

63230

GAZİ ÜNİVERSİTESİ
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ
ÇALIŞMA EKONOMİSİ BÖLÜMÜ

**TÜRK HUKUKUNDA GREV HAKKININ
SINIRLANDIRILMASI**

YÜKSEK LİSANS TEZİ

Tez Danışmanı

Prof. Dr. Adnan TUĞ

Hazırlayan

Sadiye ODABAŞI

Ankara - 1997

**T.C. YÜKSEKÖĞRETİM KURULU
DOKÜMANTASYON MERKEZİ**

İÇİNDEKİLER

İÇİNDEKİLER.....	i
KISALTMALAR CETVELİ.....	ix
ÖNSÖZ.....	x
GİRİŞ.....	1

BİRİNCİ BÖLÜM

GREV KAVRAMI VE TÜRK ÇALIŞMA MEVZUATINDA GREV HAKKININ DÜZENLENMESİ

1-GREV KAVRAMI.....	2
I-GENEL OLARAK.....	2
II-GREVİN ÖZELLİKLERİ.....	4
A-Grev Bir Güç Göstergesidir.....	4
B-Grev Bir İş Mücadelesi Aracıdır.....	5
C-Grev Bir Dayanışma Aracıdır.....	5
D-Grev Toplamların Yapısına ve Toplumsal Olaylara Hassasiyet Gösterir.....	6
III-GREV ÇEŞİTLERİ.....	7
A-Sosyolojik Grev-Hukuki Grev.....	7
B-Kanuni Grev-Kanun Dışı Grev.....	8
C-Mesleki Amaçlı Grev.....	9
D-Siyasi (Politik) Amaçlı Grev.....	9
E-Dayanışma grevi.....	10
F-Genel Grev.....	10
IV-GREVİN UNSURLARI.....	11

A-Bağımlı Olarak Çalışma.....	12
B-Grev İçin Anlaşma.....	12
C-İşin Durdurulması.....	13
D-Grevin Topluca Yapılması.....	13
V-GREV HAKKININ ÖZELLİKLERİ.....	14
A-Anayasalarda Yer Alan Temel Bir Haktır.....	14
B-Çift Yönlü Bir Haktır.....	15
C-Sendika Hakkı İle İlgilidir.....	15
D-Toplu İş Sözleşmesi Hakkı İle İlgilidir.....	16
2-TÜRK ÇALIŞMA MEVZUATINDA GREV HAKKININ DÜZENLENMESİ.....	17
I-GENEL OLARAK.....	17
II-1961-1980 DÖNEMİ.....	17
A-1961 Anayasası.....	18
B-275 Sayılı Yasa.....	19
III-1980-1982 DÖNEMİ.....	20
A-Milli Güvenlik Kurulunun 3 Numaralı Kararı.....	21
B-2364 Sayılı Kanun.....	21
IV-1982 SONRASI DÖNEM.....	22
A-1982 Anayasası.....	22
B-2822 sayılı Kanun.....	24
BİRİNCİ BÖLÜM DİPNOT LİSTESİ.....	26

İKİNCİ BÖLÜM

TÜRK HUKUKUNDA GREV HAKKININ SINIRLANDIRILMASI

1-GREV HAKKININ SINIRLANDIRILDIĞI YASAL DÜZENLEME.....27

I-GENEL OLARAK.....27

II-GREV YASAKLARI.....28

A-Grev Yasağının Bulunduğu İşler.....28

a-Can ve Mal Kurtarma İşleri.....28

b-Cenaze ve Tekfin İşleri.....29

c-Su, Elektrik, Havagazı, Termik Santrallerini Besleyen Linyit Üretimi, Tabii Gaz ve Petrol Sondajı, Üretimi, Tasfiyesi, Dağıtımı, Üretimi Nafta veya Tabii Gazdan Başlayarak Petro Kimya İşlerinde.....29

d--Banka ve Noterlik Hizmetlerinde.....29

e-Kamu Kuruluşlarınca Yürütülen İtfaiye, Şehiriçi Deniz, Kara ve Demiryolu ve Diğer Raylı Toplu Yolcu Ulaştırma Hizmetlerinde.....30

B-Grev Yasağının Bulunduğu Yerler.....30

a-İlaç İmal Eden İşyerleri Hariç Olmak Üzere, Aşı ve Serum İmal Eden Müesseselerle, Hastana, Klinik, Sanatoryum, Prevanatoryum, Dispanser ve Eczane Gibi Sağlıkla İlgili İşyerlerinde.....30

b-Eğitim ve Öğretim Kurumlarında, Çocuk Bakım Yerlerinde ve Huzurevlerinde.....31

c-Mezarlıklarda.....31

d-Milli Savunma Bakanlığı İle Jandarma Genel Komutanlığı ve Sahil Güvenlik Komutanlığınca Doğrudan İşletilen İşyerlerinde.....31

III-GEÇİCİ GREV YASAKLARI.....	32
A-Savaş Halinde, Genel veya Kısmi Seferberlik Hallerinde.....	32
B-Yangın, Su Baskını, Toprak veya Çığ Kayması veya Depremlerin Sebebiyet Verdiği ve Genel Hayatı Felce Uğratan Haller.....	33
C-Başladığı Yolculuğu Yurt İçindeki Varış Mahallerinde Bitirmemiş Deniz, Hava, Kara Ulaştırma Araçlarında.....	34
IV-GREVİN ERTELENMESİ.....	35
A-Ertellemeyi Gerektiren Nedenler.....	35
B-Karar Verilmiş Yada Başlamış Bir Grevin Ertelenmesi.....	36
V-GREVİN MAHKEMECE SINIRLANDIRILMASI.....	37
A-Kanuni Bir Grevin Mahkeme Kararı İle Durdurulması.....	38
a-Grevin Durdurulmasına Neden Olan Koşullar.....	39
aa-İyi Niyet Kuralı.....	39
bb-Toplum Zararı ve Milli Servetin Tahrip Edilmesi Kuralı.....	40
b-Grevin Mahkemece Durdurulmasının Sonuçları.....	40
B-Grevin Kanun Dışı Olup Olmadığının Mahkeme Kararı İle Tespit Edilmesi.....	41
C-Grevi Uygulayan Sendika Üyelerinin Üyelikten Çıkması Halinde Grevin Mahkemece Sona Erdirilmesi.....	42
VI-GREV OYLAMASI YOLUYLA GREV HAKKININ SINIRLANDIRILMASI	42
A-Grev Oylaması.....	43
B-Grev Oylamasının Sonuçları.....	44
VII-GREV HAKKINI SINIRLAYAN DİĞER YASALAR.....	45

