

ÖZET

Yasal Greve Müdahalede Grev Oylaması Uygulaması

Yeni kabul edilen Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu, grev oylaması kurumunu yeniden düzenlemiştir.

Öncekinden farklı olarak, artık grev oylaması için “görevli makam” a başvurulacak ve grev oylamasının sonucu oylamaya katılanların çoğunluğu tarafından belirlenecektir. Ayrıca, işletme toplu iş sözleşmesi ve grup toplu iş sözleşmesi yapılmasına ilişkin uyumsuzluklar için, oylama istenmesi ve oylama sonuçlarının belirlenmesi konularına da yasal açıklık getirilmiştir.

Grev oylamasının uygulanmasına ilişkin yeni kabul edilen yönetmeliğin, yasada yer almayan bazı kısıtlayıcı düzenlemelere yer vermesi, hukuka uygun düşmemiştir. Özellikle, sendikasız işçilerden grev oylamasına itiraz hakkının tanınmaması ve grev oylamasını kaybedecek işçi sendikasının mutlaka altı işgünü içinde karşı yanla anlaşmasının öngörülmesi, yasada açıkça yer almayan hususlardır.

Grev oylamasını kaybeden işçi sendikasının, hemen toplu iş sözleşmesi yapma yetkisini yitirmemesi, uygulamada güçsüz işçi sendikalarının her ne pahasına olursa olsun işverenle toplu iş sözleşmesi bağitlaması sonucunu yaratacaktır.

Belli bir çoğunluğun oluşması aranmadan, sadece oylamaya katılanların çoğunluğunun aranması, “greve hayır” denilmesini artık kolaylaştırmaktadır.

Anahtar Kelimeler: *Grev Oylaması, Yasa Dışı Grev, İşletme Toplu İş Sözleşmesi, Grup Toplu İş Sözleşmesi, Grev Oylamasına İtiraz*

ABSTRACT

Intervention of a Lawful Strike by Ballot in Practise

The institution of strike ballot was re-regulated by the “Act on Labour Unions and Collective Labour Agreements”, which have been adopted very recently.

According to the new regulations, unlike the previous ones, regional directorate is the competent authority to receive applications for a strike ballot and a simple majority shall determine the result of a strike ballot. Moreover, legal aspects regarding the issues of establishments agreement and group bargaining are clarified.

The recently adopted by-law on the implementation of strike ballot includes some restrictive regulations, which are not stipulated under the new laws. Thus, such regulations are not in compliance with the law. In particular, granting the right to object to strike ballots only to workers who are members of labour unions and stipulating that the labour union, which lost a strike ballot, must make a bargain with the other party within six days constitute regulations that are not explicitly stated under the laws.

The fact that the labour union having lost the strike ballot does not immediately lose its power to make a collective labour agreement shall, in practice, cause the weak labour unions to contract collective labour agreements with the employer at all costs.

Since, instead of a qualified majority requirement, a simple majority of those who voted suffices, it becomes easier to defy strike.

Keywords: *Strike Ballot, Unlawful Strike, Establishments Agreement, Group Bargaining, Appeal Against The Ballot*

Yasal Greve Müdahalede Grev Oylaması Uygulaması



Prof.Dr. Tankut Centel*

GİRİŞ
Yeni kabul edilen 18.10.2012 tarihli ve 6356 sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu [RG. 7.11.2012, No. 28460] (STİSK), toplu (kollektif) iş hukukunun diğer kurumları gibi, grev oylamasını da önceki yasalardan farklı bazı yasal (hukuki) esaslara bağlamıştır. Ancak, burada önemli olan husus, STİSK'nun sadece grev oylamasının uygulanmasıyla ilgili bazı esasları değiştirmiş olmasıdır. Nitekim, STİSK, ne grev oylamasını kurumsal düzeyde tanımaktan uzak kalmış [grev oylamasının leh ve aleyhindeki görüşler için bkz. Çelik, 2013, s.616 dn. 7; ayrıca bkz. Demir, 2011, s.127-128; Ulucan, İHU, TSGLK m. 22 No. 3] ve ne de grev oylamasının kurumsal içeriğinde önemli bir değişikliğe gitmiştir.

Bunun gibi, yenilik sayılabilecek değişikliklerin görece çok fazla sayıda bulunmayışı da, yasa koyucunun grev oylamasına ilişkin geleneksel yapıyı bozmamadaki kararlılığını ortaya koymaktadır. Bu konuda, geçmişteki yargısal gelişmelerin, etkili olduğu söylenebilir. Nitekim, grev oylaması kurumu için, geçmişte anayasa yargısına başvurulmuş; Anayasa Mahkemesi de, grev oylamasını anayasal düzenle bağdaşır nitelikte görmüştür [ayrıntılı bilgi için bkz. Çifter, 1997, s.86-87; Demir, 2011, s.128 vd.; Kocaoğlu, 1986, s.8].

Günümüzde grev oylaması, esas olarak, STİSK m. 61'de ele alınmış; grev oylamasına ilişkin "usul ve esasları"nın düzenlenmesi ise, Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı tarafından çıkarılacak bir yönetmeliğe bırakılmıştır (f. 6). Söz konusu yönetmelik de, anılan bakanlık tarafından ve "Toplu İş Sözleşmesi Yetki Tespiti İle Grev Oylaması

* Koç Üniversitesi Hukuk Fakültesi
tcentel@ku.edu.tr

Hakkında Yönetmelik” (Yön.) adı altında, yakın tarihte çıkarılmış [RG. 11.10.2013, No. 28792] ve böylece, grev oylamasına ilişkin uygulama esasları, ayrıntılı biçimde açıklığa kavuşturulmak istenmiştir. Nitekim, anılan yönetmeliğin Üçüncü Bölüm’ü (m. 12-16), bütünüyle grev oylamasının uygulanmasına ilişkin hükümlere ayrılmıştır.

Diğer yandan, STİSK m. 51/I hükmü, STİSK m. 61’le bağlantılı bir düzenleme olarak ortaya çıkmaktadır. Gerçekten, zorunlu tahkime (Yüksek Hakem Kurulu’na) başvurulmasını gerektiren durumlardan birisi de; anılan hükme göre, grev oylaması sonucunda grevin yapılmaması yönündeki kararın ortaya çıkmasıdır.

Bütün bunlar dikkate alınarak; aşağıda ilkin, grev oylamasının kavramsal tanımını yapılacak ve daha sonra da, grev oylamasının uygulama esaslarının irdelenmesine geçilecektir. Bu bağlamda, grev oylamasına ilişkin yabancı hukuk sistemlerinin karşılaştırması yapılmayacak [karşılaştırmalı örnekler için bkz. Çifter, 1997, s.78 vd.; Demir, 2011, s.125 vd.; Tuncay/Savaş, 2013, s.349-350]; sırası geldikçe, daha önceki mevzuat karşısında, STİSK’nun kabul ettiği yenilik sayılabilecek noktalar üzerinde durulmaya çalışılacaktır.

I. Grev Oylamasının Kurumsal İçeriği

Grev oylaması; kurum olarak, yasal bir grev kararının alınmasından önce, işçilere danışılması anlamını taşımaktadır. Bu bağlamda, işçilere danışılması, grevin kendilerine ileride getireceği yükler karşısında işçilerin onayının alınmasına ve giderek, bunlara ilişkin sendika yönetimlerinin meşruluğunu sağlamaya yaramaktadır. Buna göre, grev oylamasının sonucuna göre, uygulanacak greve işçilerin kendilerini hazır hissedip his-

setmedikleri anlaşılacak ve grev kararı alacak sendika yönetimi de, oylama sonunda, alacağı grev kararına dayanak kazanacaktır.

Onayı alınacak işçilerin kimler olacağı konusunda, öncelikle yürütülmesi gerekli mantıki önerme, grev kararını tüzel kişilik olarak sendikanın alması gerektiğine göre, grev için onayı alınacak işçilerin de söz konusu işçi sendikasının üyelerinin olması gerektiği doğrultusunda belirecektir. Bu durum, sendika içi demokrasiyi gerçekleştirmeye önemli ölçüde katkıda bulunacak; böylece, sendika yönetimleri, kendi başlarına değil; tabandaki işçilerin istek ve iradesi doğrultusunda karar almaya yönelecektir [ayrıca bkz. Çifter, 1997, s.77]. Ayrıca, grevlerin ileride kırılması olasılığı da, baştan işçilerin onayı alınmış bulunduğundan, önemli ölçüde azalacaktır.

Buna karşı yürütülecek, diğer bir mantıki önerme ise; alınacak ve uygulanacak grev kararı işyerinin geleceğini ilgilendireceğinden, işyerindeki tüm çalışanların bu konuda söz sahibi olmaları gerektiği yönünde ortaya çıkmaktadır. Gerçekten, greve gidilmesi, sadece o işyerindeki sendikalı işçiler değil, işyerindeki tüm çalışanlar üzerinde etki yaratmaktadır [Sur, 2011, s.430]. Bu anlamda, işyerini ilgilendiren bir olgu niteliğini taşıması nedeniyle, grev oylamasına işyerinin tüm çalışanlarının katılabilmesi gerekecektir.

