulanması, itirazın sonucuna göre, grevin kanun dışı olmasına sebep olabilir¹⁵⁰.

Grev oylaması sonucunda işçilerin grevin uygulanmamasına karar vermeleri ve uyuşmazlıkta taraf olan işçi sendikasının oylama sonucunun kesinleşmesinden itibaren on beş gün içinde karşı tarafla anlaşmaya varamaması veya Yüksek Hakem Kuruluna başvurmaması halinde, yetki belgesinin hükmü kalmaz. Yüksek Hakem Kuruluna başvurma yetkisi sadece işçi sendikasına verilmiştir. İşveren tarafına böyle bir yetki verilmemiştir¹⁵¹. On beş günlük süre geçtikten sonra yapılan toplu iş sözleşmesi yetkisiz işçi sendikası tarafından meydana getirilmiş olacağı için TİSGLK.m.16/2 ye göre iptali mümkündür. Ancak toplu iş sözleşmesinin iptal edilebilmesi için yetki belgesinin hükümsüz kalması yeterli olmakta, bununla birlikte taraflardan birinin veya her ikisinin gerçekte yetkili olmaması gerekir¹⁵².

Grev oylamasının grevin uygulanmaması kararı ile sonuçlanması halinde, işveren tarafı da lokavt yapmak hakkını kaybeder. Nitekim işçi sendikası ile bir anlaşma olması halinde toplu iş sözleşmesi yapılmış, uyuşmazlık ortadan kalkmış ve artık lokavt amacını kaybetmiş olacaktır. İşçi sendikasının Yüksek Hakem Kuruluna başvurması halinde de uyuşmazlık bu kurul tarafından çözüleceği için yine lokavt amacı ortadan kalkmış olacaktır¹⁵³.

Grev oylaması sonucunda grevin uygulanması kararı alınırsa, grev kararı oylamanın sonucunun kesinleşmesinden itibaren altmış gün içinde ve karşı tarafa noter aracılığı ile altı iş günü önce bildirilecek tarihte uygu-

¹⁴⁹ Demir, a.g.e., s.498; Narmanlıoğlu, Toplu İş ilişkileri, s.630.

¹⁵⁰ Narmanlıoğlu, Toplu İş ilişkileri, s.632.

¹⁵¹ Doktrinde ileri sürülen bir görüşe göre, grev oylaması sonucunda grevin uygulanmaması sonucunun çıkması halinde Yüksek Hakem Kuruluna gitmek yerine toplu iş sözleşmesinin yetkisinin düşeceğinin kabul edilmesi daha isabetli olurdu. Bkz. Tuncay, Toplu İş, s.303.

¹⁵² Sümer, İş, a.g.e., s.558.

¹⁵³ Oğuzman (4. bası), s.203.

lamaya konulabilir. Bu durumda kural olarak her işyeri ayrı olarak dikkate alınır. Fakat işletme toplu iş sözleşmesi yapılmasına ilişkin uyuşmazlıklarda sözleşmenin kapsamına girecek işletme bütün olarak nazara alınacak ve toplu sonuca göre hareket edilecektir¹⁵⁴.

iv- İtiraz

Grev oylaması sonucu alınmış olan grevin uygulanması ya da uygulanmaması yönündeki karar kesin değildir. İtiraz konusu kanunda düzenlenmemiştir. Ancak genel olarak oylama sonucuna etkisi olan ve hukuka aykırı sayılan sebepler itiraz konusu oluşturabilir¹⁵⁵. Örneğin, oylama oy hakkı olmayanların oylamaya katılması, aldatma veya korkutma suretiyle oy verdirmeye ya da verdirilmeme gibi bazı usulsüz işlemler neticesinde yapılmış olabilir. Bu durumda grev oylamasına kanunda öngörülen çerçevede itiraz mümkündür¹⁵⁶. Grev oylamasını talepten oyların sayılmasına kadar olan süreçte gerçekleşen tüm durumlar itirazın konusunu oluşturabilir. Grev oylamasına grevle ilişkisi bulunan herkes, diğer bir ifade ile, işçi ve işveren sendikaları, işverenler ve o işyerinde çalışan işçiler itiraz edebilir¹⁵⁷. Oylamaya itirazlar oylama gününden başlayarak üç işgünü içinde iş davalarına bakmakla görevli mahalli mahkemeye yapılır. İtiraz mahkemece üç iş günü içinde sonuçlandırılarak kesin olarak karara bağlanır. (TİSGLK.m.36/2). Üç iş günlük süre hak düşürücüdür. İş mahkemesinin üç iş günü geçtikten sonra kararını vermesi kararın geçersizliği sonucu doğurmaz¹⁵⁸. Grev oylaması itiraz neticesinde iş mahkemesince iptal edilirse, aynı prosedür izlenerek yeniden grev oylamasına gidilmesi gerekir. Aksi taktirde uygulanacak grev yasa dışı olur¹⁵⁹.

