

ÖZET

Grev Yasak ve Sınırlamalarına Topluca Bakış

Grev hakkı üzerine getirilmiş yasak ve sınırlamalar, 1982 Anayasası'nın geçirdiği son değişiklikten sonra, yeniden ele alınmıştır. Nitekim, yeni kabul edilen 6356 sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu, daha önce varolan grev yasak ve sınırlamalarını yeniden düzenlemiştir. Söz konusu yasanın getirilişinde ise, 87 ve 98 sayılı ILO sözleşmelerinin uygulanması konusunda, uluslararası çevrelerce Türkiye'ye karşı yöneltilen eleştiriler önemli ölçüde etkili olmuştur.

Yeni düzenlemenin, grev yasaklarında önemli bir daraltmaya gittiği söylenebilir. Nitekim, ilkin, noterlik hizmetleri grev yasağı kapsamında çıkarılmıştır. Sonra, sağlık işyerleriyle ilgili grev yasağı, hastanelere indirgenmiştir. Bunun gibi, eğitim ve öğretim kurumları ile çocuk bakım yerleri ve huzurevlerine ilişkin yasaklar da, ortadan kalkmıştır.

İş hukuku amaçlı olmayan grevler ile işyerindeki toplu eylemlere ilişkin yasaklar daha önce Anayasa metninden çıkarıldığı gibi, yeni yasa da bu tür eylemlere ilişkin yasaklayıcı açık bir düzenlemeye yer vermemiştir. Ancak, yasal grev tanımına uymayan bu tür eylemlerin, önümüzdeki dönemde de yasa dışı grev olarak nitelendirilmesi devam edecektir.

JEL Sınıflaması: K31

Anahtar Kelimeler: Grev Hakkı, Grev Yasağı, Grev Oylaması, Grev Ertelemesi

ABSTRACT

An Overview of Prohibitions and Restrictions of Strike

Subsequent to the latest amendments to the 1982 Constitution, prohibitions and limitations on the right to strike were taken back to the agenda. As a matter of fact, The Act no. 6356 on Labor Unions and Collective Labor Agreement re-regulated the existing prohibitions and limitations on strikes. Throughout the adoption process of the new act, criticisms in the international realm directed against Turkey with regard to the implementation of the ILO Conventions No. 87 and 98 were highly effective.

It can be mentioned that the new regulation limits the restrictions of the right to strike to a great extent. Hence, notary services were excluded from the scope of the restriction of strike. Moreover, the scope of the restriction of strike regarding the health services were limited to hospitals. Likewise, restrictions with regard to the educational institutions, daycare centers, as well as nursing home facilities were abolished.

Prohibitions on strikes that were pursued with a goal falling out of the scope of labor law, or the prohibitions with regard to collective action at the workplace were excluded from the Constitution; also, the new Act does not comprise any prohibitory regulation with this regard. However, such actions which do not fit in the legal definition of strike will continue to be regarded as illegal strike.

JEL Classification: K31

Keywords: Right to Strike, Strike Ban, Strike Ballot, Postponement of Strike

Grev Yasak ve Sınırlamalarına Topluca Bakış



Prof. Dr. Tankut Centel

GİRİŞ

18 Ekim 2012 tarihinde kabul edilen 6356 sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu [STİSK] (RG. 7.11.2012, No. 28460), toplu (kollektif) iş ilişkilerini ve bu arada daha önce varolan grev yasak ve sınırlamalarını yeniden düzenlemiştir. Bu bağlamda, söz konusu yasanın kabulünü gerektiren nedenler arasında, ülkemizdeki grev yasak ve sınırlamalarının genişliğine karşı, geçmişte uluslararası ve ulusal platformlarda ortaya atılan eleştirileri karşılama gereksiniminin başı çektiğini belirtmek gerekir. Gerçekten, grev yasak ve sınırlamalarının çok sayıda olduğu

ve çok geniş bir işçi kesimini doğrudan hedeflediği iddiası, yakın geçmişte yapılan eleştirilerin temel hareket noktalarından birini oluşturmuştur.

STİSK, grev yasak ve sınırlamaları konusunda ilkin, daha önceki yasa madde sayısını azaltmıştır. Nitekim, daha önce 2822 sayılı Toplu İş Sözleşmesi, Grev ve Lokavt Kanunu [TİSGLK], grev yasaklarını esas olarak üç madde içinde düzenlemişken; STİSK, söz konusu yasakları tek bir madde (m. 62) içinde toplamıştır. Bunun gibi, grev ertelemesi ve grev oylamasına ilişkin sınırlamalar için de, yeni bazı esaslar kabul edilmek suretiyle, grev hakkının kullanılmasına işlerlik sağlanmaya çalışılmıştır. Bunların ne ölçüde grev hakkının kullanımını ko-

laylaştırdığı ve grev hakkına işlerlik kazandırdığı sorusunun yanıtı ise, tartışılmak gerekir.

Grev yasakları getirilirken, gerekli dengeyin sağlanabilmesi açısından, aynı yasaklar lokavt için de öngörülmüştür. Ancak, çalışma yaşamına demokratik niteliğin kazandırılması bakımından önemli olan husus, grev hakkına getirilmiş bulunan yasak ve sınırlamaların esas alınmasıdır. Buna göre, esas olarak, grev hakkına ilişkin yasak ve sınırlamalar üzerinde durulacaktır.

Bu nedenle, aşağıda ilkin, grev yasaklarına ve sonra da, grev hakkının sınırlamalarına ilişkin yeni yasal düzenlemeler aktarılacak; daha sonra ise, STİSK ile TİSGLK'nun konuya bakış açılarını saptayabilmek için, karşılaştırma yoluna gidilecektir.

I. Grev Yapmanın Yasaklanması

STİSK m. 62, bazı yer ve işler ile durumlarda, grev yapılmasını yasaklamıştır. Burada söz konusu olan grev ve lokavt yasakları ise, bazen sürekli ve bazen de geçici bir nitelik taşır. Ancak, bu yasaklar; ister sürekli ve isterse geçici bir nitelik taşıyanlar, anılan hükümde gösterilen iş, yer ve durumlarla sınırlı olup, bunların örnekseme yoluyla genişletilmeleri söz konusu değildir.