Türk hukuk sistemi ve giderek, STİSK m. 61, bunlardan sonuncusunu (ikincisini) benimsemiş görünmektedir. Buna göre, grev oylaması, ancak grev kararı alındıktan sonra başvurulacak bir kurum olarak ele alınmaktadır. Nitekim, STİSK m. 61/I, “işyerinde çalışan işçiler”den sözetmek suretiyle (f. 1 ve 3), gerek grev oylaması yapılmasını iste-

yebilmede ve gerekse grevin yapılıp yapılmamasına karar verme (oylama) konusunda, sendikalı olsun olmasın, işyerinde çalışan tüm işçilerin söz sahibi olmaları esasını kabul etmektedir.

Diğer yandan, grev oylaması, grev uygulamasının bir ön koşulu olarak görünmemektedir. Buna göre, alınacak her grev kararından sonra, mutlaka grev oylamasına gidilmesi gerekmez [Narmanlıoğlu, 2013, s.648; ayrıca bkz. Ekonomi, İHU, TSGLK m. 22 No. 1, 2; Kocaoğlu, 1986, s.6-7]. Bu anlamda, grev oylaması, grev uygulamasında bir zorunluluk veya yasal grevin ortaya çıkabilmesi için gerekli bir koşul olarak görünmez [Tuncay/Savaş, 2013, s.349]. Ancak, yasa dışı grevin oylanması istenemeyeceği [Demir, 2011, s.121; Kocaoğlu, 1986, s.10-11; Tuncay/Savaş, 2013, s.349] gibi; sadece, kesinleşen grev oylaması sonucuna göre greve evet denildiğinde, artık uygulanacak yasal bir grevden söz edilebilir.

II. Grev Oylamasının İstenmesi

STİSK m. 61/I , grev kararının işyerinde ilan edildiği tarihte o işyerinde çalışan işçilerin en az dörtte birinin ilan tarihinden itibaren altı işgünü içinde işyerinin bağlı bulunduğu görevli makama yazılı başvurusu üzerine, görevli makamca talebin yapılmasından başlayarak altı işgünü içinde grev oylamasının yapılmasını öngörmektedir.

1. Grev oylamasını isteyebilecek kişilerin niteliği

STİSK m. 61, grevin doğrudan işçileri ilgilendirmesi ve onlarla ilgili bir husus niteliğini oluşturması nedeniyle, sadece “işçi” niteliğini (sıfatını) taşıyanlara grev oylaması konusunda danışılmasına olanak tanımaktadır (f. 1 ve 3). Bu anlamda, grev oylaması, sadece işçilere tanınmış bir hak olarak orta-

ya çıkmaktadır [Demir, 2011, s.130]. Buna göre, ne işveren ve ne de işveren vekili sıfatını taşıyan kişilerin, ne grev oylaması yapılmasını istemesi ve ne de grev oylamasına katılması söz konusu değildir [bkz. Oğuzman, 1987, s.199; Tuncay/Savaş, 2013, s.350; Tunçomağ/Centel, 2013, s.441]. Nitekim, gerek STİSK m. 61/I ve gerekse STİSK m. 61/III, sadece “işçiler”den söz etmekte; Yön. m. 13/III tümce 2 de, “.. işveren veya işveren adına işletmenin bütünüünü yöneten işveren vekilleri grev oylamasına katılmaz” hükmüne yer vermektedir.

Bu bağlamda, kimlerin “işçi” sayılacağı, İş K. m. 2/I'deki tanıma göre belirlenecektir (STİSK m. 2/III). Böylece, “bir iş sözleşmesine dayanarak çalışan gerçek kişi”ler (İş K. m. 2/I), grev oylamasında dikkate alınacaklar; buna karşılık, iş sözleşmesinin dışındaki bir sözleşmeye dayanarak işyerinde faaliyette bulunan gerçek kişiler, bu arada çıraklar [Kocaoğlu, 1986, s.17-18; Tuncay, İHU, TSGLK m. 22 No. 4; Tuncay/Savaş, 2013, s.350] ile stajyerler [Tuncay/Savaş, 2013, s.350], grev oylamasının dışında tutulacaktır. Bunun gibi, özel yasa hükmüyle greve katılmamaları öngörülen kişilerin de, oylama dışında tutulmaları gerekir. Nitekim, özel güvenlik görevlisi olarak işyerinde bulunan kişiler, 5188 sayılı Yasa m. 17 uyarınca greve katılmayacakları için, grev oylamasında dikkate alınmayacaktır [bkz. Demir, 2011, s.133].

Ancak, STİSK'nun uygulanması bakımından sadece işveren adına işletmenin bütünüünü yönetenler işveren vekili sayıldıkları için (m. 2/I bent e); işletmenin bütünüünü yönetmeye yetkisi bulunmayan işveren vekilleri (İş K. m. 2/I), genelde işveren vekili olmalarına karşın, grev oylamasında söz sahibi olabilecektir. Nitekim, Yön. m.13/III

tümce 2, “.. işveren adına işletmenin bütünü yöneten işveren vekilleri grev oylamasına katılamaz” hükmünü içermek suretiyle, belirtilen konumda bulunmayan işveren vekillerinin grev oylamasına katılmalarını engellemektedir.

Diğer yandan, grev oylaması isteğinde bulunacak işçilerin, ilan edilen grev kararının ilişkin olduğu işyerinde çalışan işçilerden olması gerekmektedir. Buna göre, o işyeriyle ilgisi bulunmayıp başka işyerlerinde çalışan (sendikalı veya sendikasız) işçilerin, grev oylaması isteğinde bulunabilmesi söz konusu değildir.

Ayrıca, grev oylaması isteğinde bulunacak işçilerin, o işyerinde çalışan işçi olması yeterli bulunup; bunların, sendikalı veya sendikasız ya da grev kararını ilan eden işçi sendikasıyla başka bir sendikadan üyesi olmaları, herhangi bir değişiklik yaratmamaktadır [Çifter, 1997, s.90; Narmanlıoğlu, 2013, s.649; Oğuzman, 1987, s.199; Tunçoğlu/Centel, 2013, s.441]. Nitekim, STİSK m. 61'e ilişkin Gerekeç'te de aynen, “.. Düzenleme ile sendikalı ya da sendikasız işçi ayrımı yapmadan o işyerinin işverenine hizmet akdi ile bağlı olan bütün işçilerinin grev oylaması kapsamında değerlendirileceği belirtilmiştir ..” [Kılıçoğlu, 2013, s.342] denilmektedir.

2. Grev oylaması başvurusunda bulunması

a.) Başvuruda bulunacakların oranı

STİSK m. 61/I, grev oylamasının yapılabilmesi için, “grev kararının işyerinde ilan edildiği tarihte o işyerinde çalışan işçilerin en az dörtte birinin” grev oylaması isteğinde bulunmasını öngörmektedir. Buradaki dörtte birlik oran, asgari olup, daha çok sayıda işçinin grev oylaması isteğinde bulunabilmesine engel oluşturmamaktadır.

Ancak, dörtte birlik orana ilişkin düzenlemenin, kamu düzenine yönelik olduğu söylenmelidir. Kamu düzenini ilgilendiren konularda artık işçi yararının bulunup bulunmadığına dikkat edilemeyeceği için de, artık dörtte birlik oranın herhangi bir hukuki işlemle ne yükseltilmesi ve ne de azaltılması düşünülecektir. Bu bağlamda, STİSK'nun yasalaşma sürecinde verilen ve kabul görmeyen bir önergede, grev kararının işyerinde ilan edildiği tarihte o işyerinde çalışan işçilerin en az üçte birinin yazılı başvurusu önerilmiş; söz konusu önergeye ise, bunun işçinin aleyhine olacağı gerekçesiyle karşı çıkmıştır [bkz. Kılıçoğlu, 2013, s.343].

Oysa, grev oylaması istenmesine ilişkin asgari oran, kamu düzenine ilişkin olup; bunun, işçinin yararına olup olmamaya bir ilgisi bulunmamaktadır. Nitekim, grev oylaması isteğinde bulunma oranı yükseltildiğinde, grev oylaması isteğinde bulunması sendikasız işçiler bakımından güçleşmekte; söz konusu oran düşürüldüğünde de, bu kez sendikalı işçilerin aleyhine olarak grev oylamasında bulunma kolaylaşmaktadır. Ancak, herhalükarda “işçiler”, bu yükseltme veya düşürmeden sonuçta yarar görmemektedir.