Oylamanın mahkeme kararı ile iptali halinde nasıl hareket edileceği konusunda kanunda bir düzenleme olmamakla birlikte, oylamanın tekrarlanması gerektiren bir sebeple oylamanın iptali halinde yeni bir talebe gerek olmaksızın oylamanın yeniden yapılması ve tekrarlanması gerekir. Usulüne uygun olarak yapılan bir grev oylamasının varlığı ve buna yöneltilen itirazların geçerli görülmemesi halinde grev oylaması sonuçlanmış olacaktır. Bu nedenle talep edilse de edilmese de tekrarı gereken durumlarda oylamanın mahkemece iptalinden sonra ikinci kez oylama ya-

¹⁵⁴ Oğuzman (4. bası), s.202.

¹⁵⁵ Narmanlıoğlu, Toplu İş ilişkileri, s.633.

¹⁵⁶ Tuncay, Toplu İş, s.304; Narmanlıoğlu, Toplu İş ilişkileri, s.633; Sümer, s.556; Günay, s.629.

¹⁵⁷ Tuncay, Toplu İş, s.304; Sümer, İş, s.556.

¹⁵⁸ Tuncay, Toplu İş, s.304; Kenan Tunçomağ/Tankut Centel, İş Hukukunun Esasları, Beta, İstanbul 2008, s.456.

¹⁵⁹ Narmanlıoğlu, Toplu İş ilişkileri, s.633; Tuncay, Toplu İş, s.304; Günay, İş, s.629; Tunçomağ/Centel (2008), s.456.

pımalı, oylama sonucuna göre grev uygulanmasına gidilmelidir. Aksi taktirde uygulanan grev kanun dışı sayılır¹⁶⁰.

7- Özel Hakeme Başvuru Konusunda Tarafların Anlaşması

TİSGLK.m.58 e göre, taraflar anlaşarak toplu hak veya menfaat uyuşmazlıklarının her safhasında özel hakeme başvurabilirler. Toplu iş sözleşmesinin yapılması sırasında çıkan uyuşmazlıkta taraflar söz konusu uyuşmazlığın çözümlü için özel hakeme başvuru konusunda yazılı olarak anlaşma yaparlarsa, bundan sonra arabuluculuk, grev ve lokavt, kanuni hakemlik hükümleri uygulanmaz. Menfaat uyuşmazlıklarında özel hakeme başvuru konusunda anlaşma yapılması halinde uyuşmazlık özel hakem tarafından çözümlü ve hakem kararı toplu iş sözleşmesi hükmlünde kabul edilir.

Özel hakeme başvuru anlaşmasının imzalanması bir grev engeli ortaya çıkarmaktadır¹⁶¹. Bu bağlamda özel hakem anlaşması olmasına rağmen uygulanacak grev yasa dışı kabul edilir¹⁶². Kanun çerçevesinde özel hakeme başvuru anlaşmasının uyuşmazlığın her aşamasında yapılması mümkündür. Bu bağlamda anlaşma toplu görüşmenin kesilmesinde yapılırsa, artık arabuluculuğa başvurulmayacak ve grev ve lokavt ta yapılamayacaktır. Anlaşmanın grev kararı alındıktan sonra, fakat uygulanmadan önce yapılması halinde, yine artık grev ve lokavtın yapılması mümkün olamayacaktır. Anlaşmanın grevin uygulanması sırasında yapılması halinde de grev sona erdirilecektir¹⁶³.