Diğer yandan, TİSGLK'ndan farklı olarak STİSK m. 62, grev yasaklarını tek bir yasa maddesi içinde topladığı için, artık grev yasaklarını yer veya iş olarak ele almakta bir yarar görülmemektedir. Nitekim, sözcüğü, "cenaze ve tekfin işleri" (TİSGLK m. 29/2

ve 30/3) "*cenaze işleri ve mezarlıklar*" (STİSK m. 62/I) olarak birleştirilip aynı düzenlemede ele alındığı için, artık bu tür bir grev yasağında işin türünü veya yapıldığı yeri araştırmanın pratik yararı ortadan kalkmış durumdadır. Bununla birlikte, STİSK m. 62'nin, birleştirme yoluna gittiği için daha önceki yer ve iş ayırımını (TİSGLK m. 29 ile 30'daki sıralamayı), enazından sürekli nitelikteki grev yasakları bakımından koruduğu da görülmektedir.

1. Sürekli nitelikteki grev yasakları

a) Grevin yasaklandığı işler

aa) Can ve mal kurtarma işleri

Can ve mal kurtarma işlerinde grev yapılması, yasaktır (STİSK m. 62/I). Yasakoyucu, anılan işlerin kesintiye uğraması halinde ortaya çıkacak olası zararın büyüklüğü karşısında, bu tür işler için grev yasağı öngörmüştür.

bb) Cenaze işleri

Cenaze işlerinde, grev yasağı öngörülmüştür (STİSK m. 62/I). Belirtilen işlerin, ölü gömme (tekfin) işlerini de kapsadığı açıktır. Çünkü, aksi takdirde söz konusu düzenlemenin, mezarlıklarda grevi yasaklayan STİSK m. 62/I hükmüyle uyum içinde olduğundan sözedilemeyecektir.

cc) Su, elektrik, doğal gaz, petrol ve bazı petrokimya işleri

Şehir şebeke suyu, elektrik, doğal gaz, petrol üretimi, tasfiyesi ve dağıtımı ile naf-ta veya doğal gazdan başlayan petrokimya

işlerinde grev yapılması yasaktır (STİSK m. 62/I). Bu anlamda, ilgili yasal düzenlemede herhangi bir ayırım yapılmadığı için, söz konusu işler ister kamu kuruluşları ve isterse özel kişi ve kuruluşlar tarafından yürütülsün, grev yasağına tabi bulunmaktadır.

Ancak, STİSK m. 62/I'in metni su konusunda sadece "şehir şebeke suyu"ndan sözettiği için, su depolayıp bunları şişe ve damacanalarda satışı sunan özel su şirketleri bakımından, grev yasağı söz konusu olmayacaktır.

dd) Bankacılık hizmetleri

Bankacılık hizmetleri için, grev yasağı söz konusudur (STİSK m. 62/I). Buna göre, Merkez Bankası, Türkiye Bankalar Birliği, Türkiye Kalkınma Bankaları Birliği, Bankacılık Düzenleme ve Denetleme Kurumu, Tasarruf Mevduatı Sigorta Fonu, finansal holding şirketleri, mevduat ve katılım bankaları ile kalkınma ve yatırım bankalarında (Bankacılık K. m. 2, 3) görülen bankacılık hizmetleri, grev yasağına tabidir. Bu konuda, söz konusu bankaların kamu kesimine veya özel sektöre ait olması ise, öngörülen grev yasağının uygulanması açısından herhangi bir önem taşımamaktadır.

Diğer yandan, son zamanda (6.12.2012 tarihinde) kabul edilen yeni (6362 sayılı) Sermaye Piyasası Kanunu (RG 30.12.2012, No. 28513), bankacılık hizmetleriyle ilişkili olan borsaları da, grev yasağına kapsamına katmıştır. Buna göre, "borsalar ve teşkilatlanmış diğer pazar yerleri, merkezi takas

kuruluşları ile MKK (Merkezi Kayıt Kuruluşu Anonim Şirketi) tarafından yürütülen hizmetler", grev yasağına tabi bulunmaktadır (6362 sK. m. 137/II).

ee) İtfaiye ve toplu taşıma hizmetleri

Kamu kuruluşları tarafından yürütülen itfaiye ve şehir içi toplu taşıma hizmetleri, grev yasağına tabidir (STİSK m. 62/I). Anılan grev yasağı bakımından, iki noktanın belirtilmesinde yarar vardır. Bunlardan ilki; itfaiye işleri ile toplu taşıma hizmetlerinin belirtilen yasak kapsamına girmeleri için, bunların "kamu kuruluşlarınca yürütülmesi" gerektiğidir. İkinci nokta ise, toplu taşıma hizmetlerinin, ancak "şehir içi"nde yürütülmesi halinde, anılan grev yasağına kapsamına girmeleridir. Buna göre, özel kişilerce şehiriçi veya kamu kuruluşlarınca şehirlerarası yürütülecek toplu taşıma hizmetleri, söz konusu yasağın dışında kalmaktadır.

Diğer yandan, toplu taşıma hizmetinin hangi yoldan, yani deniz, kara, demiryolu veya diğer raylı araçlarla yapılması, herhangi bir öneme sahip değildir. Gerçekten, ilke olarak toplu taşıma hizmeti grev yasağına tabi olursa, artık bunun için hizmetin görülme yolu önem taşımamalıdır. Bu bakımdan, STİSK m. 62/I'de herhangi bir ayırma gidilmeyişi, yerinde olmuştur.

b) Grev ve lokavtın yasaklandığı yerler

aa) Mezarlıklar

Mezarlıklar, STİSK m. 62/I uyarınca, grev yasağı kapsamındadır. Esasen cenaze

işleri de aynı hüküm uyarınca grev yasağına tabi bulunduğundan, belli bir paralelliğin sağlandığı görülmektedir.

bb) Hastaneler

Sağlıkla ilgili işyerleri içinde sadece hastaneler için, grev yasağı öngörülmüştür (STİSK m. 62/I). Bu konuda, hastanenin devlet hastanesi veya özel hastane olması, grev yasağının uygulanması bakımından, herhangi bir önem taşımamaktadır.