Diğer yandan, grev oylaması istenmesine ilişkin asgari oran kamu düzenine yönelik bir husus olması nedeniyle, dörtte birlik orana ulaşıp ulaşılmadığı söz konusu başvurunun yapılacağı görevli makam [bkz. aşağıda II 2 c] tarafından belirlenmek zorundadır (Yön. m. 12/V).

b.) Asgari işçi oranının hesabı

aa.) Hesaplama dikkate alınacak işçiler

STİSK m. 61/I, dörtte birlik asgari oranın hesabında, “grev kararının işyerinde ilan edildiği tarihte o işyerinde çalışan işçiler” in

dikkate alınmasını öngörmektedir. Buradaki “çalışan” sözcüğü, bilfiil çalışıyor olma yerine, iş ilişkisinin sürüyor (koparılmamış) olması anlamında anlaşılmalıdır. Buna göre, hasta, izinli veya geçici olarak başka yerde görevli bulunsalar ve dolayısıyla fiilen çalışıyor olmasalar dahi, grev kararının ilan edildiği tarihte o işyerinde çalışan tüm işçilerin dikkate alınması gerekmektedir [Reisoğlu, 1986, s.310; Tunçomağ/Centel, 2013, s.441-442].

Buna karşılık, grev kararının işyerinde ilan edildiği tarihten önce işyeriyle ilişkili kesilmiş bulunan işçiler, hesaplama katılmayacaktır [bkz. Yarg. 9. HD., 13.10.1975-28864/46110 ve bu kararı inceleyen Elbir, İHU, TSGLK m. 22 No. 2]. Grev kararının ilan edildiği tarihten sonra işyerinden ayrılacak olanlar ise, dörtte birlik oranın hesabına katılmalarına karşın, oy kullanamayacaktır. Buna karşılık, grev kararının ilan edildiği tarihten sonra işe alınacak işçiler, ne dörtte birlik oranın hesabında dikkate alınacak ve ne de oylamaya katılabilecektir [Narmanlıoğlu, 2013, s.650-651; ayrıca bkz. Oğuzman, 1987, s.200 dn. 57a; Reisoğlu, 1986, s.313].

Bu bağlamda, grev kararının ilan edildiği tarihten önce feshin geçersizliğinin tespiti (işe iade) davası açmış bulunan işçilerin durumu ise, özellik taşır. Bu konuda, kötü niyetli bir işverenin geçerli bir nedene dayanmaksızın gerçekleştireceği fesihlerle işyerindeki işçi sayısını ve giderek, kuramsal da olsa, dörtte birlik orana ilişkin işyeri işçi sayısını aşağıya çekebilmesi olasılığı yüzünden, dava süresince söz konusu davacı işçilerin hesaba katılması, kanımca uygun olacaktır [ayrıca bkz. Elbir, İHU, TSGLK m. 22 No. 2; Kocaoğlu, 1986, s.12; Reisoğlu, 1986, s.311].

bb.) İşletme toplu iş sözleşmesindeki hesaplama

İşletme toplu iş sözleşmesi yapılmasına ilişkin toplu iş uyuşmazlığında dörtte birlik oran, grev oylaması isteyen işçilerin sayısının yeterli orana ulaşip ulaşmadığının tespiti işletme merkezinin bağlı bulunduğu görevli makamda toplanıp toplu sonucun orada belirleneceği öngörüldüğü (STİSK m. 61/IV tümce 2) için, her bir işyerine göre değil, işletmenin tümünde çalışan işçi sayısının oranına göre belirlenmek durumundadır.

cc.) Grup toplu iş sözleşmesindeki hesaplama

Grup toplu iş sözleşmesi yapılmasına ilişkin toplu iş uyuşmazlığında dörtte birlik oran, grev oylaması isteyen işçilerin sayısının yeterli orana ulaşip ulaşmadığının tespitinin her işyeri için ayrıca belirlenmesi öngörüldüğünden (STİSK m. 61/V tümce 2), gruba dahil her bir işyeri veya işletme için ayrı ayrı belirlenecektir.

c.) Başvurunun yapılacağı makam

STİSK, grev oylaması başvurularının “mahallin en büyük mülki amiri”ne yapılmasına ilişkin daha önceki düzenlemeden (2822 sayılı Yasa m. 35/I) ayrılarak, bu konuda “görevli makam”ı (m. 2/I bent c) esas almıştır. Buna göre, grev oylaması isteği, kural olarak, “işyerinin bağlı bulunduğu görevli makam” a yöneltilecektir (STİSK m. 61/I).

Ancak, işletme toplu iş sözleşmesi yapılmasına ilişkin uyuşmazlıkta, işletmenin her bir işyerinin bağlı bulunduğu görevli makama grev oylaması başvurusunda bulunulması gerekir (STİSK m. 61/IV tümce 1). Bunun gibi, grup toplu iş sözleşmesi yapılmasına ilişkin uyuşmazlıkta da, grubun her bir işye-

rinin bağlı bulunduğu görevli makama grev oylaması isteğinin yöneltilmesi söz konusudur (STİSK m. 61/V tümce 1).

Diğer yandan, buradaki “görevli makam”; aksi öngörülmediği sürece, STİSK m. 2/I bent c’de tanımlanmış olan kamu makamlarına göre belirlenecektir.

d.) Başvurunun biçimi

Grev oylaması isteğinin “yazılı” biçimde yapılması zorunluluğu, STİSK m. 61/I’de açık olarak yer almaktadır. Bunun bir geçerlilik koşulu niteliğinde olduğu, söz konusu yasa hükmünden anlaşılmaktadır.

Grev oylaması isteğinde bulunulması birden çok sayıda (en az dörtte bir oranında) işçinin başvurusunu içerdiği için, bu konuda toplu başvuruların yapılması söz konusu olabilecektir. Bu konuda, STİSK m. 61’in herhangi bir açık düzenlemeyi içermemesine ve toplu başvuruyu önlememiş olmamasına karşın; Yön. m. 12/IV, “grev oylaması talebi, işyerinde çalışan her bir işçi tarafından ayrı ayrı yapılabileceği gibi, tek bir dilekçenin işçiler tarafından topluca imzalanması şeklinde de yapılabilir” biçimindeki hükmüyle, toplu dilekçe verilmesi yolunu açık tutmaktadır.

e.) Başvuru süresi

STİSK m. 61/I, grev kararının ilanı tarihinden itibaren geçecek “altı işgünü” içinde, grev oylaması isteğinde bulunulmasını öngörmektedir. Söz konusu sürenin “hak düşürücü süre” niteliğinde olduğu açıktır [Narmanlıoğlu, 2013, s.649; Tuncay/Savaş, 2013, s.350; ayrıca bkz. Demir, 2011, s.132; Ekonomi, İHU, TSGLK m. 22 No. 1; Oğuzman, 1987, s.200]. Esasen, grev uygulamasının biran önce açıklığa kavuşturulup başlatılabilmesi noktası açısından da, anılan

süre geçtikten sonra grev oylaması isteme hakkının düşmesi (ortadan kalkması) gerektiği noktası açıktır.

Bu bağlamda, anılan hükmün kamu düzenine yönelik bir düzenleme olması nedeniyle; başvurunun yapılacağı görevli makamın, söz konusu sürenin korunup korunmadığı hususunu kendiliğinden (re’sen) dikkate alması gerekir.

Diğer yandan, genel hükümler uyarınca, “grev kararının ilan edildiği gün” [ayrıca bkz. Narmanlıoğlu, 2013, s.649 dn. 385’de (Kocaoğlu, 1986, s.16 ve aynı yer dn. 26’da belirtilen Yargıtay kararı] ile (resmi makama başvurmanın söz konusu bulunması nedeniyle) “Cumartesi günü”, yapılacak hesaba katılmayacaktır [ayrıca bkz. Tunçomağ/Centel, 2013, s.442].

3. Grev oylaması başvurusunun etkisi

Grev oylaması yapılması için görevli makama başvurulduktan sonra, grev oylaması sonucu kesinleşmeden, her ne şekilde olursa olsun, işçi sendikasıncı alınmış grev kararının uygulamaya konulması hukuken mümkün değildir. Bu durumda, grev oylaması başvurusunda bulunulmasına karşın, kesinleşecek grev oylaması sonucu beklenmeden uygulanacak bir grev, yasa dışı grev niteliğine bürünecektir [Narmanlıoğlu, 2013, s.651; ayrıca bkz. Ekonomi, İHU, TSGLK m. 22 No. 1].

Ancak, STİSK, grev oylaması için başvuruda bulunulduğu hakkında grev kararını alan ve uygulayacak olan işçi sendikasına görevli makamca bilgi verilmesine ilişkin bir sistemi içermemektedir. Buna göre, (uyuşmazlık tutanağının tebliği tarihinden sonra) hemen grev kararı alıp altı işgünü sonraki bir tarihte de grev kararını uygulayacağını görevli makama bildirecek (STİSK

m. 60/I tümce 1 ve V tümce 1) işçi sendikasını hukuken durdurmak güçtür.