A-Sıkıyönetim Kanunu.....	45
B-Olağanüstü Hal Kanunu.....	46
C-Serbest Bölgeler Kanunu.....	48
D-Bazı Kurum ve Kuruluşlarının Korunması ve Güvenliklerinin Sağlanması Hakkında Kanun.....	48
E-Devlet Memurları Kanunu.....	49
2-GREV HAKKININ SINIRLANDIRILDIĞI DURUMLARDAKİ UYGULAMA.....	49
I-GENEL OLARAK.....	50
II-GREV YASAKLARINDA.....	50
III-GEÇİCİ GREV YASAKLARINDA.....	52
IV-ERTELEME HALİNDE.....	54
A-Erteleme Kararına Karşı İptal Davası Açılması.....	55
a-Grev Kararı Tebliğ Edilmeden Erteleme Kararı Alınması Üzerine İptal Davası Açılması.....	55
b-Grev Kararı Tebliğ Edildikten Sonra Erteleme Kararı Alınması Üzerine İptal Davası Açılması.....	56
c-İptal Davası Sonuçlanmadan YHK'na Başvurulması.....	56
d-Yürütmenin Durdurulması İle Birlikte İptal Davası Açılması.....	56
e-Açılan İptal Davasının Reddedilmesi.....	57
B-Erteleme Kararlarında Yürütmenin Durdurulması.....	57
a-Grev Kararı Alınması Aşamasında Yürütmenin Durdurulması.....	58
b-Grev Kararı Karşı Tarafa Tebliğ Edildikten Sonra Yürütmenin Durdurulması	58

c-Grevin Uygulama Aşamasında Grevin Durdurulması.....	58
V-GREV OYLAMASI.....	59
A-İşveren İle Anlaşmaya Varma.....	59
B-YHK'na Başvurma.....	59
C-Grev Oylamasına İtiraz.....	59
VI-GREVİN MAHKEMECE DURDURULMASI.....	60
VII-GREVİ SINIRLAYAN DİĞER YASALAR.....	61
A-Sıkıyönetim Kanunu.....	61
B-Serbest Bölgeler Kanunu.....	62
İKİNCİ BÖLÜM DİPNOT LİSTESİ.....	63
 ÜÇÜNCÜ BÖLÜM 	
TÜRK HUKUKUNDA GREV HAKKININ KULLANIMININ ÖZELLİKLERİ	
1-GREV HAKKININ KULLANIMI.....	64
I-GENEL OLARAK.....	64
II-GREVİN KAPSAM YÖNÜNDEN İRDELENMESİ.....	65
A-Grevin Toplu İş Sözleşmesi Aşamasında Yapılması.....	65
B-Grev Kararının Yetkili Sendikaca Alınması.....	66
C-Grev Hakkının Yetkili Sendikanın Üyeleriyle Sınırlı Olması.....	66
D-Grev Kararı Alınmadan Önce Barışçı Yolların Denenmesi.....	67
E-Grev Türleri Açısından Yapılan Yasaklama.....	68

III-GREV HAKKININ KULLANIMINDA İŞÇİ SENDİKASININ FONKSİYONU.....	68
A-Grev Kararının Alınması.....	68
a-Grev Kararının Sendikaca Alınması.....	69
b-Grev Kararının Süreyle Sınırlı Olması.....	69
c-Grev Kararı Verme Konusunda Sendikanın İnsiyatifinin Bulunmaması.....	71
d-Sendikanın Yetki Belgesinin Hükümsüz Kalması.....	72
e-Grevin Yasa Dışı Sayılması.....	73
B-Grevin uygulanması.....	73
a-Grevin Uygulamasının Süreyle Sınırlı Olması.....	73
b-Grev Hakkının Düşmesi.....	74
c-Sendikanın Yetki Belgesinin Düşmesi.....	74
d-Grev Uygulamasında Sendikanın İnsiyatifinin Bulunmaması.....	75
2-GREV HAKKININ SINIRLANDIRILDIĞI DURUMLARIN DEĞERLENDİRİLMESİ.....	76
I-GENEL OLARAK.....	76
II-GREV YASAKLARI.....	76
III-GEÇİCİ GREV YASAKLARI.....	77
IV-GREVİN ERTELENMESİ.....	78
V-GREV OYLAMASI.....	79
VI-GREVİN MAHKEME KARARI İLE DURDURULMASI.....	80
VII-YHK'NUN İŞLEVİ	80
VIII-GREVİ YASAKLAYAN DİĞER YASALAR.....	82

A-Sıkıyönetim Kanunu.....	82
B-Serbest Bölgeler Kanunu.....	82
C-Devlet Memurları Kanunu.....	82
SONUÇ.....	84
KAYNAKÇA.....	86



KISALTMALAR CETVELİ

ABD	: Amerika Birleşik Devletleri
BASİSEN	: Banka ve Sigorta İşçileri Sendikası
Çev.	: Çeviren
Der.	: Derleyen
HUMK	: Hukuk Usulu Muhakemeleri Kanunu
İş.Eğ.Diz.	: İşçi Eğitim Dizisi
KHK.	: Kanun Hükmünde Kararname
No.	: Numara
TBMM	: Türkiye Büyük Millet Meclisi
TODAİE	: Türkiye ve Orta Doğu Amme İdaresi Enstitüsü
TOLEYİS	: Türkiye Otel, Lokanta, Eğlence Yerleri İşçileri Sendikası
UÇÖ	: Uluslararası Çalışma Örgütü
YHK	: Yüksek Hakem Kurulu
YOL-İŞ	: Türkiye Yol Yapı İnşaat İşçileri Sendikası

ÖNSÖZ

Bir hakkın sınırlandırılmasından önce o hakkın, kullanacak olanlara tanınmış olması gerekmektedir. Türk Hukukunda da grev hakkının sınırlandırılmasından bahsedebilmek için grev hakkının varolması gerekir.