Grev yasağı bulunan bir uyuşmazlıkta özel hakeme gitme konusunda anlaşma yapılması halinde, uyuşmazlık özel hakem tarafından çözülecektir. Diğer bir ifade ile bu durumda uyuşmazlığın çözümlü için Yüksek Hakem Kurulu'na gidilmeyecektir¹⁶⁴.

D) Diğer Kanunlarda Yer Alan Grev Yasakları¹⁶⁵

Grev ile ilgili olarak; 2822 sayılı Kanun dışında 657 sayılı Devlet Memurları Kanunu¹⁶⁶, 4688 sayılı Kamu Görevlileri Sendikaları Kanunu¹⁶⁷, 3218 sayılı Serbest Bölgeler Kanunu¹⁶⁸, 5188 sayılı Özel Güvenlik Hiz-

¹⁶⁰ Narmanlıoğlu, Toplu İş ilişkileri, s.633; Sümer, İş, s.556; Narmanlıoğlu, Grev, s.206; Günay, İş, s.631.

¹⁶¹ Oğuzman (4. bası), s.203; Narmanlıoğlu, Toplu İş ilişkileri, s.623; Narmanlıoğlu, Grev, s.189.

¹⁶² Narmanlıoğlu, Toplu İş ilişkileri, s.623.

¹⁶³ Oğuzman (4. bası), s.203-204.

¹⁶⁴ Oğuzman (4. bası), s.204.

¹⁶⁵ Bu sınırlamalar hakkında ayrıntılı bilgi için bkz. Aydemir, a.g.e., s.142-148.

¹⁶⁶ RG 23.07.1965, 12056.

¹⁶⁷ RG 12.07.2001, 24460.

¹⁶⁸ RG 15.06.1985, 18785.

metlerine Dair Kanun, 3308 sayılı Meslek Eğitimi Kanunu¹⁶⁹, 1211 sayılı Türkiye Cumhuriyeti Merkez Bankası Kanunu¹⁷⁰, 5580 sayılı Özel Öğretim Kurumları Kanunu¹⁷¹, 2499 sayılı Sermaye Piyasası Kanunu¹⁷², 3634 sayılı Milli Müdafaa Mükellefiyetleri Kanununda¹⁷³, 399 sayılı KİT Personel Rejiminin Düzenlemesi ve 233 sayılı KHK nin Bazı Maddelerinin Yürürlükten Kaldırılmasına Dair Kanun Hükümünde Kararname¹⁷⁴, 1402 sayılı ve Sıkıyönetim Kanunu¹⁷⁵, 2935 sayılı Olağanüstü Hal Kanunu¹⁷⁶, 87/11945 sayılı Türk Silahlı Kuvvetleri İhtiyaç Fazlası Yükümlülerin Askeri Görevlerini Yerine Getirme Esaslarına Dair Bakanlar Kurulu Kararı¹⁷⁷ ile de sınırlamalar getirilmiştir. Fakat bizim asıl konumuz 2822 sayılı Kanun ile getirilmiş olan grev yasakları olduğu için bu adı geçen kanunlar ismen anılmakla yetinilmiştir.

III-Grev Yasaklarına Aykırılığın Sonuçları

A) Hukuki Sonuçları

1- İş Sözleşmesinin Feshi

TİSGLK.m.45 e göre, “Kanun dışı grev yapılması halinde, işveren böyle bir grevin yapılması kararına katılan, böyle bir grevin yapılmasını teşvik eden, böyle bir greve katılan veya böyle bir greve katılmaya veyahut devamla teşvik eden işçilerin hizmet akitlerini, süresiz fesih yoluyla ve herhangi bir tazminat ödemeye mecbur bulunmaksızın feshedebilir.” Ancak kanunda açıkça düzenlenmese de, işçinin kanun dışı greve iştirak etmesi sözleşmenin feshi için tek başına yeterli görülmemekte, işçinin katıldığı grevin kanun dışı olup olmadığını bilmesi ya da bilebilecek durumda olması aranmaktadır¹⁷⁸.

¹⁶⁹ RG 19.06.1986, 19139.