Mevcut sistem içinde, grevin uygulanacağı tarihin görevli makama tevdi edilmesi üzerine, görevli makamın cevaben grev oylaması başvurusunda bulunulduğunu bildirmesi mümkün bulunmakla birlikte, görevli makama böyle bir bildirme yükümü yasa tarafından öngörülmesi değildir. Böyle bir yasal yükümün getirilmesine gereksinim duyulacağı ise, açıktır. Bu anlamda, ilgili yönetmelikte ileride yapılacak bir değişiklikle, belirtilen güçlük aşılabilir.

III. Grev Oylamasının Yürütülmesi

1. Grev oylamasının işyerinde yaptırılması

a.) İşyerinin dışına çıkılmaması

Görevli makam, grev oylaması başvuru tarihinden itibaren geçecek altı işgünü içinde, görevlendireceği memurların gözetimi altında ve işyerinde grev oylamasını gerçekleştirecektir (STİSK m. 61/I; Yön. m. 13/I). Buna göre, grev oylamasının işyerinin dışına çekilmesi, söz konusu değildir. Bu bağlamda, grev oylamasının mutlaka işyerinde gerçekleştirileceğine ilişkin bir açıklığa STİSK m. 61'de rastlanmazken; daha önceki dönemde, 2822 sayılı Yasa m. 35/II'de açık olarak yer alan bu hususun, Yön. m. 13/I'de açıkça belirtilmesi yerinde olmuştur.

b.) İşletme toplu iş sözleşmesine ilişkin uyuşmazlık

İşletme toplu iş sözleşmesi yapılmasına ilişkin toplu iş uyuşmazlığında grev oylaması, işletmenin her bir işyerinde aynı tarihte yapılacak ve grev oylamasının sonuçları, işletme merkezinin bağlı bulunduğu görevli makamda toplanıp belirlenecektir (STİSK. m. 61/IV tümce 2; Yön. m. 13/V).

c.) Grup toplu iş sözleşmesine ilişkin uyuşmazlık

Grup toplu iş sözleşmesi yapılmasına ilişkin toplu iş uyuşmazlığında grev oylaması, grubun her bir işyerinde yapılmak ve grev oylamasının sonuçları, her bir işyeri veya işletme için ayrı ayrı belirlenmek zorundadır (STİSK m. 61/V tümce 2; Yön. m. 13/VI). Bunların aynı tarihte yapılması ise, zorunlu değildir. Esasen bunları aynı tarihte rastlatmak fiilen güç olduğu gibi; bunun, pratik bir yararının varlığı da görülmemektedir.

2. Oylama gün ve saatinin belirlenip ilan edilmesi

Grev oylamasını gerçekleştirecek görevli makamın, grev oylamasının gün ve saatinin, çalışma saatlerinin dışında veya iş akışını kesintiye uğratmayacak biçimde belirlemesi söz konusudur (Yön. m. 13/II tümce 1). Bu bağlamda, vardiya usulünü uygulamayan işyerleri için, uygulamada grev oylaması zamanı olarak, çalışmaya başlanılmadan önceki veya çalışma saatleri sona erdikten sonraki bir saat belirlenecekken; vardiya usulünü uygulayan işyerleri bakımından, vardiya başlangıç ve bitiş saatlerine göre ayarlanacak bir zamanın belirlenmesi düşünülecek ve böylece, işyerindeki mal veya hizmet üretiminin kesintiye uğramaması sonucu sağlanacaktır [ayrıca bkz. Kocaoğlu, 1986, s.17].

Oylamanın genel olarak iş saatlerinin dışında yapılması zorunluluğu, STİSK m. 61'de yer almazken; Yön. m. 13'de bu noktaya açıklık kazandırılmış olması, uygulama esasları yönünden, yerinde olmuştur. Esasen, grev oylamasının iş saatlerinin dışında yaptırılması, daha önceki dönemde de, bizat yasada (2822 sayılı Yasa m. 35/II'de) öngörülmüştü.

Diğer yandan, oy verme gün ve saati, en az bir işgünü önceden, işyerinde işçilerin görebilecekleri bir yerde ilan edilmek zorundadır (Yön. m. 13/II tümce 2). İlanı işyerinde işverenin mi yoksa görevli makamın mı yapacağı hususu, Yön. m. 13/II tümce 2 hükmü öznesiz olarak ifade edildiği için, belirsizdir. Ancak, gerek anılan hükmün ilk tümcesi ve gerekse grev oylamasını gerçekleştirme işinin görevli makama bırakılmış bulunması nedeniyle, söz konusu ilanın görevli makam tarafından yaptırılacağını kabul etmek, uygun olacaktır.

3. Oylamanın demokratik esaslara uygun olarak gerçekleştirilmesi

Grev oylaması, her oylamada söz konusu olduğu üzere, demokratik esaslara uygun biçimde gerçekleştirilmek durumundadır. Bu bağlamda, Yön. m. 13/IV; daha önceki 2822 sayılı Yasa m. 35/II hükmünün aksine bu kez STİSK m. 61'nin belirtmemiş olmasına karşın, grev oylamasının serbest, eşit, gizli oy, açık tasnif ve döküm esasına göre yapılmasını öngörmüş ve de oy sayımı sırasında taraflara (işçi ve işveren sendikasına veya işverene) temsilcilerini gözlemci olarak bulundurabilmeleri olanağını tanımıştır.

4. Oylama sonucunun belirlenmesi

Grev oylamasının sonucunun belirlenmesi konusunda yasakoyucu, işyerinde çalışan işçilerin yerine, "oylamaya katılanların salt çoğunluğu"nu, yani yarım bir fazlasını esas almaktadır. Buna göre, oylamaya herhangi bir nedenle katılmayacak işçilerin sayısı, oylama sonucunda dikkate alınmayacaktır. Böylece, uygulamada işyerine sokmama veya işçi servis araçlarının kalkmasını engelleme gibi fiili baskılarla işçileri oylamadan uzak tutmak suretiyle oylama sonuçlarıyla oynama olanağı ortadan kalkmış görünmektedir [ayrıca bkz. Arıcı, 2013, s.105].

Buna karşılık, işyerinde çalışan işçi sayısının yerine oylamaya katılacakların sayısının esas alınması, önceye oranla daha düşük bir katılım sayısı ile grev oylaması sonucunun alınmasına yol açabilmekte ve bir anlamda, grev yapılmaması yönündeki kararın daha kolay elde edilmesi sonucuna yol açmaktadır [Alpagut, 2012, s.42; Dereli, 2014, s.30; Sur, 2012, s.168-169; Tuncay, 2013, s.93; Tuncay/Savaş, 2013, s.351; ayrıca bkz. Caniklioğlu, 2012, s.55; Caniklioğlu, 2013, s.76].

Ancak, oylamaya geçilmesi için belli bir katılım yetersayısı aranmadığı için; oylamaya katılanların sayısı düştüğü takdirde, az sayıda işçinin iradesi işyerinde çalışan işçilerin çoğunluğunun geleceğini belirleyebilmektedir. Bu bağlamda, söz konusu az sayıdaki katılımcının çoğunluğu, grevin uygulanmaması eğiliminde olabileceği gibi, grevin uygulanması yönünde oy kullanacak işçilerden de oluşabilir. Buna göre, belli bir sayıya ulaşmayan katılımcının çoğunluğunun muhatap alınması, işyerinin gerçek çoğunluğu bakımından sakıncalıdır.

Bu bakımdan, sadece oylamaya katılanların salt çoğunluğunu aramak yerine; belirli bir katılım yetersayısı öngörülüp, yine oylamaya katılanların çoğunluğunun aranması, kanımca daha yerinde ve gerçekçi sonuçlara ulaştırabilecektir. İşyerinin geleceğini ilgilendiren grev oylaması gibi önemli bir konuda, seçime katılmayıp ilgi göstermeyenlerin ise, işyerine sahip çıkmadıkları için, itiraz edebilecekleri bir nokta olmasa gerektir.

5. Oylama sonunda tutanak düzenlenmesi

Grev oylamasının sonucunun çok nüshalı düzenlenecek bir tutanakta belirtilmesi, STİSK m. 61'de öngörülmüş değildir. Ancak, Yön. m. 14/II, geçmişten (2822 sayılı

Yasa m. 36/I'den) gelen alışkanlıkla, bu konuda bir tutanağın düzenlenmesini öngörmüştür.

Buna göre, greve oylamasının sonunda ortaya çıkacak sonuçlar, üç nüsha olarak düzenlenecek bir tutanakta belirtilecektir. Bu bağlamda, söz konusu tutanağın bir nüshası, görevli makamda saklanacak; diğer nüshalar ise, işveren veya işveren sendikası ile greve kararını vermiş bulunan işçi sendikasına gönderilecektir (Yön. m. 14/II).