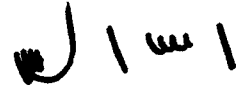
Grev hakkı Türk Hukukuna ilk kez 1961 Anayasası ile girmiştir. Grev hakkı ilk kez bu anayasa ile güncellik kazanmışsa da grev olgusu Türk çalışma hayatının yabancı olduğu bir konu olmamıştır. Ancak hak olarak tanınıp güvence altına alınması 1961 Anayasası ile gerçekleşmiştir. 1982 Anayasası da grevi bir hak olarak tanımış ve düzenlemeleri 2822 sayılı yasaya bırakmıştır.

Grev hakkının 1961 yılından sonra çalışma hayatına girmesi ve 1982 döneminde de aynı hakka yer verilmesi nedeniyle, grev hakkının sınırlandırılması konusunun incelenmesine ilişkin zaman dilimi 1961 sonrasında başlamakta ancak inceleme dönemi 1982 Anayasası ve 2822 sayılı yasayı kapsamaktadır.

Anayasa ve buna bağlı olarak 2822 sayılı yasanın grev hakkına yapmış olduğu sınırlandırma, iki açıdan incelenmeye çalışılmıştır. Birinci bakış açısında, yasanın düzenlenmesi esnasında hangi durumların grev hakkı olarak kabul edildiği, hangilerinin de bunun dışında bırakılmak suretiyle sınırlandırıldığı; diğer bakış açısında da, grevin hak olarak tanındığı durumlarda dahi hangi kısıtlamalara uğradığı görülmeye çalışılmıştır.

Bu tezi hazırlarken göstermiş olduğu destek ve anlayıştan dolayı tez danışmanım Sayın, ADNAN TUĞ'a ve tezi hazırlamamda katkıları bulunan arkadaşlarıma teşekkürlerimi sunarım.

Ocak-1997



Sadiye ODABAŞI

GİRİŞ

Grev hakkının sınırlandırılması konulu tez çalışması, üç bölüm halinde incelenmiştir.

Birinci bölümde; grev kavramı, grev çeşitleri, grevin nitelikleri devamında da grev hakkı ve bu hakkın genel nitelikleri üzerinde durulmuştur. Birinci bölümün ikinci kısmında, Türk Hukukunda grev hakkının düzenleniş biçimine yer verilmiştir. Grev hakkının yer aldığı anayasa ve yasalar kısaca anlatılmaya çalışılmıştır.

İkinci bölümde, yürürlükte bulunan 2822 sayılı yasanın grev yasakları ve sınırlandırmalarına ilişkin hükümleri anlatılmıştır. Ayrıca grev hakkını sınırlandıran diğer yasalara da yer verilmiştir. Grev hakkının yasaklandığı ve sınırlandırıldığı durumlarda, yasanın öngördüğü uygulama anlatılarak grev hakkının olması gereken sınırlandırmalarda, aldığı şekil vermeye çalışılmıştır.

Üçüncü bölümde; Türk Hukukunda, grev hakkının kullanış biçimi anlatılmaya çalışılmıştır. Bu anlatımda, grev hakkının kullanımına getirilen kısıtlamalara yer verilmiştir. Ayrıca grev hakkının kullanımının kısmen veya tamamen yasaklandığı durum irdelenerek, kısaca UÇÖ normları ile kıyaslanmaya çalışılmıştır.

BİRİNCİ BÖLÜM

GREV KAVRAMI VE TÜRK ÇALIŞMA MEVZUATINDA GREV HAKKININ DÜZENLENMESİ

1-GREV KAVRAMI

I-GENEL OLARAK

Grevin sözlük anlamı, isteklerini patronlarına kabul ettirmek için işçilerin işlerini hep birden bırakmasıdır (Türkçe Sözlük 1959). İşlerin bırakılması anlamında kullanılan grev sözcüğü; Fransızcada Greve, İngilizcede Strike, Almancada Steik ve Latince Grava olarak geçmektedir (Sönmezsoy 1990:11). Grev, Türkçeye Fransızcadan girmiş bir sözcüktür.

Grev deyimi ilk defa IX. Yüzyılın başlarında işçilerin toplu olarak işlerini bırakmaları sırasında Fransa'da kullanılmıştır (Ulucan 1991c: 10). Fransa'da eskiden Paris'te iş arayanların toplu olarak bekledikleri alana Greve meydanı denilmekteydi. Sen nehrinin kenarında kumluk bir alan olan Greve meydanında amele pazarları kurulmaktaydı. Genellikle işsizlerin, işçilerin bulunduğu bu meydana işçiye ihtiyacı olan işverenler gidip işçileri çalışmaya götürürlerdi. İşçilerde işverenleri ile anlaşamadıkları takdirde yeni iş aramaya bu meydana yani Greveye giderlerdi (Demir 1991:151). Grev sözcüğü meydanın bu isminden kaynaklanmaktadır (Ana Britanica: 42).

İşçilerin topluca işlerini bırakmalarına da daha sonraları bu isim verilmiştir. 19. yüzyılın başlarından itibaren işçilerin çeşitli menfaatler sağlamak amacıyla toplu ve iradi şekilde işlerini bırakmalarına grev denilmiştir (Sur 1987:7). Grev işçilerin sosyal, politik ve ekonomik sebeplerle toplu halde işlerini bırakmaları ve böylece isteklerini gerçekleştirebilmek için işverenlere, hükümetlere, siyasi partilere karşı baskı yapmalarını sağlayan eylem aracı olmuştur (Sönmezsoy 1990:11).