¹⁷⁰ RG 26.01.1970, 13409 ; Kanunun ilgili maddelerinde 275 sayılı Kanunun grev ve lokavt yasaklarına ilişkin 20. Maddesine atıf yapılmakla birlikte, 275 sayılı Kanun yürürlükten kaldırılıp 2822 sayılı Kanun kabul edilmekle artık bu atıfların 29. Maddeye yapıldığını kabul edilmesi gerekir. Zaten Kanunda hüküm bulunmasa dahi, 29. Maddedeki yasak Merkez Bankasını da kapsayacak niteliktedir (Oğuzman, İşçi-İşveren İlişkileri, s.189; Aydemir, a.g.e., s.146-147).

¹⁷¹ RG 14.02.2007, 26434.

¹⁷² RG 30.07.1981, 17416 ; Kanunun ilgili maddelerinde 275 sayılı Kanunun grev ve lokavt yasaklarına ilişkin 20. maddesine atıf yapılmakla birlikte, 275 sayılı Kanun yürürlükten kaldırılıp 2822 sayılı Kanun kabul edilmekle artık bu atıfların 29. Maddeye yapıldığını kabul edilmesi gerekir. (Oğuzman, İşçi-İşveren İlişkileri, s.189; Aydemir, a.g.e., s.146-147).

¹⁷³ RG 16.06.1939, 4234.

¹⁷⁴ RG 29.01.1990, 20417 (Mükerrer).

¹⁷⁵ RG 15.05.1971, 13837.

¹⁷⁶ RG 27.10.1983, 18204.

¹⁷⁷ RG 12.07.1987, 19515.

¹⁷⁸ Tunçomağ/Centel (2008), 505; Tuncay, Toplu İş, s.331; Yıldırımöğlu, s.100, dn.278.

Grevi kanun dışı kılan hususu bilmediğini ya da bilecek durumda olmadığını, kısaca kusurlu olmadığını ispat yükü işçiye dřer¹⁷⁹. İşverenin fesih hakkını İş K.m.26 çerçevesinde altı iş günü içinde kullanması gerekir. Nitekim TİSGLK.m.45 uyarınca yapılacak süresiz fesih İş K.m.25/II de belirtilen ahlak ve dürüstlük kuralına uymayan davranışların özel bir türü sayılır. Bu nedenle de İş K.m.26 daki altı iş günlük süre kanun dışı grevin bittiği tarihten itibaren işlemeye bařlar¹⁸⁰.

2- İşyerinden Ayrılma Zorunluluğu ve Konuttan Çıkarma

TİSGLK.m.38 işçilerin işyerinden ayrılma zorunluluğunu kanuni grev için öngörmüş olsa da, bu durum kanun dışı grev halinde de geçerlidir. Aksi halde grev yapan işçiler işyerini işgal eylemini (direniş) gerçekleştirmiş sayılırlar. Bu durumda da grev kanun dışı olsa dahi işyerinden ayrılmama TİSGLK.m.25/3 anlamında direniş kabul edileceği için m.72/4 teki cezanın uygulanması söz konusu olur¹⁸¹.

İşveren dilediği taktirde kanun dışı grev halinde grevci işçilerden, işveren tarafından sağlanmış konutların terk etmelerini isteyebilir. İşveren kanun dışı grev yapan işçilerin iş sözleşmelerini haklı nedenle feshedip, bu işçilerin yerine dışarıdan işçi almak veya bunların yerine yeni işçi çalıştırmak hakkına sahiptir¹⁸².

3- İşçilerden Tazminat İstenebilmesi

TİSGLK. m.45/2 ye göre, kanun dışı bir grev yapılması halinde, bu grev veya bu grevin yönetimi ve yürütümü yüzünden işverenin uğradığı zararlar, greve karar veren işçi sendikası veya kanun dışı grev herhangi bir işçi kuruluşunca kararlaştırılmaksızın yapılmışsa, bu greve katılan işçiler tarafından karşılanır. Yargıtay'a göre, kanun dışı grev nedeniyle uğranılan zararın sendika tarafından karşılanabilmesi için sendikanın kararı gerekmektedir. Aksi halde meydana gelen zarardan buna karar veren ve katılan işçiler kusurları oranında sorumlu tutulurlar¹⁸³. İşverenin

¹⁷⁹ Oğuzman (4. bası), s.268; Tuncay, Toplu İş, s.331.

¹⁸⁰ Tuncay, Toplu İş, s.331.

¹⁸¹ Tuncay, Toplu İş, s.332; Oğuzman (4. bası), s.269-270; Tunçomağ/Centel (2008), s.507-508.