Greve oylaması sonucunu içerecek tutanağın kimin tarafından düzenleneceği ve tutanağa hazırsa taraf temsilcilerinin de imzalatılıp imzalatılmayacağı, Yön. m. 14/II hükmünde belirtilmiş değildir. Greve oylamasını görevli makam yürüttüğüne göre, söz konusu tutanağın da onun tarafından düzenlenecek olması gerekir. Söz konusu tutanağın çok nüshalı düzenlenecek ve taraflara gönderilecek bulunması nedeniyle ise, ayrıca hazır olan taraf temsilcilerine de imzalatılması zorunlu olmamalıdır [ayrıca bkz. Oğuzman, 1987, s.201; Reisoğlu, 1986, s.315]. Nitekim, tutanağın gerçeği yansıtmaması durumunda, tarafların bunu greve oylamasına itiraz süreci içinde dile getirmeleri mümkündür.

Yine, anılan tutanakta hangi noktalara yer verileceği belirtilmemiş; sadece "greve oylamasının sonucu" nun düzenlenecek tutanakta belirtileceği, Yön. m. 14/II tümce 1 hükmüyle öngörülmüştür. Bu bağlamda, geçmişte olduğu üzere, oylamanın yer, gün ve saatinin yanısıra, listelere göre işçi sayısının, oy kullanan işçi sayısının, sandıktan çıkan oy sayısının, geçerli oy sayısının ve greve evet ile hayır oylarının sayısının söz konusu tutanakta belirtilmesinde yarar görülmektedir [bkz. Çifter, 1997, s.92].

Greve oylaması sonuçlarını içerecek tutanağın işyerinde ilanı, ne STİSK m. 61 ve ne de Yön.14 tarafından öngörülmüş değildir. Bunun temel nedeni, ilgili yönetmeliğin içerdiği sistem içinde oylama sonuçlarına itiraz hakkının işyerinin işçilerinden esirgenmiş bulunmasıdır [bkz. aşağıda IV 1]. Oysa, nasıl sendikalı olsun olmasın işyerindeki tüm işçilere greve oylaması isteme hakkı tanınıyorsa, aynı şekilde işyerindeki tüm işçileri ilgilendiren söz konusu tutanağın da bunların bilgisine sunulması gerekir ki; bunun da yolu, anılan tutanağın işyerinde ilan edilmesini öngörmeden geçer.

Diğer yandan, greve oylamasını içerecek tutanağın düzenlenmemesi veya düzenlenip taraflara gönderilmemesi, greve oylamasının geçerliliğini etkilemeyecek; ancak, taraflara idari şikayet yoluna başvurma hakkını bahsedecektir [bkz. aşağıda IV 4]. Buna karşılık, söz konusu tutanakta yazılı olanların aksinin ispatı, greve oylamasına itiraz süreci (STİSK m. 61/II) içinde mümkündür.

IV. Greve Oylamasına İtiraz Edilmesi

Greve oylamasının yapılmasıyla alınacak sonuçlar, hemen kesinleşmez. Çünkü, STİSK m. 61/II, bunlara itiraz etme olanağını tanımaktadır.

1. İtiraz hakkına sahip bulunanlar

Greve oylamasına ilişkin itirazda bulunmaya kimin sahip bulunacağı STİSK m. 61'de yer almamasına karşın, söz konusu kişiler Yön. m. 15/II'de *sınırlı biçimde* (tüketici nitelikte) gösterilmiştir. Bunlar, greve oylamasına taraf işçi ve işveren sendikaları ile sendika üyesi olmayan işverendir.

Greve oylamasına karşı itiraz hakkına sahip bulunanlar arasında, görüldüğü üzere, o işyerinde çalışan işçiler ile o işyerinin

işveren sendikasına üye işvereni yer almaktadır. Bu durum, taraf işçi ve işveren sendikaları tarafından temsil edildikleri için, taraf işçi sendikasına üye işçiler ile işyerinin taraf işveren sendikasına üye işvereni bakımından, olağan karşılanabilir. Buna karşılık, taraf işçi sendikasına üye bulunmayan sendikasız işçiler ile işyerinde örgütlü bir başka işçi sendikasının üyesi olan işçiler açısından ise, belirtilen durumun doğal karşılanması söz konusu değildir. Nitekim, söz konusu işçiler, o işyerinde çalıştıkları ve grev oylamasının sonuçları işyerinde bunların da durumunu etkileyeceği için, itiraz hakkına sahip bulunmalıdır. Özellikle de, anılan işçiler üzerinde baskı oluşturulup grev oylaması sonuçlarının etki altına alındığı durumlar için, söz konusu işçilere itiraz hakkının tanınması gerekir. Buna göre, yasada (STİSK m. 61'de) açıkça yer almayan bir hususun, yönetmelik hükmüyle (Yön. m. 15/I'de) sınırlayıcı biçimde düzenlenmek istenmesi, kanımca doğru ve yerinde olmamıştır.

Bu bağlamda, itiraz için belirli bir yeter sayı öngörülebilir. Böylece, tek bir işçinin dahi grev oylamasına itiraz edip grev sürecini (en az altı işgünü) uzatabilmesi endişesi ortadan kalkmış olur.

2. İtiraz davasında husumet

Grev oylamasına itiraz için verilecek dilekçede husumetin, grev oylamasının yürütülmesini görevli makam (STİSK m. 2/I bent c) üstlenmiş bulunduğu (STİSK m. 61/I, IV ve V), "görevli makam" a yöneltilmesi gerekir. Nitekim, Yön. m. 15/III de, "kesinleşmiş mahkeme kararının görevli makama tebliği"nden söz etmektedir.

Taraf işçi ve işveren sendikaları ile sendika üyesi bulunmayan işverene ise, grev oylaması sonuçlarından etkilenecek olmaları

na karşın, husumet düşmemektedir. Çünkü, grev oylaması, bunlar tarafından yürütülecek bir işlem veya eylem olarak görünmemektedir. Ancak, kesinleşen grev oylaması sonucunun etkileri STİSK m. 61/III'de gösterilmiş olduğu için; kendilerine husumet düşmeyen tarafların, itiraz sonucuna ilişkin mahkeme kararıyla bağlı olmamaları, hukuken söz konusu değildir.

3. İtiraz süresi

Grev oylamasına ilişkin itirazlar, oylama gününden başlayarak üç işgünü içinde yapılmak zorundadır (STİSK m. 61/II tümce 1). Burada, STİSK m. 61'in genel esaslardan ayrılarak, üç işgünlük sürenin hesabında grev oylamasının yapıldığı günü de dikkate almaktadır. Bununla yasakoyucunun, itiraz sürecinin biran önce sonuçlanmasını ve grev sürecinin geleceğinin ne olduğunun en kısa zamanda anlaşılmasını hedeflediği söylenebilir.

Böylece, grev oylaması tutanağı daha tarafların eline geçmeden, itiraz süresi başlatılmaktadır. Bunun ise, hukuken yerinde olmadığı ve genel esaslardan ayrılmayı haklı kılacak bir nedenin de bulunmadığı belirtilmelidir.

Diğer yandan, üç işgünlük itiraz süresi, hak düşürücü süre niteliğinde olup [Çifter, 1997, s.92; Reisoğlu, 1986, s.316; Tuncay/Savaş, 2013, s.352]; söz konusu süre geçtikten sonra yapılacak itirazlar, itiraz süresine uyulmadığı gerekçesiyle, mahkemece incelenmeme durumuyla karşılaşacaktır.

4. İtiraz nedenleri

Grev oylamasına itiraz nedenleri, ne STİSK m. 61'de ve ne de Yön. m. 15'de gösterilmiştir. Bu bağlamda, STİSK m. 61/II ile Yön. m. 15/I, "oylamaya ilişkin

itirazlar” dan sözetmektedir. Buna göre, sadece grev oylamasının yapıldığı (yürütüldüğü) ve sonuçlarının alındığı sırada ortaya çıkabilecek nedenlerin, itiraz konusu yapılabileceği izlenimi doğmaktadır.

Oysa, oylama sonucunu etkileyecek, sözgelimi, işçilerin iradelerinin yanılma, aldatma ve korkutma gibi nedenlerle sakatlanması veya oy hakkı bulunmayan kişilere oy kullandırılması ya da gizli oy/açık tasnif ve döküm esasına uyulmaması gibi oylamanın geçerliliğini hukuken sakatlayacak her durum [bkz. Reisoğlu, 1986, s.315; Tunçomağ/Centel, 2013, s.443] kadar, grev oylamasının istenmesindeki dörtte birlik orana ulaşılmamış oluşu da, itiraz konusu yapılabilmelidir. Aksi takdirde, görevli makamın gerekli orana ulaşılmadan yaptıracağı grev oylaması işlemleri, yargı denetiminden uzak kalır. İdarenin her türlü eylem ve işlemlerine karşı ise, yargı yolu açık olmalıdır (Ay. m. 125/I tümce 1).