Tarih sürecinden günümüze gelinceye kadar üretim faaliyetinin meydana getirdiği ilişkilerin ortaya çıkardığı mücadelede, sınıfsal taraflar oluşmuştur. Üretime makinanın girmesi ile emeklerinden başka geliri olmayan işçi sınıfı

oluşturmuştur (Kocaoğlu 1988: 23). Sermaye, işveren (kapitalist) tarafını; emek, işçi(proleterya) tarafını oluşturmuştur. Tarafların çatışması,sınıfların çatışmasına dönüşmüştür.Grev bu çatışmanın bir sonucudur.Her mücadelede olduğu gibi çalışma ilişkilerine ait iş mücadelesinde de karşı tarafa zarar vermek amacıyla kullanılan araçlar vardır (Aktay 1990:92).

“Grevin temel nedeni, kapitalist toplumda üretim sürecinde farklı konumlara sahip emeğin satıcı ve alıcıları arasındaki çıkar çelişkisi olarak ifade edilebilir. Bir başka deyişle toplumsal sınıflar arasındaki çıkar çelişkisi grevlerin altında yatan ana sebeptir” (Makal 1987:2).

Grevler,sermaye düzeninin sonuçlarına karşı işçi sınıfının bir tepkisi olmuş ve sınıf bilincinin gelişmesine büyük katkılarda bulunmuştur (Yol-İş 1991:12).Bu nedenle grev işçi sınıfının örgütlü mücadelesinin üretimi durdurma alanındaki adı olmuştur (Yol-İş 1991:15).

Grevin temel nedeni sınıf çatışması olmakla birlikte buna bağlı olarak gelişen başka nedenleride bulunmaktadır.Bunlar çalışma ilişkilerinin işçi ve işveren taraflarınca uyumsuzluk aşamasında grev için gösterilen nedenlerdir. Bunların başlıcaları,ücret,çalışma süreleri,istihdam sorunları,disiplin uygulamaları ve benzeri nedenlerdir (Makal 1987:2). Bunların içinde en önemli neden ücretlerin düşüklüğüdür. İşçiler bazen ücretlerin azalmasını önlemek bazende ücretlerini genel hayat seviyesine yükseltmek için greve teşebbüs ederler (Talas 1990: 71).

O halde grev ile anlaşılması gereken; işçilerin çalışma koşullarını düzeltmek amacıyla işverene yönelttikleri tepki davranışları yada bu amaçla yapılan eylemlerin bütünüdür.Grev,sermaye-emek(işçi-işveren) ilişkileri içinde bir güç(kuvvet) gösterisi,tipik toplu işçi eylemidir (Narmanlıoğlu 1990:11).

Grev, mücadele etme ve örgütlenme olaylarını beraberinde getirmiştir. Örgütlenme kimi zaman suç sayılmış kimi zamanda sendikalar biçiminde örgütlenme hakkı tanınmıştır (Kuczynski 1969 :100). Sendikalar işçilerin mücadele örgütleri olmuştur.Sendikalar sayesinde, işçiler bir örgüt içinde toplanmakla kalmamışlar sosyal ve iktisadi haklarını daha kolaylıkla alabilme imkanı elde etmişlerdir.

“Sendikal hareket, işçilerin birey yada kolektif işverene karşı kolektif eylemleri temelinde oluştu ve güçlendi.Buradan Sendikal Birlikler oluştu.Birey yada kolektif işverenlere karşı bu kolektif eylemler, sendikal hareketin ve yalnızcabunun değil, aynı zamanda politik hareketin de gelişmesinin çıkış noktası oldu” (Losovsky 1988:14).

İşçilerin sendikalaşması ile birlikte grev gerçekte daha anlamlı hale gelmiştir.İşçilerin örgütlü yapısı ile birlikte grev bir iş mücadelesi aracı olmuştur.Sendikaların; grevi, işçi adına organize etmelerinden dolayı grevi tatbik etmek daha kolay olmuştur.Ancak işçilerin örgütlenmesi ve grev mücadelesi

mahkemelerin önünde çoğu zaman meşru haklardan sayılmamıştır.1831'lerdeki bir işçi yayınında,şu şekilde yakınılmıştır:

“Emekçiler daha çok ücret istemek için birleştikleri zaman kanun onları mahkum ediyor. Ama sermayedarların işçiye ücretinden yoksun bırakmak için birleşmelerini kanun doğru ve övgüye değer buluyordu”(Kuczynski 1969:100.

Grevi önceleri suç,yakın zamana değin hukuka aykırı eylem olarak gören anlayış,uzun mücadeleden sonra yıkılmıştır.19. yüzyıldan itibaren üzerinde daha çok durulan bir konu olmuştur (Sur 1987:1).

1890-1900 yılları arasında grev, işçilerin kullandığı mücadele aracı olmuştur.Büyük grevlerin sayısı 17.yüzyılın yarısından itibaren artmaya başlamıştır.ABD’de 1880 yılından sonra grev sayısı artmıştır.İtalya’da 1878’de büyük çapta grevler olmuştur. İngiltere’de grev hakkı 1824’de resmen tanınmıştır.Fransa’da 1864 yılında grev suç unsuru olmaktan çıkmış ve grev hakkı dolaylı olarak kabul edilmiştir.II.Dünya savaşından sonra grevler iktisadi amaçtan çok siyasi amaca yönelmiştir.(Akbaş 1950:5).Yine II.Dünya savaşından sonra batı tipi demokrasilerde temel hak ve özgürlükler arasına girmiştir.

II-GREVİN ÖZELLİKLERİ

A-Grev Bir Güç Göstergesidir

Grev iş ilişkilerinde tarafların eşitsizliklerinden doğmaktadır.Grev böylece işveren tarafının tek başına karar vermesini önlemek,çalışma koşullarını eşit biçimde belirlemek üzere işçiler tarafından başvuru ve onları amaçlarına ulaştıran bir güçtür.Grev işçi sınıfının üretimden gelen gücünü kullanmasının,yani üretimi durdurması eyleminin aracıdır (İşçi Eğ.Dizisi 1989:8).