¹⁸² Tuncay, Toplu İş, s.332.

¹⁸³ Yargıtay'ın bir kararına göre, "Davacı, yasadışı grev nedeniyle uğranılan zararın ödetilmesine karar verilmesini istemiştir. İşyerinde meydana gelen eylem ile ilgili olarak sendika tarafından verilmiş bir karar mevcut bulunmadığından davalı sendika aleyhine açılan davanın reddi yerinde ise de; davacı, davalı şahışların eylemleri sebebi ile işyerinde zarar meydana geldiğini iddia ettiğinden ayrı gerekçe ile şahışlar hakkındaki davanın reddedilmesi yerinde değildir. Mahkemece davalı şahışların zararın oluşmasında kusurları bulunup bulunmadığı, bu kusurları sebebiyle ne miktar zarar meydana geldiği, gerekli görülürse işyerinde keşifte yapılarak uzman bilirkişilerce saptanmalı ve sonuca göre hüküm kurulmalıdır." Yarg. 9. HD., 21.6.2005, E.2005/11600, K.2005/22394; bkz.www.legalbank.net.

kanun dışı greve katılan işçilerin iş sözleşmesini feshetmemiş veya feshetmekten vazgeçmiş olması tazminat talep hakkını ortadan kaldırmaz¹⁸⁴.

B) Cezai Sonuçlar

TİSGLK.m.70 e göre, Bu Kanunda belirtilen şartlar gerçekteşmeden grev veya lokavt kararı verenlerle, bunu teşvik edenler, zorlayanlar veya propagandasını yapanlar üç aya kadar hapis cezası ile cezalandırılır. Bu çerçevede alınan grev kararının uygulanması halinde; grev veya lokavta karar verenler, böyle bir grev veya lokavta karar verilmesine veya uygulanmasına veya bunlara katılmaya veya devam zorlayan veya teşvik edenler veya bu yolda propaganda yapanlar ile lokavta katılanlar veya devam edenler üç aydan altı aya kadar hapis cezası ile cezalandırılır. Uygulanan grevin kanuna aykırı olması halinde TİSGLK.m.70 e göre, grev kararının bu Kanun hükümlerine uygun olarak alınmasına rağmen, kanunda yazılı şart ve usuller dışında uygulanması halinde, bu kararı uygulayanlar, uygulanmasına veya devamına zorlayanlar veya teşvik edenler veya bu yolda propaganda yapanlar üç aya kadar hapis cezası ile cezalandırılır.

TİSGLK.m.71/2 ye göre, 35 inci madde hükümlerine göre yapılan grev oylamasında, grevin uygulanmamasına karar verilmesine rağmen grev kararının uygulanması halinde failer hakkında fiilin niteliğine göre 70 inci maddenin ikinci ve dördüncü fıkraları hükümleri uygulanır. Grevin yasak olmasına rağmen grev kararı alınması, uygulanması halinde Grev veya lokavtın 29 ve 30 uncu maddelere göre sürekli olarak, 31 inci maddeye göre de geçici olarak yasaklandığı işlere veya işyerlerine ilişkin olarak; grev veya lokavt kararı verenler, kararı kaldırmayanlar, teşvik edenler, zorlayanlar veya propagandasını yapanlar iki aydan altı aya kadar hapis cezası ile cezalandırılır. Sözü edilen grev veya lokavt kararının uygulanması halinde; grev veya lokavt kararı verenler, böyle bir grev veya lokavta karar verilmesine veya uygulanmasına veya bunlara katılmaya veya devam zorlayanlar veya teşvik edenler veya bu yolda propaganda yapanlar ile grev veya lokavta katılanlar veya devam edenler altı aydan üç yıla kadar hapis cezası ile cezalandırılır (TİSGLK.m.72).

Bakanlar Kurulunca verilen grevin ertelenmesi kararına uyulmaması halinde Bakanlar Kurulunun 33 üncü maddenin birinci fıkrası uyarınca aldığı erteleme kararından sonra grev veya lokavtı kaldırma kararı almayanlar veya grev veya lokavta devam edenler veya katılanlar veya devam zorlayan veya teşvik edenler ve bu yolda propaganda yapanlar altı aydan iki yıla kadar hapis cezası ile cezalandırılır (TİSGLK.m.75).