Bunun gibi, görevli makam yetkisi bulunmayan makamlarca grev oylamasının gerçekleştirilmiş olması yahut işletme toplu iş sözleşmesi veya grup toplu iş sözleşmesi yapılmasına ilişkin bir uyuşmazlığın münferit işyeri toplu iş sözleşmesi yapılmasına ilişkin uyuşmazlık gibi değerlendirilmek suretiyle grev oylamasının gerçekleştirilmesi ya da grev oylamasının işyerinden başka bir yerde yapılması da, oylama sonucunu etkileyecek nedenler olarak kabul edilmelidir. Buna karşılık, oylamanın iş saatlerinde yapılması veya grev oylamasının sonucu hakkında tutanak düzenlenmemesi veya düzenlenip taraflara gönderilmemiş bulunması, oylama sonucunu etkileyecek etkenler olarak görünmeyip ancak idari şikayet konusu olabileceğinden, itiraz nedeni yapılamamalıdır [ayrıca bkz. yukarıda III 5].

5. İtirazın yapılacağı makam

Grev oylamasına ilişkin itirazların, “mahkemeye” yapılması öngörülmüştür (STİSK m. 61/II tümce 1). Buradaki mahkemenin, görevli makamın (STİSK m. 26/I bent c) bulunduğu yerdeki iş davalarına bakmakla görevli mahkeme olarak anlaşılması gerekir (STİSK m. 79).

6. İtirazın sonuçlanması

a.) İtirazın karara bağlanması

Mahkeme, yapılan itirazı incelemek ve üç işgünü içinde karara bağlamak durumundadır (STİSK m. 61/II tümce 2). Buna göre, yapılacak inceleme sonunda, mahkemece itirazın kabulüne veya reddine karar verilecektir. Bu bağlamda, mahkeme itirazın kabulüne karar verdiği takdirde, yapılmış grev oylamasının iptali gerekir.

Mahkemece itirazın reddine karar verildiği takdirde ise, grev oylaması sonucunun kesinleşmesi söz konusudur (Yön. m. 16/I). Bu durumda, grev oylamasının sonucuna göre hareket edilmesi gerekir [bkz. aşağıda V 1].

Diğer yandan, mahkemece yapılacak incelemenin üç işgünü içinde bitirilip bir karara varılması öngörülmektedir (STİSK m. 61/II tümce 2). Ancak, anılan sürenin aşılması, mahkemenin verdiği kararın hukuken geçerliliğini etkilemeyecektir [Çifter, 1997, s.93; Reisoğlu, 1986, s.315; Tuncay/Savaş, 2013, s.352; Tunçomağ/Centel, 2013, s.443]. Bu anlamda, belirtilen üç işgünlük süre, idari anlamda bir süre olup; bunun aşılması, idari şikayete yol açabilir.

Mahkemeye üç işgünü gibi kısa bir karar verme süresinin tanınmış bulunması, yasa da açıklıkla belirtilmemiş olmasına karşın, mahkemenin dosya üzerinden, yani duruşma

açmaksızın karar vereceğini göstermektedir [Reisoğlu, 1986, s.315]. Ancak, hile, tehdit veya baskı gibi tanıklığa başvurulmasını gerektiren itiraz durumlarında, bunun güçlüğü ortadadır.

Nihayet, STİSK m. 61/II tümce 2 hükmü, mahkemece itirazın kesin olarak karara bağlanmasını öngörmüştür. Bunun pratik anlamı, anılan karara karşı kanun yoluna başvurulamayacağıdır [ayrıca bkz. Kocaoğlu, 1986, s.23].

b.) Grev oylaması sonucunun kesinleşmesi

Grev oylamasına itiraz edilmeyip itiraz süresinin dolması veya yapılan itirazın mahkemece reddedilmesi üzerine, grev oylaması sonucu kesinlik kazanacaktır. Bu bağlamda, Yön. m. 16/I ise, "*grev oylaması sonucunun uygulamaya konulabilmesi için oylamaya ilişkin itiraz süresinin geçmesi veya itirazın kesin olarak sonuca bağlanması gerekir*" hükmüne yer vermektedir. Ancak, söz konusu hükmün, ikinci bölümü itibarıyla yerinde olmadığı söylenebilir. Çünkü, itirazın kesin olarak sonuca bağlanması, sadece reddini içermez. İtirazın mahkemece kabulü durumunda da, artık grev oylamasının ortadan kalkması veya tekrarlanması söz konusu olacağından, yapılmış grev oylaması sonucuna itibar edilmesi gerekmeyecek ve grev oylaması sonucunun kesinleşmesinden söz edilemeyecektir. Bu bakımdan, itirazın kesin olarak sonuca bağlanması grev oylaması sonucunun kesinleşmesinden ayırdedilerek, söz konusu hükmü itirazın reddiyle sınırlı görmek, kanımca daha doğru ve yerinde olacaktır.

Diğer yandan, iptal nedenine göre, oylamanın tekrarlanması veya tekrarlanmaması söz konusudur. Nitekim, sözgelimi, dörtte

bir çoğunluğa ulaşılmadığı gerekçesiyle iptal söz konusu olduğunda, artık oylamanın tekrarlanması gerekmez [Reisoğlu, 1986, s.319]. Buna karşılık, örneğin, oylamada işçilerin iradesinin sakatlanması veya yetkisiz kişilerin oy kullanması gibi oylamanın tekrarlanmasını gerektiren bir nedenle iptalin söz konusu olması durumunda, kesinleşmiş mahkeme kararının görevli makama tebliğinden itibaren altı işgünü içerisinde oylama tekrarlanacaktır (Yön. m. 15/III). Bu bağlamda, işçi sendikasının, grev oylamasının tekrarlanacak olması nedeniyle ikinci kez grev oylaması yapılmadan greve gidememesi söz konusu olup [Narmanlıoğlu, 2013, s.652; Sur, 2011, s.431]; buna rağmen, grev uygulamasına gitmesi durumunda ise, artık uygulanacak grevin "yasa dışı grev" (STİSK m. 58/III) olarak kabul edilmesi gerekir [Çifter, 1997, s.93; ayrıca bkz. Oğuzman, 1987, s.202 dn. 60'daki Yargıtay kararları].

Yön. m. 15/III'de, grev oylamasının tekrarı için dörtte bir işçinin yeniden istekte bulunması öngörülmeyp, "mahkeme kararının görevli makama tebliğinden itibaren altı işgünü içerisinde aynı esaslara göre tekrarlanır" denilmektedir. Buna göre, söz konusu hükmün, oylamanın tekrarı için yeniden istekte bulunulmasının gerekli bulunmadığı ve görevli makamın kendiliğinden (re'sen) harekete geçmek zorunda olduğu, biçiminde anlaşılması gerekir [bkz. Narmanlıoğlu, 2013, s.102; Narmanlıoğlu, 2013, s.652 ve aynı yer, dn. 395; ayrıca bkz. Demir, 2011, s.134].

V. Kesinleşen Grev Oylaması Sonucunun Etkisi

1. "Greve evet" oylarının çoğunluğu oluşturması

Oylamaya katılanların salt çoğunluğu "greve evet" oyu kullandığı takdirde, artık

grev oylaması yapılması için başvurmuş olanlara bakılmayacak ve grevin uygulamaya konulması için gereken sürece (STİSK m. 60) girilecektir.

2. “Greve hayır” oylarının çoğunluğu oluşturması

a.) Grev uygulamasına etki

Kesinleşen grev oylaması sonucuna göre grev yapılması söz konusu olduğunda, yani “greve hayır” oyları çoğunluğu oluşturduğu takdirde, daha önce taraf işçi sendikasıncı alınmış yasal grev kararı uygulanamayacaktır. Bunun için, oylamada grev ilanının yapıldığı tarihte işyerinde çalışan işçilerden oylamaya katılanların salt çoğunluğunun, grevin yapılmaması yönünde karar vermesi zorunludur (STİSK m. 61/III tümce 1).

İşçi sendikası, grev oylaması grevin uygulanmaması yönünde sonuçlandığı takdirde, grev uygulayamayacak; uygulayacak olduğu takdirde ise, söz konusu grev, artık “yasa dışı grev” (STİSK m. 58/III) niteliğine bürünecektir [Narmanlıoğlu, 2013, s.650; Reisoğlu, 1986, s.317; Tunçomağ/Centel, 2013, s.442-443]. Bu durumda, işçi sendikası, grev yapılmaması yönündeki kararın kesinleşmesinden itibaren karşı tarafla (işveren sendikasıyla veya sendika üyesi bulunmayan işverenle) anlaşmaya varmak ya da toplu iş uyuşmazlığını çözmesi için Yüksek Hakem Kurulu’na başvurmak durumundadır; aksi takdirde, işçi sendikasının yetki belgesinin hükmü kalmayacak, yani toplu iş sözleşmesi yetkisi düşecektir (STİSK m. 61/III tümce 2).