“İşçiler, patronların ücretlerini düşürmelerini önlemek ya da daha yüksek ücret elde etmek için,greve başvururlar.Her kapitalist ülkede işçi grevlerinin olduğu bir gerçektir.Bütün Avrupa ülkelerinde ve Amerika’da her yerde, işçiler birlik olmadıkları zaman kendilerini güçsüz hissetmektedirler; işverenlerine karşı ,ancak greve giderek ya da grev tehdidiyle birlik olarak direnebilirler”(Lenin 1975:11).

Grev; işçilerin amaçlarına ulaşmak üzere işveren üzerinde baskı kurmak için başvurdukları bir araç olması nedeniyle, çalışma şartlarını değiştirme yanında yeni çalışma şartlarının kazanılmasında da etkili olmaktadır.Hatta grev başka amaçlara da yönelebilmektedir.Grev, bu yönüyle bugün işçinin ferdi menfaatlerini temin etmenin bir yolu olmasının yanısıra toplumsal boyutu daha çok ağırlık kazanmıştır.Topluluk olarak baskı unsuru olma,topluluk menfaatini sağlama niteliklerine bürünmüştür.Bu özelliği ile yalnızca işverene karşı

kullanılan bir silah olmaktan çıkmış iktidarlara,hatta devlete yönelen güç olma özelliği kazanmıştır. ''İşçi sınıfı, grev silahını yarattıktan sonra bunu sermaye sınıfına ve devletlerine karşı güçlü bir şekilde kullanmıştır''(İşçi Eğ.Diz. 1989:13).

B- Grev Bir İş Mücadelesi Aracıdır

İşçiler grev sayesinde işveren üzerinde baskı kurarak birçok isteklerini bu yolla elde ederler.Bu yönüyle grev işçiler için bir amaç olmayıp işverene karşı menfaatlerini korumak üzere başvurdıkları iş mücadelesi aracıdır.

İşçileri hoşnut etmeyen konuların başında ekonomik koşulların düzeltilmesi gelir. İşverene bunu kabul ettirmenin yolu ise baskı unsuru kullanmaktır.

''Görülüyor ki grevin temeli işçiler ve işverenler arasında saf haliyle bir güç denemesidir.Ücretlerden ve diğer işçilik haklarından belirli bir süre için mahrum olmaya razı olan işçiler,üretimin durması dolayısıyla işverenin zarara uğrayacağını ,bu nedenle de isteklerine boyun eğeceğini,belirlenecek yeni şartlarla çalışmaya başlayacaklarını ümit ederek grev yapmaktadırlar'' (Narmanlıoğlu 1990:6).

İşin bırakılması ile birlikte gerçekten de sermaye kar getirmeyecek,atıl kalacak masraflar devam edecek,müşterileri kaybetme tehlikesi başgösterecektir. Bu durum işveren için ekonomik durgunluk yada ekonomik gerileme olabileceğinden üretime devam edebilmek için işçilerle anlaşma yolunu tercih edecektir. Bu yönüyle grevin hem işveren tarafı için hem de işçi tarafı için iktisadi bir yönü bulunmaktadır.

Grevin, işveren açısından da iktisadi yönünün bulunması nedeniyle, işçiler kendi iktisadi amaçlarını, işverenlerin ters yönlü çıkarları ile zorlayarak amaçlarına ulaşmaktadırlar.

C-Grev Bir Dayanışma Aracıdır

Grev,bir tek işçinin mücadele ederek sonuçta amaca ulaşacağı bir olay değildir.Amaç ve etki yönünden çok sayıda işçi tarafından yapılması gerekir.Grev ile çok sayıda işçi biraraya gelerek birlikte mücadele ederler.Şu halde grevler,işçilere birleşmeyi öğretir, onlara ancak birleştikleri zaman kapitalistlerle mücadele edebileceklerini gösterir (Lenin 1975:15).

Grev ile dayanışma içinde olan işçiler yalnızca kendi işyerleri ile sınırlı kalmayabilirler. Diğer işyerlerindeki işçilerle de dayanışma içinde olabilirler.

“Bir grev işçilere, işverenlerin ve işçilerin gücünün ne olduğunu kavramayı öğretir; meseleyi yalnız kendi işvereni ve kendi yakın arkadaşları açısından değil, bütün işverenler, bütün kapitalist sınıfı açısından düşünmeyi öğretir” (Lenin 1975:15).

İşçiler, grev nedeniyle aynı amaca yöneldiklerinden birlikte hareket ederler, yardımlaşır ve mücadeleyi birlikte göğüsleyerek zorluklarına da birlikte katlanırlar. Her grev, işçilere durumlarının umutsuz olmadığını, yalnız olmadıklarını hatırlatır. Her bir grev, grev boyunca açlık demek olduğu halde, grev içinde sonunda hapis, işsizlik gibi tuzaklar olmasına rağmen katlanırlar (İşçi Eğ. Diz. 1989:9).

II. Dünya savaşından sonra batı demokrasilerinde grevin temel hak ve özgürlükler arasına girmesi sosyal ve politik düşüncelerdeki önemli bir gelişmenin işaretidir. Bu gelişme devlet müdahaleciliği yanında sosyal politikadaki kendi kendine yardım fikrinin güç kazanmasının bir göstergesidir (Sur 1987:1). Bu yolla işçiler dayanışma ruhu kazanarak, toplu mücadele etme özelliği kazanmışlardır.

D-Grev Toplamların Yapısına ve Toplumsal Olaylara Hassasiyet Gösterir

Grev olgusu her ülkenin içinde bulunduğu sosyal, politik ve ekonomik koşullara paralel bir görünüm arz etmektedir. Toplumun işçi sınıfına ve kuruluşlarına bakış açıları grev kavramına yansımaktadır. Bu nedenle grevden ne anlaşıldığı ve hukuksal yapısı ülkelerin sosyal, ekonomik ve politik yapısına göre şekillenmektedir (Sur 1987:1).