¹⁸⁴ Tunçomağ/Centel (2008), s.513; Yıldırımoğlu, s.101.

Grev oylamasında hile yoluna başvurulması halinde ise, 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 (TİSGLK.m.76).

SONUÇ

İşçilerin topluca çalışmamak suretiyle işyerinde faaliyeti durdurmak veya işin niteliğine göre önemli ölçüde aksatmak amacıyla aralarında anlaşarak veyahut bir kuruluşun verdiği karara uyarak işi bırakmaları anlamına gelen grevin uygulanabilmesi için herhangi bir engelin diğer bir ifade ile grev yasaklarının olmaması gerekir.

1961 Anayasası ile anayasal bir hak olarak tanınan grev hakkına 2822 sayılı Toplu İş Sözleşmesi Grev ve Lokavt Kanunu ile birtakım sınırlamalar getirilmiştir. 2822 sayılı Kanunun 29. maddesinde grev yasağının sürekli olduğu işler, 30. maddesinde grev yasağının sürekli olduğu işyerleri ve nihayet 31. maddesinde ise geçici grev yasakları düzenlenmiştir. 2822 sayılı K.m.29 da belirtilen “grev yapılamaz” ifadesi grevin uygulanamayacağı gibi grev kararı da alınamayacağını belirtmektedir. Bu madde çerçevesinde yasağa tabi olan iş, işyerinin esas işini oluşturuyorsa işyerinin tümü yasak kapsamına girecektir. Eğer yardımcı iş niteliği taşıyorsa yasak sadece bu işte çalışanlarla sınırlı olarak kısmen uygulanabilecektir. Yasağın kapsamına giren bir işyerinin işletme toplu iş sözleşmesi bağlamında bir işletmenin bünyesinde yer alması halinde, yasak kapsamı dışında kalan işyerlerinde grev mümkündür.

Geçici grev yasakları, yasal grev kararının alınmasını veya evvelce alınmış bir yasal grev kararının uygulanmasını geçici bir süre önler. Geçici grev yasaklarında da grev kararı uygulanamayacağı gibi, grev kararının alınması da mümkün değildir. Geçici grev yasakları sürekli grev yasaklarından farklı olarak, ancak yasağın ortaya çıkmasından sonraki dönemde yasak kapsamındaki bütün grevlere ilişkin karar alınmasını ve uygulanmasını engeller.

2822 sayılı K.m.33/1 e göre, karar verilmiş veya başlanmış olan kanuni bir grev genel sağlığı veya milli güvenliği bozucu nitelikte ise Bakanlar Kurulu grevi kararname ile altmış gün süre ile erteleyebilir. Bakanlar Kurulunca grevin ertelenmesi kararının verilmesi halinde, uygulanma kararı alınmış grevler yapılamaz. Uygulanmasına başlanmış olan grevler ise derhal durdurulur. Aksi taktirde kanun dışı grevin sonuçları uygulanır. Bakanlar Kurulunca grevin ertelenmesi kararı verilmesi halinde grevin uygulanması olanağı olmadığı gibi grevin mahkeme kararı ile durdurul-

ması ya da dava konusu grevin ihtiyati tedbir kararı ile durdurulmasına karar verilmesi halinde de grevin uygulanması mümkün değildir. Gerek grev hakkının kötüye kullanılması dolayısıyla durdurulması davasında gerek uygulanmakta olan bir grevin kanun dışı olduğunun tespiti davasında mahkemece karar kesinleşinceye kadar grevin ihtiyati tedbir kararı ile durdurulmasına karar verildiğinde kanuna uygun olarak uygulamaya konulmuş grevin durdurulmasına karar verilmesi gerekir.

2822 sayılı K.m.35 te işçilere grev kararı uygulamaya konulmadan önce müdahale hakkı veren grev oylaması düzenlenmiştir. Bu şekilde grev kararına demokratik bir nitelik verilmiş ve grev yapmak istemeyen işçilerin zarara sokulması önlenmek istenmiştir. Grev oylaması sonucunda grevin uygulanmamasına karar verilmişse grev yapılamayacaktır.