Diğer yandan, ilaç ile aşı ve serum üreten işyerlerinin yanısıra, klinik, senatoryum, prevantoryum, dispanser, huzurevi ve eczaneler, doğrudan sağlığı ilgilendirmelerine karşın söz konusu grev yasağının dışında tutulmuşlardır.

cc) Askeri işyerleri

Milli Savunma Bakanlığı ile Jandarma Genel Komutanlığı ve Sahil Güvenlik Komutanlığı tarafından doğrudan işletilen ve uygulamada “askeri işyerleri” olarak adlandırılan işyerlerinde, grev yapılamayacaktır (STİSK m. 62/I).

2. Geçici nitelikteki grev yasakları

Geçici grev yasakları, belirli bir durumun gerçekleşmesi üzerine ve bu durumun devamı süresince grev yapılmasını veya greve devam edilmesini engellemektedir.

a) Doğa olaylarının gerçekleşmesi

Bakanlar Kurulu, genel yaşamı önemli ölçüde etkileyen doğa olaylarının gerçekleştiği yerlerde ve bu durumun devamı süresince yürürlükte kalmak kaydıyla, gerek-

li göreceği işyerlerinde grev yapılmasını yasaklayabilecektir (STİSK m. 62/II tümce 1).

Bu bağlamda, Bakanlar Kurulu, özellikle su baskını, çığ kayması ve deprem gibi genel yaşamı felce uğratan, yani önemli ölçüde etkileyen doğa olaylarının gerçekleştiği yerler için, grev yasağı kararlaştırabilecektir. Ancak, söz konusu yerlerdeki tüm işyerleri için, grev yasağının getirilmesi gerekmeyp; söz konusu yasak kapsamına girecek işyerlerinin belirlenmesi, Bakanlar Kurulu'nun takdirine bırakılmıştır.

Diğer yandan, anılan grev yasağı, doğa olayının genel yaşam üzerindeki etkisinin devam ettiği süreyle sınırlı olup; genel yaşamın normale dönüşüyle birlikte, söz konusu yasak da ortadan kalkacaktır. Buna göre, Bakanlar Kurulu'na tanınan yasaklama yetkisi de, belirtilen süreyle sınırlıdır. Bu durumda, yasağın kalkmasından itibaren, grev uygulamasına devam edilebilecek; yani, 60 gün içinde ve altı işgünü önceden karşı yana bildirilmek kaydıyla, grev sürecini başlatılabilecektir (STİSK m. 62/II tümce 2).

b) Seyir halindeki ulaştırma araçları

Başladığı yolculuğu yurt içindeki varış yerlerinde bitirmemiş deniz, hava, demiryolu ve kara ulaştırma araçlarında, grev yapılamaz (STİSK m. 62/III). Bu bağlamda, yabancı ülkelere yapılmış yolculuğun bitmesi; deniz, hava ve kara ulaştırma araçlarının “varış yerleri”ne, yani Türkiye’de

yolculuğa başlanan limana veya istasyona ulaşılmasını anlatır. Buna göre, yabancı ülkedeki deniz veya hava limanına veya istasyona varılması ya da Türkiye'ye dönüşte ilk limana veya istasyona varılması, belirtilen yasağın kalkmasına yol açmayacaktır.

Diğer yandan, seyir halindeki ulaştırma aracının varış yerine ulaştıktan sonra, grev uygulamasına hemen başlanıp başlanamayacağı konusunda, herhangi bir açık hükme yer verilmiş değildir. Bu konuda, STİSK m. 60/I ve II hükmünün uygulanması ise, işin niteliğine uymamaktadır. Çünkü, varış yerinde yolculuğunu bitirmiş ulaştırma aracı, hemen yeni bir yolculuğa başlatılabilir ve böylece sonsuza doğru, ulaştırma araçlarında fiilen grev uygulanmasının önüne geçilmiş olur (bkz. Oğuzman, 1987, s. 194-195).

c) Sıkıyönetim

Sıkıyönetimin uygulandığı bölgelerde sıkıyönetim komutanlığı, grev yetkisinin kullanılmasını sürekli olarak durdurabilir veya izne bağlayabilir (Sıkıyönetim K. m. 3/I bent f). Burada söz konusu olan "durdurma", aslında "yasaklama"dan ibarettir. Bu nedenle, böyle bir durumda STİSK m. 51/I hükmü örneksenerek, taraflardan birinin Yüksek Hakem Kurulu'na başvurmasının gerekeceğini kabul etmek, yerinde olur.

Diğer yandan, sıkıyönetimin sona ermesi veya sıkıyönetim komutanlığının durdurma kararını kaldırması durumunda, usulüne göre alınmış grev kararları, yeniden uygulamaya konulmak istenebilir. Bu durumda,

grevin, STİSK m. 60/I ve II uyarınca altı işgünü önceden karşı tarafa bildirilecek tarihte uygulamaya konulabileceğini kabul etmek, uygun olacaktır.

II. Grev Yapmanın Sınırlanması

1. Hukuki durumlarla ilgili sınırlamalar

a) Özel hakem anlaşmasının yapılması

Toplu çıkar uyuşmazlıklarında, taraflar özel hakem anlaşması yapabilir. Böyle bir anlaşma yapılmışsa, artık greve başvurulamaz. Nitekim, STİSK m. 52/III c. 1'de, "toplu çıkar uyuşmazlıklarında taraflar özel hakeme başvurma hususunda yazılı olarak anlaşma yaparlarsa, bundan sonra arabuluculuk, grev ve lokavt, kanuni hakemlik hükümleri uygulanmaz" denilmiştir. Bu yüzden, toplu çıkar uyuşmazlıklarında özel hakem anlaşması yapıldığı takdirde, özel hakem kararının toplu iş sözleşmesi hükmünde sayılması esası kabul edilmektedir (STİSK m. 52/III tümce 2).

b) Mahkemenin grevi durdurması

aa) Grevi durdurmanın koşulları

aaa) Grev hakkının iyiniyete aykırı biçimde kullanılması

Mahkemenin grevi durdurma kararı vermesinin en önemli koşulu, Ay. m. 54/II hükmünün anlatımıyla, grev hakkının "iyiniyet kurallarına aykırı tarzda, toplum zararına ve milli serveti tahrip edecek şekilde" kullanılmasıdır. Aynı anlatıma, STİSK m. 72/I'de de yer verilmiştir. Söz konusu anlatımın ise, başarılı olduğunu söylemek

güçtür. Nitekim, öncelikle burada söz konusu olanın, grev hakkının iyiniyet kurallarına aykırı kullanılmaması, yani MK. m. 2'deki hakkın kötüye kullanılması yasağı olduğu belirtilmelidir (ayrıca bkz. ve krş. Aydemir, 2001, s. 186-187). Bu bağlamda, STİSK m. 72'nin madde başlığının, “*grev hakkının .. kötüye kullanılması*” olduğu gözden uzak tutulmamalıdır.