Grev toplumsal olaylara hassasiyet göstermektedir. Toplumda sosyal ve ekonomik sorunların toplumsal sıkıntıların yoğunlaştığı dönemlerde grev olayları arttığı gibi grevlerin siyasi iktidara karşı yöneltildiği ve bununda çoğu kez genel grev şeklinde uygulandığı gözlemlenmiştir. Yada grev esnasındaki ücret kayıplarını önlemek üzere alışımlı ve normal şekil dışında iş bırakmalarına başvurulmaktadır.

Klasik amaçla yapılmış grevlerin temelinde ekonomik sebepler ön planda olsa bile aynı olayda işçileri greve iten başka sebeplerin de bulunduğu çoğu kez görülen durumlardır. Zira grev kompleks ve karmaşık bir çok sebebin meydana getirdiği bir olgu olup çoğu hallerde grev bir anlatım biçimi, bir görüş açıklamasıdır. Böyle oluncada bu olgu demokratik süreci tamamlayıcı bir nitelik kazanır. Çünkü başarıya ulaşmasa bile, greve başvuran grup bu yoldan sesini

duyurmakta, görüşünü ortaya koyabilmektedir.Bu yönüyle grev sosyolojik bir olay olarak belirmektedir.

III-GREV ÇEŞİTLERİ

Grev tek bir sözcük olarak kullanıldığında, işin bırakılması anlamındadır.Grev, işin bırakılması tanımıyla tek bir eylem gibi gözüksede iş bırakımı çeşitli amaçlar için yapıldığında eylem yönüyle grev çeşitlenmesi ortaya çıkmaktadır.

Grev işçilerin kullandığı en önemli ve en güçlü silah olma özelliğinden dolayı birçok amaç için baskı unsuru olarak kullanılmaktadır.Bu nedenle yöneldiği amaca göre grev farklılık kazanmaktadır.

A-Sosyolojik Grev-Hukuki Grev

Grev denildiğinde yalnızca işçilerin işi bırakmaları anlaşılmamaktadır.Çok çeşitli eylemler grev içinde yer almakta ve onunla adlandırılmaktadır.

“Örneğin avukatların, doktorların, eczacıların ve hatta kaçakçıların grevinden söz edilmiştir. Ancak bu gibi kimselerin işlerini bırakmaları sosyolojik açıdan bir grev sayılabilir”(Narmanlıoğlu 1990:54).

Profesyonel bir grubun, itiraz ettikleri bir karar karşısında işi bırakmak suretiyle direniş göstermelerine sosyolojik grev denilmektedir (Reisoğlu 1986:249).Sosyolojik grev geniş bir anlam taşımaktadır.Bunu sınırlayarak yapılacak grev tanımı hukuki grev tanımı olacaktır.Hukuki grev,sadece belli işveren veya işverenlere bağlı olarak çalışan işçilerin işi bırakmalarıdır.

“Sosyolojik grev kavramının değişken oluşu bir yandan,sınırlarının kesinlike çizilememesi diğer yandan,hukukçuları grev tanımını sosyolojik tanımdan ayırmaya sevk etmiştir”(Sur 1987:15).

Grevi,sosyolojik ve hukuki grev diye ayırmanın faydası bulunmaktadır. Grev hukuksal boyut kazandığında kesinlik ve geçerlilik kazanmaktadır.Buna göre sadece bağımlı çalışanların yapacağı grev hukuki grev, bağımlı ve bağımsız çalışanların yaptığı grev ise sosyolojik grevdir (Sur 1987:8).

Sosyolojik grev yeknasak değildir.Herkesçe kabul edilen kesin sınırları çizilmiş bir tanımı bulunmamaktadır.Oysa çeşitli müeyyidelere bağlanan hukuki normların açık ve kesin olması gerekmektedir.Bu nedenle grev hukuki normlarla

belirlendiği takdirde herkesçe aynı şekilde algılanacak ve kesinlik kazanacaktır. Greve, sağlam ve yeterince belirleyici bir tanım getirildikten sonra, yasaya uygun grev,yasa dışı grev gibi kavramlar yada diğer eylem ve direnişlerin tanımlanmasında grev tanımı belirleyici unsur olacaktır.

Bugün artık grev sosyal bir olgunun tasvirinden çok hukuki bir olayın tanımı olarak verilmeye başlanmış ve yasal şartlara uymayan eylemler grev sayılmamıştır (Sur 1987:15,17).

Ancak,grevin hukuk düzenince hangi çerçevede meşru sayılacağı konusu çok tartışılmıştır.Bugün de üzerinde tartışılan bir konudur.Çünkü grev her dönem ve her yerde meşru olarak kabul görmemiştir.Ayrıca ülkelerin toplumsal ve politik yapıları da grevin hukuki çerçevede nasıl bir yer alacağını belirlemede önemli rol oynamaktadır.

B-Kanuni Grev-Kanun Dışı Grev

Grev, yasalarla sınırları çizilip belirlendikten sonra, grev kavramı ile yasalarda belirlenen grev kavramı birbirinden farklılaşmıştır.Yasanın öngördüğü grev; kanuni grev,uygun görmediği grev ise kanun dışı grev olarak tanımlanmıştır. Yasanın öngördüğü grev bir hak olarak korunurken öngörmediği grev ise yasaklamalara konu olmuştur.

Buna göre grev olayı ile ilgili olarak topluca işi bırakma unsurunun,bir hakkın kullanılması şeklinde kabul edilebilmesi için bu olayın kendilerine grevi bir hak olarak tanınmış çalışanlar tarafından meydana getirilmiş olması gerekir (Elbir 1987:236).

Grev genellikle yasaya uygun grevle birlikte tanımlanmaktadır.Grev denilince yasa ile belirlenen grev anlaşılmaktadır.Bunun nedeni; grevin hukuken tanınmadığı dönemlerde sözleşmeye aykırılık sebebi sayılması ancak hukuken korunduktan sonra artık meşru bir hak olarak kabul edilmesindendir(Sur 1987:17).