Grev yasaklarına aykırılık, diğer bir ifade ile grev yasağına rağmen grevin uygulanması kanun dışı grevin hukuki ve cezai sonuçlarının uygulanmasını gerektirir. Bu çerçevede işveren işçilerin sözleşmesini süresiz fesih yoluyla herhangi bir tazminat ödemeksizin feshedebilir. Dilediği taktirde işçilere işyerinden ayrılma veya kendisi tarafından sağlanmış konutu ter zorunluluğu getirebilir. 2822 sayılı K.m.45 çerçevesinde işçilerden tazminat talep edebilir.

KAYNAKLAR

Aktay, Nizamettin, Toplu İş Sözleşmeleri ve Toplu İş Uyuşmazlıklarının Çözüm Yolları, Ankara 1990

Alpar, Erol, “Türk Hukukunda Grev Hakkına Getirilen Sınırlamalar ve Çözüm Yolları”, *Yargıtay Dergisi*, XV, Ocak-Ekim, 1989.

Aydemir, Murteza, *Türk Hukukunda ve Mukayeseli Hukukta Grev Hakkı ve Lokavttın Sınırları*, İstanbul 2001.

Couturier, Gérard, *Droit du Travail, 2, Les Relations Collectives de Travail*, Presses Universitaires de France, 1991.

Çelik, Nuri, *İş Hukuku Dersleri*, Yenilenmiş 23. Bası, Beta Basım Yayım Dağıtım A.ř., Ağustos 2010, İstanbul.

Demir, Fevzi, *İş Hukuku ve Uygulaması*, 4. Baskı, İzmir 2005

Demircioğlu, A. Murat, “Türk Hukukunda Grev Hakkına İdari Tasarruflarla Müdahale”, *İş Hukuku Dergisi*, Nisan-Haziran 1991, s.165-198.

Ekonomi, Münir, “İşletme Toplu İş Sözleşmeleri ve Uygulamada Karşılaşılan Başlıca Sorunlar”, *Kamu-İş, İş Hukuku ve İktisat Dergisi*, Cilt 1, Sayı 1, Ocak 1987, s.6-21. (Sorunlar)

Ekonomi, Münir, “2822 sayılı Toplu İş Sözleşmesi Grev ve Lokavt Kanununda 3451 Sayılı Kanun ile Yapılan Değişiklikler”, *Kamu-İş, İş Hukuku ve İktisat Dergisi*, Cilt 1, Sayı 1, Ocak 1989. (Değişiklikler)

Elbir, Halid Kemal, “Kanundışı Grev ve Lokavt ve Grev ve Lokavt Yasakları”, *İstanbul Üniversitesi Hukuk Fakültesi İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Araştırma ve Uygulama Merkezi 1984 Yılı Konferansları*, İstanbul 1985.

Gülmez, Mesut, *Avrupa Birliğinde Sosyal Politika*, Türkiye-AB Sendikal Koordinasyon Komisyonu Yayını, Ankara, Mart 2003.

Günay, Cevdet İlhan, *Toplu İş Sözleşmesi Grev ve Lokavt Hukuku*, Turhan Kitabevi, Ankara, 1999.

Günay, Cevdet İlhan, *İş ve Sosyal Güvenlik Hukuku Uygulaması*, Yetkin Yayınları, Ankara 2007 .(İş)

Kabakçı, Mahmut, *Grev ve Lokavt*, EMO Yayıncılık, 1. Baskı, İstanbul, Nisan 2004.

Kutal, Metin, “Toplu İş Sözleşmesinin Taraf İradesi Dışında Oluşması”, *İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Türk Milli Komitesince Düzenlenen Toplu İş Sözleşmesine İlişkin Temel Sorunlar Semineri*, Ankara 1990, s.103-120. (Taraf İradesi)

Kutal, Metin, “2822 sayılı Yasada Grev ve Lokavt Yasakları”, *İktisat ve Maliye*, Cilt XXXIV, No: 4, Temmuz 1984. (Yasaklar)

Mis, Olcay/ Özsoy, Erbaşar, *MGK Komisyonu Gereğçesi, Toplu İş Sözleşmesi Grev ve Lokavt Kanunu*, Ankara 1983.

Mollamahmutoğlu, Hamdi, *Türk Hukukunda Lokavt*, Ankara 1993.