Ay. m. 54/II ve STİSK m. 72/I, grev hakkının “*toplum zararına*” veya “*milli serveti tahrip edecek şekilde kullanılması*”nı, hakkın kötüye kullanılması olarak kabul etmiştir. Bu konuda, takdir hakkı ise, yargıcıdır. Nitekim, yargıç, her somut olayda biryandan, grevin anayasal bir hak oluşunu ve diğer yandan da, doğruluk kuralını, özellikle toplum zararının veya ulusal servetin her grev uygulamasında belli ölçüde zarara uğramasının kaçınılmaz bulunduğunu gözönünde tutup, mevcut olayda ağır (makul ölçüyü aşan) bir zararın bulunup bulunmadığını araştırmalı ve kararını ona göre vermelidir.

bbb) İstem

Grev hakkının kötüye kullanılması nedeniyle bunun durdurulmasını isteme hakkına sahip bulunanlar, taraflar (*uyuşmazlığın karşı yanı*) ile *Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanı*'dir (STİSK m. 72/I). Bu konudaki başvuru, *görevli makamın bulunduğu yerdeki iş mahkemesine* yapılacaktır (STİSK m. 79).

bb) Grevi durdurma kararının hükmü

Mahkeme, yapılacak başvuruyu haklı bulduğu takdirde, uygulanan grevin durdurulmasına karar verir. Mahkeme kararının kesinleştiği anda henüz grev başlamamışsa, grev yapılamaz; aksi takdirde, yasa dışı grevle karşılaşılır.

Grevin durdurulması davası sürerken, grev devam edebilir. Ancak, davacı, mahkemeden geçici önlem (ihtiyati tedbir) alınmasını isteyebilir. Hernekadar bu husus STİSK m. 72'de düzenlenmemişse de, yasa dışı greve ilişkin tespit davasında geçici önlem düzenleyen STİSK m. 71/II hükmünden, niteliği bakımından tespit davasından ibaret olan bu davada yararlanılabilir. Bu bağlamda, geçici önlem kararına rağmen greve devam edildiği takdirde, uygulanacak grevin yasa dışı sayılması gerekecektir.

c) Bakanlar Kurulu'nun grevi erteleme si

Ay. m. 54/IV, grevin ertelenebileceği hallerin yasayla düzenlenmesini öngörmüş ve söz konusu hükme dayanılarak, STİSK m. 63'de buna ilişkin düzenleme getirilmiştir.

aa) Grevin ertelenmesi

Bakanlar Kurulu, karar verilmiş veya başlanmış olan yasal bir grevin genel sağlığı veya ulusal güvenliği bozucu nitelikte olduğunu görürse, bu grevi 60 gün süreyle erteleyebilir. Bu bağlamda, erteleme süresi, söz konusu kararın yayımı tarihinde başlar (STİSK m. 63/I).

Buna göre, yasal bir grevi STİSK m. 63/I tümce 1 hükmü uyarınca erteleme yetkisi, sadece Bakanlar Kurulu'na aittir. Bu bağlamda, Bakanlar Kurulu, erteleme kararnameini her grev için ayrı ayrı almak zorundadır. Sonra, Bakanlar Kurulu, erteleme kararnameini geri alma yetkisine de sahiptir.

Erteleme süresi, 60 gündür. Bakanlar Kurulu'nun, aynı grevi ikinci kez erteleme yetkisi ise yoktur. Sonra, Bakanlar Kurulu, bir grevi 60 günden daha kısa veya uzun bir süreyle erteleyememektedir.

bb) Erteleme süresi içinde uyuşmazlığın çözümü

Erteleme kararnameinin yürürlüğe girmesi üzerine, Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanı, bizzat veya görevlendireceği arabulucunun yardımıyla, uyuşmazlığın çözümü için erteleme süresince her türlü çabayı gösterecektir (STİSK m. 60/VII, 63/II tümce 1). Ancak, erteleme süresi içerisinde taraflar, aralarında anlaşmak suretiyle, uyuşmazlığı özel hakeme de götürebilirler (STİSK m. 63/II tümce 2). Bu takdirde ise, uyuşmazlık özel hakem tarafından çözülecek ve yasal (zorunlu) hakeme gitmeyecektir. Bununla birlikte, taraflar anlaşarak özel hakem olarak Yüksek Hakem Kurulu'nu seçmiş de olabilirler (STİSK m. 52/son).

Eğer yanlar erteleme süresinin sona erdiği tarihte anlaşamamışlar ve uyuşmazlığı özel hakeme de götürmemişlerse, altı iş günü içinde taraflardan birinin başvurusu üze-

rine uyuşmazlık, artık Yüksek Hakem Kurulu tarafından çözülecektir. Aksi takdirde, işçi sendikasının, toplu iş sözleşmesi yapma yetkisi düşer (STİSK m. 63/III).

Bu bağlamda, uyuşmazlığın Yüksek Hakem Kurulu'na götürülmesi, taraflara bırakılmıştır. Buna göre, Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanı'nın uyuşmazlığı Yüksek Hakem Kurulu önüne götürmesi, söz konusu değildir. Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanı'na uyuşmazlığın çözümü için Yüksek Hakem Kurulu'na (zorunlu tahkime) başvurma zorunluluğunun (TİSGLK m. 34/III) artık bulunmayışı, taraf iradelerinin esas alınması ve gerekli tarafsızlığın gösterilmesi bakımından, görece ileri bir adımdır (Canıklıoğlu, 2012, s. 56).