Grevle iş hukuku amacı (mesleki amaç) izlenmiş olmasına rağmen,bazen grev yinede yasa dışı sayılır.Buna grevin kanun hükümlerine uygun olarak yapılmaması halinde rastlanır.Çünkü grevin yasaya uygun sayılabilmesi için, kanunda öngörülen aşamalardan geçilmiş olması gerekir.Bunlar,barışçı yolların denenmesi,barışçı yollar cevap vermiyorsa grev kararı alınması ,bunun için öngörülen sürelerle ve kurallara uyulması gibi...Belirlenen usüllerden birine uyulmamış olması kural olarak grevi yasa dışı kılar.Yapılan toplu hareket mesleki amaç izlese bile kanun hükümlerine uyulmadan yapıldığı için yasa dışı grev sayılacaktır (Tunçomağ 1988:556).

C-Mesleki Amaçlı Grev

İşçi ile işveren arasındaki iş ilişkilerine yönelik olarak yapılan grev mesleki amaçlı grevdir. İşçiler menfaatlerini ve çıkarlarını korumak ve geliştirmek

üzere greve başvururlar. Ücretlerin yükseltilmesi, daha uygun çalışma süreleri, daha çok yıllık ücretli izin, sosyal haklar, çalışma koşullarının düzeltilmesi, geliştirilmesi gibi istekler, mesleki amaçların unsurlarındandır.

“Grevciler bu tür bir grevi başlatmadan önce kendileri ve işveren arasındaki güç dengesini, kendileri ve işverenin ne kadar dayanabileceğini çok iyi hesaplamak zorundadırlar” (Ulucan 1991a:9).

Mesleki amaç, genellikle kişileri greve başvurmaya yöneltten en meşru gerekçedir. Bu nedenle grevin hukuki çerçeve kazanmasında ve yasalarla günümüze kadar taşınmasındaki en önemli niteliği belkide mesleki amaç taşıyan yönüdür. Bu nedenledir ki ülke mevzuatlarında yer alan ve hak olarak kabul gören grev mesleki amaçlı grevdir.

D-Siyasi (Politik) Amaçlı Grev

Siyasal amaçlı grev, devlete karşı, idareye ve tasarruflarına karşı tepki göstermek amacıyla yapılan grevdir. Siyasi grevin amacı; kamu kişilerinin, siyasi, ekonomik ve toplumsal yöneliş tutum yada davranışlarını etkileyerek olanaklı olursa işçi sınıfı yönünden olumlu bir şekilde değiştirmektir. (Güzel 1993:35).

İşçilerin politik faaliyetlerde bulunmaları yasak olmasa bile grevleri bu yönde kullanıp kullanmayacakları yada bu şekilde yapılacak grevin meşru sayılıp sayılmayacağı ülke mevzuatları ile belirlenmektedir. Çünkü mesleki amaçlı bir grev dahi devletin politikalarında yapılması gereken değişikliği içerebilir. Dolayısıyla bunu politik grev olarak nitelenmek yanlış olacaktır.

“Siyasi grevler hemen daima Anayasaya aykırı grevler niteliği taşırlar. Gerçekten grevciler, siyasi grevle ya Anayasa’nın bazı maddelerine aykırı davranırlar veya başlangıçta iş hukuku amacı güden bir grevle Anayasal düzeni tehlikeye atabilirler” (Tunçomağ 1988:555).

“Günümüzde bir çok ülkede siyasal grev, öğretide hoşgörü ile karşılanmakla birlikte, ya yasalarla yasaklanmakta ya da yargı organları kararlarınca sınırlı olarak tanınmaktadır” (Güzel 1993:37).

Yapılan grev sosyal düzeni ortadan kaldırmaya yönelikse, doğrudan

doğruya devleti hedef alıyorsa artık bu grev tamamen siyasi nitelikli bir grev olacaktır.Hatta bu grev siyasi iktidarı devirmek amacıyla da yapılabilir.

E-Dayanışma Grevi

Dayanışma grevi,işçilerin kendi işverenleri ile olan ilişkilerinde; ekonomik ve sosyal durumlarını korumak üzere başka bir işyerinde yapılan grevi desteklemek amacıyla işlerini bırakmalarıdır (Esener 1973:552).Grev türlerinin en ilginçlerinden olan bu greve sempati grevi de denilmektedir.İşçiler başka çalışanların grevlerini desteklemek için işlerini yavaşlatırlar,önemli ölçüde aksatırlar ya da tümüyle durdururlar.

Dayanışma grevindeki amaç,daha önce greve gidilen işyerinin,işvereni üzerindeki baskıyı artırmak suretiyle grevci işçilerin başarıya ulaşmalarını temin etmektir (Alpar 1988:11). İşçilerin kendi işverenleri ile bir uyuşmazlıkları olmadığı halde dolaylıda olsa greve maruz kalmış diğer işveren veya işverenler üzerinde baskı uygulama amacı güdülür (Ulucan 1991b:9).

İşçilerin dayanışma amacıyla yapacakları grevler çeşitli şekillerde olabilir.Aynı işyerinde yada mensup olunan işletmedeki işçiler arasında bir dayanışma sözkonusu olabilir.Yada aynı mesleğe mensup olup çeşitli işyerlerinde çalışan meslekdaşlarını desteklemek üzere dayanışma sağlanabilir. Aynı işyerinde veya aynı mesleğe mensup olmamakla birlikte,işçilik duygusu ile de diğer işçiler tarafından yapılan grevi desteklemek üzere dayanışma grevi yapılabilir.