Narmanlıoğlu, Ünal, *Grev*, Dokuz Eylöl Üniversitesi Yayınları, Ankara 1990. (Grev)

Narmanlıoğlu, Ünal, *İş Hukuku II: Toplu İş İlişkileri*, Dokuz Eylöl Üniversitesi Yayınları, İzmir 2001. (Toplu İş İlişkileri)

Oğuzman, Kemal, *Hukuki Yönden Grev ve Lokavt*, İstanbul 1967. (Grev ve Lokavt)

Oğuzman, Kemal, *Hukuki Yönden İşçi-İşveren İlişkileri*, Cilt 1, 3. Bası, İstanbul 1984. (İşçi-İşveren İlişkileri)

Oğuzman, Kemal, *Hukuki Yönden İşçi-İşveren İlişkileri*, Cilt 1, 4. Bası (4.bası)

Oğuzman, Kemal, “Toplu İş Uyuşmazlıklarının Grev ve Lokavtla Çözölmesi”, *Uygulamada Toplu İş Sözleşmesi Grev ve Lokavt Semineri*, Ankara, Çimento Müstahsilleri İşverenleri Sendikası (16-19 Mayıs 1991 Abant/ Bolu), 1991. (Grev ve Lokavt)

Ökçün, Gündüz, *Tatil-i Eşgal Kanunu*, Sermaye Piyasası Kurulu Yayınları No:55, Ankara 1996.

Pélissier, Jean/Auzero, Gilles/Dockès, Emmanuel, *Droit du Travail*, 25^e édition, 2011, Dalloz.

Reisoğlu, Seza, *Toplu İş Sözleşmesi Grev ve Lokavt Kanunu şerhi*, Ayyıldız Matbaası, Ankara 1986.

- Saymen, Ferit/ Ekonomi, Münir, *Türk İş Hukuku Dersleri*, İstanbul 1967.
- Sur, Melda, *İş Hukuku Toplu İlişkiler*, Güncellenmiş 3. Bası, Turhan Kitabevi, Ankara 2009. (Toplu İlişkiler)
- Sur, Melda, *Grev Kavramı*, Dokuz Eylül Üniversitesi Yayınları, İzmir, 1987. (Grev)
- Sümer, Haluk Hadi, “Kapsamında Grevin Yasak Olduğu İşyeri Bulunan İşletmelerde Uyuşmazlığın Çözümü”, *İş Hukuku ve İktisat Dergisi*, 1992, III, 2, Nisan.
- Sümer, Haluk Hadi, *Toplu İş Uyuşmazlıklarının Çözümünde Zorunlu (Kanuni) Tahkim*, (Yayınlanmamış Doktora Tezi, Konya, Selçuk Üniversitesi) 1989. (Tahkim)
- Sümer, Haluk Hadi, *İş Hukuku Uygulamaları*, Genişletilmiş 3. Baskı, Mimoza, Konya 2009 .(İş)
- Tuncay, A. Can, *Toplu İş Hukuku*, Beta Yayınları, İstanbul 2010. (Toplu İş)
- Tuncay, Can, “Türk İş Hukukunun Avrupa Birliği İş Hukukuna Uyumu”, *AB-Türkiye Endüstri İlişkileri*, Beta Yayınları, İstanbul 2004. (Uyum)
- Tunçomağ, Kenan, *İş Hukuku*, İstanbul, Fakülteler Matbaası, 1985. (İş Hukuku)
- Tunçomağ, Kenan, *İş Hukukunun Esasları*, Beta Yayınları, İstanbul 1988. (Esaslar)
- Tunçomağ, Kenan/ Centel, Tankut, *İş Hukukunun Esasları*, Beta Yayınları, İstanbul, 2003.
- 256 Tunçomağ Kenan/ Centel, Tankut, *İş Hukukunun Esasları*, Beta Yayınları, İstanbul, 2008.
- Yıldırımoğlu, Hakan, *Avrupa Birliği ve Türkiye’de Grev Yasakları*, İstanbul Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Endüstri İlişkileri ve İnsan Kaynakları Anabilim Dalı, İstanbul 2006, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi
- Yılmaz, Metin, “Deniz Hava ve Kara Ulaştırma Araçlarında Grev ve Lokavt Yasası”, *İşveren Dergisi*, Eylül 1974, Cilt XII, Sayı 12.