2. Grev oylaması yoluyla grevin engellenmesi

Grev oylaması, *grev kararı alınmadan önce, gizli oyla işçilere danışma* anlamına gelir. Bunun, grev kararına demokratik bir nitelik kazandıracak tek araç olduğu ve grev kararını az sayıdaki yöneticiye kayıtsız şartsız bırakmayı engellediği söylenir (Çifter, 1997, s. 77; Ünal, 1993, s. 6 vd.). Türk hukukunda ise; grev kararının alınmasından önce değil de, grev kararı alındıktan sonra ve ancak belli bir oranda işçi istediği takdirde, bunların sendikalı olup olmadıklarına bakılmaksızın, grevin uygulanıp uygulanmaması konusunda grev oylamasının yapılması kabul edilmiştir (grev oylamasını anayasaya aykırı bulmayan eski bir Anaya-

sa Mahkemesi kararı için bak. AyM., 20.11.1967-1963-337/31-RG. 2.5.1969, No. 13188).

a) Grev oylaması isteme

Bir grevin belli bir işyerinde uygulanabilmesi için oylama yapılmasını grev kararının ilan edildiği tarihte o işyerinde çalışan işçilerin en az dörtte biri yazılı olarak istediği takdirde, grev oylaması yapılır (STİSK m. 61/I). Buna göre, grev oylamasının yapılmasını isteme hakkına sahip olanlar, işçilerdir. İşveren veya işveren vekili ise, grev oylaması yapılmasını isteyemez (Oğuzman, 1967, s. 90).

Diğer yandan, oylamaya katılacak işçilerin, o işyerinde çalışan işçi olması yeterlidir. Bunların sendikalı veya sendikasız ya da başka bir sendikanın üyesi olmaları ise, herhangi bir fark yaratmaz.

“O işyerinde çalışan işçiler” anlatımı, STİSK m. 61/I uyarınca, grev kararının işyerinde ilan edildiği tarihte işyerinde çalışan işçileri içerir. Buna göre, hasta, izinli veya geçici olarak bir başka yerde görevli bulunsalar dahi, grev kararının ilan edildiği tarihte o işyerinde çalışanların tümü gözönünde tutulur. Buna karşılık, o tarihte işyeriyle ilişkisi kesilmiş bulunan işçiler, dörtte birlik oranın hesabında dikkate alınmaz.

İşçiler, grev oylamasını grev kararının işyerinde ilan edildiği tarihten itibaren geçecek altı iş günü içinde, işyerinin bağlı bulunduğu görevli makamdan (STİSK m. 2/I bent c) ve yazılı biçimde (tek tek veya top-

luca) istemek durumundadır (STİSK m. 61/I). Bu bağlamda, işletme toplu iş sözleşmesi yapılmasına ilişkin uyuşmazlıkta grev oylaması talebi, işletmenin her bir işyerinin bağlı bulunduğu görevli makama yapılacaktır (STİSK m. 61/IV tümce 1). Bunun gibi, grup toplu iş sözleşmesi yapılmasına ilişkin uyuşmazlıkta da, grev oylaması talebinin her bir işyerinin bağlı bulunduğu görevli makama yapılması gerekir (STİSK m. 61/V tümce 1). Burada genel hükümler uyarınca, ilan günü hesaba katılmayacak ve altıncı iş gününün akşamı, süre sona erecektir.

b) Grev oylamasının yapılması

Grev oylaması, görevli makam (STİSK m. 2/I bent c) tarafından talebin yapılmasından başlayarak altı iş günü içinde yapılmak zorundadır (STİSK m. 61/I). Bu konuda, yapılacak grev oylamasının bağlı bulunacağı usul ve esasların düzenlenmesi işi, Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı'nca çıkartılacak bir yönetmeliğe bırakılmıştır (STİSK m. 61/VI).

Oylamayı yaptıracak görevli makamın, öncelikle işyerinde oylama isteyen işçilerin sayısının yeterli orana ulaşmış olup ulaşmadığının saptanması gereklidir. Bu bağlamda, yeterli orana ulaşıp ulaşılmadığı, işletme toplu iş sözleşmesi için işletme merkezinin bağlı bulunduğu görevli makamda toplanacak (STİSK m. 61/IV tümce 2) ve grup toplu iş sözleşmesinde de, her işyeri için ayrıca belirlenecektir (STİSK m. 61/V tümce 2).

c) Grev oylamasının sonucu

Grev oylamasının sonucu, işyerinin bağlı bulunduğu görevli makam tarafından değerlendirilecektir. Buna karşılık, grev oylamasının sonuçları, işletme toplu iş sözleşmesi söz konusu olduğunda, işletme merkezinin bağlı bulunduğu görevli makamda toplanacaktır (STİSK m. 61/IV tümce 2). Yine, grup toplu iş sözleşmesi için de, grev oylamasının sonuçları, her işyeri bakımından ayrıca belirlenecektir (STİSK m. 61/V tümce 2).

Oylama sonuçlarına göre, grev ilanının yapıldığı tarihte işyerinde çalışan işçilerden oylamaya katılanların salt çoğunluğu grevin yapılmaması yönünde karar verdiği takdirde, bu uyuşmazlıkta daha önce alınmış olan grev kararı hukuken uygulanamaz (STİSK m. 61/III tümce 1). Buna rağmen grev uygulanacak olduğu takdirde ise, söz konusu grev yasa dışı sayılacaktır.

Oylama sonuçlarında hangi çoğunluğun esas alınacağı konusunda, TİSGLK m. 34/III “grev ilanının yapıldığı tarihte işyerinde çalışan işçilerin salt çoğunluğu”nu esas alırken; STİSK m. 61/III tümce 1, “oylamaya katılanların salt çoğunluğu”nu temel almaktadır. Böylece, işyerinde çalışanların çoğunluğu esasından vazgeçilmiş olmaktadır (Caniklioğlu, 2012, s. 55).

Grev oylamasını kaybeden işçi sendikası, bu durumda uyuşmazlık tutanağının kendisine tebliği tarihinden itibaren hesaplanacak 60 günlük süre henüz dolmamışsa,

60 gün içinde karşı yanla anlaşmak veya anılan süre tüketilmişse, grev yapılmaması yönündeki kararın kesinleşmesinden itibaren geçecek altı iş günü içinde Yüksek Hakem Kurulu’na başvurmak zorundadır. Çünkü, aksi takdirde, sendikanın yetki belgesinin hükmü kalmayacaktır (STİSK m. 51/I, 60/I, 61/III) (Alpagut, 2012, s. 42-43; Caniklioğlu, s. 56).