Grev oylamasını yitirecek işçi sendikasının, hemen toplu iş sözleşmesi yapma yetkisinin düşecek olmayıp, buna rağmen toplu iş sözleşmesi bağitlayabilecek durumda bulunması ise, sorun yaratır niteliktedir. Gerçek-

ten, ilkin, grev gücü olmadığı anlaşılan işçi sendikası, sendikalar arasındaki rekabet içinde, bu yolla ne pahasına olursa olsun karşı yanla anlaşmaya gitmek durumunda kalmaktadır [bkz. Çelik, 2013, s.617-618]. Bunun gibi, grup toplu iş sözleşmesi süreci içinde işçi sendikasının bazı işyeri ve işletmeler için zorunlu tahkime başvuracak olması da, Yüksek Hakem Kurulu’na başvurmayla birlikte grupta yer alan işyeri ve işletmeler için bağitlanacak toplu iş sözleşmeleri arasında farklılıkların doğumuna yol açabilecek niteliktedir [bkz. Çifter, 1997, s.95].

Bu bağlamda, grev yapılmaması yönündeki kararın kesinleşmesinden sonra işçi sendikasının, hangi süre içinde anlaşmaya varacağı veya zorunlu tahkime başvuracağı konusundaki düzenlemelerin, çok açık olmadığı görülmektedir. Bunun gibi, daha önceki “grev oylaması yapılan hallerde altmış günlük süre oylamanın sonucunun kesinleşmesinden itibaren işlemeye başlar” (2822 sayılı Yasa m. 37/III) hükmüne yeni yasada (STİSK m. 60’da) yer verilmeyişi de, mevcut düzenlemeyi anlamayı güçleştirmektedir. Bu konuda ise, STİSK m. 61/III tümce 2, “bu durumda 60 ıncı maddenin birinci fıkrasında belirtilen sürenin sonuna kadar anlaşma sağlanamazsa veya 51 inci maddenin birinci fıkrasında belirtilen süre içerisinde işçi sendikası Yüksek Hakem Kuruluna başvurmazsa yetki belgesinin hükmü kalmaz” düzenlemesine yer verirken; Yön. m. 16/III de, “grev oylaması sonucunda, grevin yapılmaması yönündeki kararın kesinleşmesinden itibaren, altı işgünü içerisinde anlaşma sağlanamazsa veya Yüksek Hakem Kuruluna başvurulmamışsa işçi sendikasının yetkisi düşer” hükmünü taşımaktadır.

Buna göre, STİSK m. 51/I hükmü de göz önünde bulundurularak, işçi sendikasının

grev yapılmaması yönündeki kararın kesinleşmesinden itibaren altı işgünü içinde zorunlu tahkime (Yüksek Hakem Kurulu'na) başvurması gerekecektir. İşçi sendikasının, karşı yanla anlaşma yolunu tercih edeceği olduğunda, yine aynı süre içinde bunu gerçekleştirmek zorunda bulunup bulunmadığı ve giderek, STİSK m. 60/I'deki 60 günlük süre içinde kalmak kaydıyla, bu süreden sonra anlaşma yoluna başvurup başvuramayacağı veya 60 günlük süre grev oylaması sonucunun kesinleşmesine kadar tüketilmişse, yine de anlaşma yolunun bulunup bulunmadığı konuları ise açıklanmaya muhtaçtır.

Gerçekten, grev yapılmaması yönündeki karar, uyumsuzluk tutanağının tebliği tarihinden itibaren hesaplanacak 60 günlük süre henüz dolmadan, kesinleşmiş ve de kesinleşmeden sonra 60 günlük sürenin dolmasına altı işgününden daha uzun bir süre kalmış olabilir. Bu durumda, zorunlu tahkime başvurmayıp 60 günlük süre içinde anlaşmış bulunan işçi sendikasının yetkisini düşürmemek gerekir [bkz. ve krş. Alpagut, 2012, s.42-43; Narmanlıoğlu, 2013, s.102]. Nitekim, STİSK m. 61/III tümce 2, "veya" sözcüğüne yer vermek suretiyle, toplu iş sözleşmesi yetkisinin düşmesini her iki yolun da tüketilmiş bulunmasına bağlamıştır. Ancak, 60 günlük sürenin dolmasına karşın anlaşmaya varamamış ve daha önce de Yüksek Hakem Kurulu'na başvurmamış bulunan işçi sendikasının ise, yetki belgesinin hükmünün kalmayacağı açıktır.

Yine, grev oylaması sonucunun kesinleşmesine kadar 60 günlük süre dolduğu takdirde, işçi sendikasının önünde tek bir yol olup; bu da, zorunlu tahkime (Yüksek Hakem Kurulu'na) başvurmadır. Bunun da nedeni, grev oylaması yapılan durumlarda STİSK m. 60/I tümce 1'deki 60 günlük sü-

renin grev oylaması sonucunun kesinleşmesinden itibaren işlemeye başlayacağına ilişkin bir hükmün, yasada yer almayışıdır. Bu bağlamda, öğretilde, oylamadan itibaren 60 gün içinde taraflar anlaşamadıkları takdirde yetki belgesinin hükmünün kalmayacağından [Tuncay/Savaş, 2013, s.316] ve oylamanın sonucunun kesinleşmesinden itibaren 60 gün içinde grevin uygulamaya konulabileceğinden [Tuncay/Savaş, 2013, s.352] ya da grev oylamasının kesinleşmesinden itibaren 60 günlük süre tanınmış gibi görüldüğünden [Alpagut, 2012, s.43] söz edilmesi ise, günümüzde yasal temelden uzak görünmektedir.

Aynı şekilde, Yön. m. 16/III de, daha önceki dönemden (2822 sayılı Yasa m. 36/III) kalma alışkanlıkla olsa gerektir, mutlaka kesinleşmeden itibaren geçecek altı işgünü içinde karşı yanla anlaşmaya varılmasını aramakta; aksi takdirde, işçi sendikasının yetkisinin düşmesini öngörmektedir. Böyle bir zorunluluğun ise, STİSK m. 61/III tümce 2 hükmünde açıklıkla yer almadığı görülmektedir. Kaldı ki, belirtilen durumda işçi sendikasını mutlaka altı işgünü içinde karşı yanla anlaşmaya varmasını aramanın pratik bir yararı da yoktur. Buna karşılık, yetkisinin düşmesi tehlikesini göze alıp Yüksek Hakem Kurulu'na başvurmayarak karşı yanla anlaşmaya çalışan işçi sendikasının, bu davranışının takdir edilmesi gerekir. Bu anlamda, yasada bulunmayan bir düzenlemeye sınırlayıcı biçimde yönetmelik hükmünde yer verilmesi, hukuka uygun düşmemiştir.

Diğer yandan, STİSK m. 61/III tümce 2 hükmünün, grev oylamasını kaybeden işçi sendikasına seçenek [bkz. Caniklioğlu, 2012, s. 55] (seçimlik bir yetki) tanımakla birlikte, ona tek bir yol izleme olanağını tanıdığını kabul etmek gerekir. Nitekim, anılan

hükümdeki “veya” sözcüğü, işçi sendikasına seçimine göre değişik almasıklardan sadece birini izlemesi gerektiğini göstermektedir. Buna göre, işçi sendikasının, Yüksek Hakem Kurulu’na başvurduktan sonra, karşı yanla anlaşarak hukuken geçerli bir toplu iş sözleşmesi bağitlaması söz konusu değildir [krş. Reisoğlu, 1986, s.318].

b.) Lokavtın etkilenmesi

Süresi içinde zorunlu tahkime başvurmayan veya karşı yanla anlaşmayan işçi sendikasının yetki belgesinin hükmü kalmayacaktır (STİSK m. 61/III tümce 2). Bu durumda, toplu iş uyuşmazlığı ortadan kalkacağı ve toplu iş sözleşmesi yapma yetkisi düşen işçi sendikası sözleşme bağitlamaya zorlanamayacağı için, lokavtın yapılamayacağını kabul etmek gerekir [Çelik, 2013, s.618; Çifter, 1997, s.95; ayrıca bkz. ve krş. Reisoğlu, 1986, s.318-319]. Bunun gibi, karşı yanla anlaşmaya varıldığında toplu iş sözleşmesi bağitlanmış olacağı ve zorunlu tahkime başvurulduğunda toplu iş sözleşmesinin bağitlanması artık Yüksek Hakem Kurulu’na geçeceği için, belirtilen durumlarda da lokavt anlamını yitirecek ve yapılamayacaktır [Oğuzman, 1987, s.203; ayrıca bkz. Çifter, 1997, s.95; Demir, 2011, s.135; Reisoğlu, 1986, s.319].