Grev oylamasında işçilerden oylamaya katılanların salt çoğunluğu grevin uygulanmasına karar verdiği takdirde ise, işçi sendikası STİSK m. 60/I uyarınca greve başlayabilir. Bu bakımdan, grev, grev oylamasının kesinleşmesinden itibaren altı iş günü önceden karşı tarafa bildirilecek tarihte, uygulamaya konulabilecektir.

d) Grev oylaması sonucuna itiraz

Grev oylaması sonucu alınmış karar, kesin değildir. Nitekim, söz konusu karara itiraz etmek mümkündür.

aa) İtiraz süresi ve nedenleri

Grev oylamasına itiraz, oylama gününden başlayarak üç iş günü içinde görevli makamın bulunduğu yerdeki iş mahkemesine yapılır. İtiraz durumunda, yapılmış itirazın iş mahkemesi tarafından karara bağlanmasına kadar ise, grev yapılamaz (Reisoğlu, 1986, s. 316).

Bu bağlamda, yapılacak itirazların, yetkili iş mahkemesi tarafından üç iş günü içinde kesin olarak karara bağlanması gerekir (STİSK m. 61/II, 79). Ancak, iş mahkemesinin, üç iş günü geçtikten sonra kararını

vermesi, kararın geçerliğini etkilemez (Esenler, 1978, s. 614; Reisoğlu, 1986, s. 315).

Diğer yandan olası itiraz nedenleri, STİSK’nda gösterilmiş değildir. Buna göre, oylamanın geçerliğini sakatlayacak her olay, itiraz nedeni olabilir. Nitekim, sözeğlimi aldatmak veya korkutmak suretiyle oy verdirmeye veya verdirilmeme yahut oy hakkı olmayan kişilerin oylamaya sokulması ya da oy hakkı bulunanın oylama dışında tutulması hallerinde durum budur; yeter ki, bu olaylar, oylama sonucunu etkilemiş bulunsun.

Grev oylamasını iş mahkemesi iptal ettiği takdirde, yeni bir grev oylamasına gidilmek gerekir. Bu nedenle, işçi sendikasının ikinci kez grev oylaması yapılmadan greve gitmesi durumunda, söz konusu grev yasa dışı sayılır (bkz. YHGK, 3.4.1968-1967-9-846/226-S. Selçuki, Son Değişikliklerle İş Kanunu ve Kıdem Tazminatı, İstanbul 1975, s. 119-120 No. 2).

bb) İtiraz hakkı olanlar

Grev oylamasına itiraz hakkı olanlar, hiç kuşkusuz, o işyerinde çalışan işçiler ve grev kararı oylamaya konu olan işçi sendikasıdır. Buna karşılık, işverenin veya işveren vekilinin ya da işveren sendikasının grev oylamasına itiraz edip edemeyeceği, tartışmaya açıktır.

Diğer yandan, grev oylamasına itiraz için, herhangi bir yetersayı aranmaz. Nitekim, tek bir işçi dahi, grev oylamasına itiraz edebilir.

III. Değişikliklerin Değerlendirilmesi

1. Grev yasaklarını daraltma eğilimi

a) Yasa dışı grev içeriğinin muhafazası

“Siyasi amaçlı grev ve lokavt, dayanışma grev ve lokavtı, genel grev ve lokavt, işyeri işgali, işi yavaşlatma, verimi düşürme ve diğer direnişler yapılamaz” hükmü (Ay. m. 54/VII), 2010 Anayasa değişikliğiyle (7.5.2012 tarih ve 5982 sayılı Yasa m. 7) yürürlükten kaldırılmış ve bu doğrultuda, STİSK’nda da söz konusu eylemlerin yapılamayacağına ilişkin herhangi bir düzenlemeye yer verilmemiştir. Bunun gibi, TİSGLK m. 25/IV’deki “Devletin ülkesi ve milletiyle bölünmez bütünlüğüne, milli egemenliğe, Cumhuriyete, milli güvenliğe aykırı amaçla grev yapılamaz” hükmü, STİSK’na alınmamıştır.

Buna karşılık, gerek Ay. m. 54/I’de ve gerekse STİSK m. 58/II’de “toplu iş sözleşmesinin yapılması sırasında” anlatımının muhafaza edilmesi karşısında, durumun değişmediği ve bu tür grev eylemlerinin, yasa dışı olma niteliklerini korudukları görülmektedir. Bu itibarla, anılan eylemlere Anayasa (Ay. m. 54) ve yasa (STİSK m. 58) düzeyinde pozitif içerik kazandırılmadığı, yani bu tür eylemlerin yapılabileceği belirtilmediği veya yasa dışı grev kavramının içeriği değiştirilmediği sürece, grev yasakları bakımından bu konuda herhangi bir daralmanın varlığından söz edilmemek gerekir (Caniklioğlu, 2012, s. 54 ve 56 dn. 2’de belirtilen yazılar; krş. Alpagut, 2012, s. 45-46).

b) Grev yasaklarının azaltılması**aa) Sürekli grev yasaklarındaki azalma**

Havagazı ile termik santrallerini besleyen linyit üretimindeki grev yasağına (TİSGLK m. 29/3), STİSK m. 62/I'de yer verilmemiştir. Bu konuda, havagazı üretiminin daha önceki önemini yitirmiş olması yüzünden, söz konusu değişikliğin çok fazla bir grev genişlemesi yaratacağı düşünülmemelidir.

Buna karşılık, noterlik hizmetlerinin (TİSGLK m. 29/4) grev yasağı kapsamından çıkarılması, önemli bir adım olarak değerlendirilmek gerekir. Çünkü, yasakoyucu, noterlik hizmetlerindeki grev yasağının Anayasa hükümlerine ters düşmediği geçmişte bizzat Anayasa Mahkemesi tarafından kabul edilmişken (bkz. AyM., 20.10.1967-1963-337/31-RG. 2.5.1969, No. 13188), STİSK m. 62/I'de söz konusu grev yasağına yer vermemiştir. Bu noktada, yasakoyucunun, grev konusundaki uluslararası çalışma standardını, Anayasa'dan daha üst düzeyde gözetmiş olduğu söylenmelidir.