VI. Değerlendirme ve Sonuç

Grev oylaması, sonuçları itibariyle, işyerinde veya işletme içinde grev yapılmasına müdahale niteliğini taşır. Bu anlamda, grev oylamasına işçi sendikalarınca, sempatiyle yaklaşılmaz. Ancak, iş mücadelesi aracı olarak grev silahının da, yerinde kullanılması gerekmektedir; aksi takdirde, her silahta olduğu üzere, ters tepmeyle karşılaşılabilir. Bunu göz önünde bulundurup toplu iş uyuşmazlıklarının çözümünü sadece grev

uygulamasıyla sınırlı görmeyen STİSK da, kendisinden önceki toplu iş yasaları gibi, grev oylamasını bir kurum olarak tanımak durumunda kalmış ve buna ilişkin uygulama esaslarının, ilgili yönetmelik içinde düzenlenmesini öngörmüştür.

Grev oylamasını düzenleyen STİSK m. 61, grev oylamasına ilişkin daha önceki bazı yasal esaslara metninde yer vermemiştir. Buna karşılık, söz konusu esaslar, ilgili uygulama yönetmeliğinde yer almıştır. Ayrıca, grev oylaması, 2822 sayılı Yasa’da iki madde (m. 35, 36) içinde düzenlenmişken; STİSK, bunu tek maddeye indirgeme gereksinimini duymuştur. Bu konuda, STİSK kabul edilirken önceki iki yasaya (2821 ve 2822 sayılı yasalara) tek bir yasa içinde yer verilmesi düşüncesinin ve giderek, daha az sayıda düzenleme (hüküm) kabul etme endişesinin, yasa koyucunun belirtilen tutumunda başlıca etken olduğu söylenebilir.

Ancak, bu konudaki yönetmelik hükümlerinin getirilmesi sırasında bunlardan bazılarının, STİSK m. 61’le bağdaşmayacak biçimde sınırlamaya gittikleri görülmektedir, ki; bunun, hukuka uygun olduğu söylenemez. Nitekim, özellikle, işyerindeki sendikasız işçilerden grev oylaması isteme hakkının esirgenmesi ve grev oylamasını kaybeden işçi sendikasının mutlaka altı işgünü içinde karşı yanla anlaşmak zorunda bırakılması, STİSK m. 61 tarafından açıklıkla düzenlenmemiş konular olarak ortaya çıkmaktadır.


Bunun gibi, “grev oylaması yapılan halde altmış günlük süre oylamanın sonucunun kesinleşmesinden itibaren işlemeye başlar” hükmünün (2822 sayılı Yasa m. 37/III) STİSK’na alınmayışı, kesinleşen grev oylaması sonucunun etkilerini anlaşılmaz

duruma getirmiştir. Nitekim, bu bağlamda Yön. m. 16/III hükmüyle, STİSK m. 61/III tümce 2'de öngörülmemesine karşın, altı işgünü içinde anlaşma zorunluluğu öngörülmüştür. Bu anlamda, belirtilen önceki yasa hükmüne yeniden STİSK'nda yer verilmesi, yasal sistemin anlaşılabilirliğini sağlayacaktır.

Diğer yandan, düzenleme politikası olarak, grev oylamasına ilişkin uygulama esaslarının toplu iş sözleşmesi yetkisinin tespitine ait esaslarla aynı yönetmelik metni içerisinde ele alınmış olmasını da anlamak, son derece güçtür. Her iki husus STİSK içinde aynı veya yakın maddeler içinde düzenlenmediği gibi, birlikte düzenlenmeyi öngören herhangi bir STİSK hükmü veya bunlar arasında mevcut bir hukuki bağlantı da yoktur.

Nihayet, grev oylamasının sonucu belirlenirken, herhangi bir yetersayı aranmaksızın oylamaya katılanların salt çoğunluğunun esas alınacak olması, işyerinde çalışan işçilerin gerçek iradesini yansıtacak nitelikte görünmemektedir. Nitekim, grevin yapılma-

ması veya yapılması düşüncesini taşıyacak belli bir azınlığın, karşı yanın oylamaya katılmaması sonucunda, oylamaya hakim olabilmesi mümkündür.

Bütün bu nedenlerle, STİSK'nda ileride gerçekleştirilecek olası bir değişiklikte, grev oylamasını düzenleyen 61 inci maddesinin de gözden geçirilmesinde yarar görülmektedir. Özellikle, grev oylamasında greve hayır denildikten sonra izlenecek yasal yola ilişkin düzenlemenin (STİSK m. 61/III hükmünün) yeniden gözden geçirilip açık ve anlaşılır bir biçime kavuşturulması ve de oylamayı kaybetmiş işçi sendikasının yetkisini de yitirmesinin öngörülmesi, ülkemizdeki özgür toplu pazarlık sisteminin daha sağlıklı işlemesine katkıda bulunabilecektir. Bunun dışında, ilgili yönetmelikte yapılacak değişiklikte de, yasada getirilmeyen sınırlamaların alt kural olarak yönetmelik hükmüyle öngörülememesi esasının dikkate alınması, işyerlerinin özlem duyduğu sağlıklı bir çalışma politikasının geliştirilmesine yardımcı olabilecektir. 

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, s.25-55
- Arıcı, K. (2013). Toplu İş Uyuşmazlıkları, Grev, Lokavt ve Yüksek Hakem Kurulu. *Birinci Yılında 6356 Sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu ve Uluslararası Sendikal Örgütler Sempozyum*. 2. Didim Toplantısı. Ankara: Gazi Üniversitesi/Türk Metal Sendikası. s.101-107
- Caniklioğlu, N. (2012). 6356 Sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanununun Toplu İş Uyuşmazlıklarının Çözümüne İlişkin Yeni Düzenlemeleri. *İşveren*. 50/6, s. 53-56
- Caniklioğlu, N. (2013). 6356 Sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanununda Toplu İş Uyuşmazlıklarının Çözümüne İlişkin Hükümlerde Yapılan Değişiklikler. *Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu Bilgilendirme Semineri*. 14 Şubat 2013/İzmir. Ankara: TİSK. s.63-89
- Çelik, N. (2013). İş Hukuku Dersleri. 26. bası. İstanbul: Beta Yayınevi
- Çifter, A. (1997). Grev Oylaması. *Prof. Dr. Kenan Tunçomağ'a Armağan*. İstanbul: Beta Yayınevi. s.76-100
- Demir, F. (2011). Grev Oylamasının Önemi ve Uygulaması. *Sicil*. 6/22. s.121-137
- Dereli, T. (2014). 6356 Sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu: Süreçler, Sorunlar ve Öneriler. *Çimento İşveren*. 28/1. s.10-33
- Ekonomi, M. (1975). Grev Oylamasının İşçilerin İsteğine Bağlı Bulunması. İHU TSGLK m. 22 (No. 1)
- Elbir, H. K. (1975). Grev Oylaması Oranının İstek Tarihindeki İşçi Sayısına Göre Belirlenmesi. İHU TSGLK m. 22 No. 2
- Kılıçoğlu, M. (2013). *6356 Sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu Yorumu*. Ankara: Bilge Yayınevi
- Kocaoğlu, M. (1986). 2822 Sayılı Kanundaki Yeni Düzenleme İle Grev Oylaması. *TÜHİS*. 10/2. s.3-27
- Narmanlıoğlu, Ü. (2013). İş Hukuku II. *Toplu İş İlişkileri*. 2. bası. İstanbul: Beta Yayınevi
- Narmanlıoğlu, Ü. (2013). Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanununun Toplu İş Uyuşmazlıklarına İlişkin Yeni Hükümleri (Düzenlemeleri). İş Hukukunda Güncel Sorunlar (3. Seminer – 22 Aralık 2012. Ankara: Seçkin Yayıncılık, s.93-110
- Oğuzman, K. (1987). *Hukuki Yönden İşçi-İşveren İlişkileri*. 4. bası. İstanbul: Yön Ajans
- Reisoğlu, S. (1986). *2822 Sayılı Toplu İş Sözleşmesi Grev ve Lokavt Kanunu Şerhi*. Ankara: Ayyıldız Matbaası
- Sur, M. (2011). İş Hukuku, Toplu İlişkiler. Ankara: Turhan Kitabevi
- Sur, M. (2012). 6356 Sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu'nda Grev Hakkı. *Sicil*. 7/28. s.163-171
- Tuncay, A. C. (1978). Grev Oylamasına Esas Alınacak Çoğunluğun Belirlenmesi. İHU TSGLK m. 22 No. 4
- Tuncay, A. C. (2013). Toplu İş Sözleşmesi Hukukunda 6356 Sayılı Kanunla Yapılan Düzenlemeler. İş Hukukunda Yapılan Son Değişiklikler Semineri Ankara-Başkent Öğretmenevi (20-21 Şubat 2013). Ankara: Kamu-İş. s.71-97
- Tuncay, A. C ve Savaş, F. B. (2013). *Toplu İş Hukuku*. 3.bası. İstanbul: Beta Yayınevi
- Tunçomağ, K. ve Centel, T. (2013). İş Hukukunun Esasları. 6. bası. İstanbul: Beta Yayınevi
- Ulucan, D. (1977). Greve Katılan İşçilerin Salt Çoğunluğunun Greve Hayır Demesi İle Grevin Uygulanamaması. İHU TSGLK m. 22 No. 3