Diğer yandan, sağlıkla ilgili işyerlerindeki sürekli grev yasağı, STİSK m. 62/I'de hastanelere hasredilmiştir. Böylece, TİSGLK m. 30/1'deki "aşı ve serum imal eden müesseselerle, klinik, sanatoryum, prevantoryum, dispanser ve eczane gibi sağlıkla ilgili işyerleri", STİSK m. 62/I'deki sürekli grev yasağı kapsamına dahil edilmemiştir. Bu anlamda, sağlık işyerleriyle

ilgili grev yasağı kapsamının, STİSK m. 62/I'le dikkate değer biçimde daraltıldığını söylemek gerekir.

Bunun gibi, eğitim ve öğretim kurumları ile çocuk bakım yerleri ve huzurevlerine ilişkin sürekli grev yasaklarının (TİSGLK m. 30/2) da, STİSK m. 62/I'de yer almadığı belirtilmelidir. Söz konusu yerlere ilişkin olarak gerçekleştirilen grev yasağı daralması da, uluslararası çalışma standartlarına yaklaşma bakımından, önemli bir adımı oluşturmaktadır.

Nihayet, 31.5.2012 tarih ve 6321 sayılı Yasa'yla "havacılık hizmetleri" için öngörülen sürekli grev yasağının STİSK m. 62/I'de yer almayışı, dikkatleri çekmektedir. Bu anlamda, kamuoyunda çok büyük tepki yaratan ve doğrudan THY ile yetkili işçi sendikası (Hava-İş) yönetimleri arasındaki anlaşmazlığı hedeflediği anlaşılan söz konusu grev yasağının kalkmış olmasının, havacılık hizmetlerinin geleceği açısından büyük bir endişe yaratmadığı görülmektedir. 6321 sayılı Yasa hakkında ana muhalefet partisine açılan iptal davasında Anayasa Mahkemesi'nin ne tür bir karar vereceği ise, kamuoyunca merakla beklenmektedir.

bb) Geçici grev yasaklarındaki azalma

Geçici grev yasaklarında daraltmaya gidilerek, savaş hali ile seferberlik sırasındaki grev yasağı (TİSGLK m. 31/I tümce 1), STİSK m. 62'ye alınmamıştır. Bu gibi hallerde esasen, grev ertelemesi (STİSK m. 63) yoluna gidilmesi veya 1990'lı yıllarda-

ki Körfez Krizi (Savaşı) sırasında olduğu gibi bizzat işçi sendikalarının kendiliklerinden veya bağlı buldukları işçi sendikaları konfederasyonunun isteği üzerine grev kararlarını kaldırmaları gibi değişik olasılıklar, düşünülmüş olsa gerektir.

Diğer yandan, felaket halleri için geçmişte öngörülen geçici grev yasağı, STİSK m. 62/II'de korunmuş; ancak, bu hallerin ortadan kalkmasından sonra grev uygulamasına devam etme olanağı tanınmış ve Yüksek Hukem Kurulu'na başvurmada geçici grev yasağının altı ayı doldurmasının beklenmesi (TİSGLK m. 32) aranmamıştır.

Nihayet, başladığı yolculuğu yurt içindeki varış yerlerinde bitirmemiş ulaştırma araçlarındaki geçici grev yasağı (TİSGLK m. 31/III) da, muhafaza edilmekle kalmamış; söz konusu ulaştırma araçlarına demiryolları eklenmiştir (STİSK m. 62/III). Bu bakımdan, söz konusu geçici grev yasağı konusunda, daralma yerine genişlemenin ortaya çıktığı belirtilmek gerekir.

2. Grev ertelemesinde zorunlu tahkime devam

Grev erteleme ve sonrasındaki zorunlu tahkime başvuru süreci, uluslararası çalışma konferanslarında Türkiye'nin yıllardır sürekli eleştiriye uğradığı önemli konulardan birini oluşturmaktadır. Bu konuda, yasal düzeyde (STİSK'nda) esaslı bir değişikliğe gidilememesinin temel hukuki nedeni ise, grev ertelemelerinin bizzat Anayasa (Ay. m. 54/IV-V) tarafından çerçevesininin

çizilmiş bulunmasıdır. Buna göre, söz konusu anayasal çerçevede değişikliğe gidilmediği sürece de, Türkiye'nin bu konuda uğradığı eleştiri ve yakınmaları ortadan kaldırma olanağı yoktur. Ancak, 2010 yılındaki kapsamlı Anayasa değişikliğinde dahi, bu konunun üzerine gidilmiş değildir.

STİSK m. 63, Bakanlar Kurulu'nun erteleme kararları aleyhine Danıştay'da iptal davası açılabilmesine ve yürütmenin durdurulmasına karar verilmesinin istenebileceğine ilişkin bir hükmü (TİSGLK m. 33/II) içermemesine karşın; esasen, genel hükümler (idare hukukunun genel esasları) uyarınca, söz konusu hukuki çarelere başvurma olanağı vardır. Bu bakımdan, STİSK 63'de iptal davası açma ve yürütmenin durdurulmasını isteme olanaklarının belirtilmemiş olması, anılan hükmün belirtilen yolları tanımayıp kapalı tuttuğu anlamına gelmemektedir.

Grev erteleme konusunda STİSK m. 63'ün attığı tek ileri adım, erteleme sonunda tarafları serbest bırakması ve Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanı'ndan Yüksek Hukem Kurulu'na başvurma yetkisini esirgemiş olmasıdır. Böylece, siyasi ajan (kişi) olarak Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanı, zorunlu tahkime başlatma zorunluluğu altında kalmaktan kurtulmakta ve uyuşmazlık tarafların arasından kendisini çekmektedir. Bu bakımdan, kendisine başvurma zorunluluğunun olmasına karşın, başvurup başvurmakta tarafları serbest bırakması nedeniyle, zorunlu tahkime karşı yöneltilen eleştirilerin belli ölçüde hafiflemesi gerekir.

3. Grev oylamasını görevli makama bırakma

Grev oylaması için başvurma makamı olarak, mahallin en büyük mülki amiri yerine, görevli makamın (STİSK m. 2/I bent c) öngörülmesi ve yine, grev oylamasını yürütme ve gözetme işinin de, aynı makama bırakılması, önemli bir değişikliktir. Ancak, önceki dönemde de başvuru yapılan makam (mahallin en büyük mülki amiri), bugünkü görevli makamın yerini tutan eskinin bölge çalışma müdürlüklerine gerekli yürütme ve gözetme işini havale etmekte ve bu makamı görevlendirmekteydi. Bu bakımdan, yeni dönem açısından, sadece başvuru makamının yer değiştirmiş olduğu söylenebilir. Buna göre de, grev oylamasıyla ilgili idari nitelikteki işlerin yürütümünün, önemli ölçüde, önümüzdeki dönem için çalışma ve iş kurumu il müdürlüklerinin ve giderek, Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı'nın tekeline sokulmuş olduğu belirtilmelidir. Bu yüzden, grev oylamasının usul ve esaslarının yönetmelik yoluyla düzenlenmesi işi de, Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı'na bırakılmıştır (STİSK m. 61/VI).

Diğer yandan, daha önceki dönemde, oylamada grev ilanının yapıldığı işyerinde çalışan işçilerin salt çoğunluğu (TİSGLK m. 35/III) esas alınırken; bundan sonra artık, oylamada grev ilanının yapıldığı tarihte işyerinde çalışan işçilerden oylamaya katılanların salt çoğunluğunun (STİSK m. 61/III tümce 1) istek ve iradesi egemen olacaktır.

Ancak, bütün bu iki temel değişikliğe karşın, grev yasak ve sınırlamalarını azaltma veya daraltma yönünden, grev oylamasına ilişkin yeni düzenlemenin (STİSK m. 61) herhangi bir değişiklik getirdiği görülmemektedir. Buna göre, grev oylaması yoluyla greve müdahale edilebilmesi, daha önceki dönemde olduğu üzere, bundan sonra da bir grev sınırlaması olarak varlığını sürdürecektir.

IV. Sonsöz


STİSK'nun başlıca getiriliş nedenleri içinde, öteden beri uluslararası platformlarda, toplu iş ilişkilerinin uluslararası çalışma standartlarına ters düştüğüne ve bu arada 87 ve 98 sayılı uluslararası çalışma (ILO) sözleşmeleriyle bağdaşmadığına ilişkin olarak, Türkiye'ye yöneltilen eleştirileri giderme düşüncesi yer almıştır. Bu konudaki eleştiriler içinde de, doğal olarak, grev yasak ve sınırlamalarının genişliği başı çekmiştir.

STİSK'nun, grev yasak ve sınırlamalarını yeniden düzenlerken, özellikle sürekli grev yasaklarının daraltılması konusunda görece başarılı olduğu söylenebilir. Nitekim, bankalarla ilgili grev yasağının dışında, temel (çekirdek) hizmetlerle ilgili daraltma sınırlarının sınırlarının oldukça zorlandığı, açıklıkla görülmektedir (Canıklıoğlu, 2012, s. 56).

Bunun dışında, grev yasak ve sınırlamalarıyla ilgili olarak, çok fazla önemli bir değişikliğin yapılmadığı ortadadır. Bu durumun ise, uluslararası çalışma yaşamına iliş-

kin çevreleri çok memnun (tatmin) etmeyeceği açıktır.

Böyle bir noktaya nasıl ve niçin gelindiği konusunda, yeni düzenleme öncesinde odaklanan noktalara bakılmasında yarar vardır. Gerçekten, sendikal çevreler, STİSK'nun yasalaşma sürecinde, esas olarak toplu iş sözleşmesi yapma yetkisinin ve çifte barajın geleceğinin ne olacağı üzerine odaklanmıştır. Söz konusu odaklanma, STİSK geç. m.

6'yla sendikal çevrelerdeki muhalefetin önemli ölçüde giderilmesiyle sonuçlanmış; grev yasak ve sınırlamaları ise, önemli ölçüde bunun gerisinde (gölgesinde) kalmıştır. Böylece, iç çevrelerin tepkisi, büyük ölçüde giderilmiş olmaktadır. Ancak, gelecek dönemde dış (uluslararası) çevrelerin, politik olarak çifte barajlarla ilgili yakınmaların yerine, bu kez grev yasak ve sınırlamalarına odaklanmaları olasıdır. 

KAYNAKÇA

- Alpagut, G. (2012). 6356 Sayılı Yasa'nın Toplu İş Sözleşmesi ve Toplu İş Uyuşmazlıklarına İlişkin Hükümlerinin Değerlendirilmesi-Uluslararası Normlara Uyum. *Legal İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Dergisi*. 9/35, 25-55
- Aydemir, M. (2001). *Grev Hakkı ve Lokavtın Sınırları*. 1 inci bası. İstanbul: [s.n.]
- Caniklioğlu, N. (2012). 6356 Sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanununun Toplu İş Uyuşmazlıklarının Çözümüne İlişkin Yeni Düzenlemeleri. *İşveren*. 50/6, s. 53-56
- Çifter, A. (1997). Grev Oylaması. *Prof. Dr. Kenan Tunçomağ'a Armağan*. s. 76-100
- Esener T. (1978). *İş Hukuku*. 3 üncü bası. Ankara: Ankara Üniversitesi Hukuk Fakültesi Yayınları
- Oğuzman, K. (1967). *Hukuki Yönden Grev ve Lokavt*. 2 nci bası. İstanbul: Fakülteler Matbaası
- Oğuzman, K. (1987). *Hukuki Yönden İşçi İşveren İlişkileri*. 4 üncü bası. İstanbul: İstanbul Üniversitesi Yayınları
- Reisoğlu, S. (1986). *2822 Sayılı Toplu İş Sözleşmesi Grev ve Lokavt Kanunu Şerhi*. 1 inci bası. Ankara: Ayyıldız Matbaası
- Ünal, A. (1993). *Çeşitli Ülkelerde ve Türkiye'de Grev Oylaması*. 1 inci bası. Bursa: [s.n.]