F-Genel Grev

Genel grev,çeşitli mesleklere mensup çok sayıda işçinin işlerini bırakmalarıdır.Genel grev coğrafi olarak bir kentte,bir bölgede yada bütün ülkede;ekonomik olarak bir işkolunda birkaç işkolunda yada bütün işkollarında belli bir süre için veya belirsiz bir süre için işçilerin topluca aynı anda işi durdurmalarıdır (Güzel 1993:39)

Genel grevle izlenen amaç ekonomik (mesleki) nitelikte olabileceği gibi siyasi nitelikte de olabilir Ancak her iki türde de siyasal nitelik taşır.Genel grevle siyasi grev arasında bazen tam bir paralellik vardır (Güzel 1993:21;Tunçomağ 1988:555).

Ekonomik amaçlı genel grevde,belirli bir mesleğe mensup işçilerin yararları sözkonusudur.Çalışma koşullarının ekonomik ve sosyal yönden

iyileştirilmesi için işçiler birlikte hareket ederek, üretimden elde edilen gelirin daha adil dağılımı için mücadele ederler.

“Genel grevle, toplum ekonomisinin bir süre işlemez hale getirilmesi yanında, işverenlerin kamu kuruluşlarını baskı yapması amacı güdülür.

Böylece, ülkenin içine düşeceği ekonomik bunalımların, kendi yaşantıları üzerinde yapacağı olumsuz etkileri önlemek için, ekonomik ve sosyal tedbirler almaya zorlamak için, işverenlerin yanında, hükümeti de baskı altında tutmak isterler” (Alpar 1988:9).

Siyasi nitelikteki genel grevde istenen, çalışma koşullarının düzeltilmesi değildir. Bu grevde ihtilalci bir amaç izlenmektedir.

“İhtilalci sendikacılık ve genel grev taraflarına göre Devlet, var olan kaynakları ve proleteriyayı sömüren bir grup insan demektir. Devletin ortadan kaldırılıp, yerine sendikalardan oluşan bir federasyon kurulması bu nedenle gereklidir. Bu amacı gerçekleştirecek en etkili araç genel grevdir (Alpar 1988:9).

İhtilalci nitelik taşıyan genel grevler ülke sınırları içinde kalan işçileri taraftar olarak görmezler yalnızca, bu grevin işçi tarafı dünya işçileri olarak görülür.

“Günümüzde bir çok ülkede yöneticiler, siyasal erkler, genel grevin ihtilalci geleneğini gözönüne alarak, genel grevi toplumsal, ekonomik ve siyasal düzeni değiştirmeyi, devlet aygıtını yıkmayı amaçlayan bir grev türü olarak nitelemişler ve bu nedenle yasaklamışlardır” (Güzel 1993:43).

Genel grev uygulamada geniş kapsamlı grev biçiminde ortaya çıkmakta ve çoğu zaman da politik amaçlı olduğu, işverene yönelik olmadığı gerekçesiyle hukuka aykırı bir grev olarak nitelendirilmektedir. İşçilerin belli ekonomik, sosyal ve politik konularda görüşlerini, düşüncelerini açıklamaları toplu eylemlerinin işverene yönelik olmaması, ortaya konan isteklerin işverence yerine getirilebilecek cinsten olmaması nedenleriyle hukuka aykırı kabul edilmelerine rağmen bazı ülkelerde genede hukuki yaptırım uygulanmamaktadır (Ulucan 1991a: 10).

IV-GREVİN UNSURLARI

Yapılan bir eylemin grev sayılabilmesi için grev niteliği kazandıracak unsurları içermesi gerekmektedir.

Grev, çalışan bir grubun isteklerini kabul ettirmek amacıyla giriştikleri bir eylem olması nedeniyle, bu isteklerin yöneltildiği bir taraf ve bu tarafla bağımlılık ilişkisi içinde olunması gerekmektedir. İş görmekle yükümlü olan ve bu

yükümlülükle karşı tarafa bağımlı olan işçilerin yapacağı eylem ancak grev sayılacaktır.

Grevi eyleme dönüştüren en önemli unsur iş bırakımıdır. İşçilerin, işverenden talep ettikleri istekleri duyurmanın ve direktmenin en önemli yolu iş bırakımıdır. İş görme bağımlılığı içinde olan işçiler yükümlü oldukları işi durdurdukları takdirde grevden söz edilecektir. Ancak işin bırakılması topluca yapıldığı takdirde anlam kazanacaktır. Tek bir işçinin yapacağı iş bırakımı grev sayılmayacaktır.

A-Bağımlı Olarak Çalışma

Grev, bağımlı olarak çalışanlara özgü bir eylemdir. Bağımlı olarak çalışma, bir başkasının emir ve talimatıyla yapılan iştir. Başkasının emir ve talimatıyla çalışmayan kimsenin bir işverene bağımlılığı söz konusu olmadığından iş verene yönelik eylemin varlığından da söz edilemeyecektir .

“Sadece işçi sıfatı bulunan kimselerin işlerini bırakmaları halinde yapılan eylem grev olarak kabul edilebilir. Çünkü grev işçilerin toplu bir davranışını, her şeyden önce bir mücadele yöntemini ifade etmektedir. Diğer yandan, işin bırakılması, iş sözleşmesinden doğan işgörme, çalışma borcundan kaçınma anlamında olduğundan ancak işçilerin işlerini bırakmaları halinde grevden söz edilebilir” (Narmanlıoğlu 1990:54).

Bu yönüyle bir işverenin emir ve talimatıyla çalışanların yani işçilerin bağımlı olarak çalıştığından söz edilebilir. O halde bir işveren ve işverene bağımlı olarak çalışanların yapacağı eylem ancak grev sayılacaktır.

B-Grev İçin Anlaşma

Grevi belirleyen bir başka unsur, işçilerin işi bırakma konusunda aralarında anlaşmaya varmaları veya bu konudaki işçi kuruluşunun kararına uymalarıdır.

Grev her şeyden önce topluca yapılan bir eylem türüdür. Bu nedenle, topluca yapıldığı anda anlam kazanmaktadır. Çalışanlar bu eyleme hep birlikte katıldıkları takdirde grev niteliği kazanacaktır. İşte bunu sağlamak üzere işçilerin grevi gerçekleştirme konusunda anlaşmaya varmış olmaları gerekir.

“İşlerini bırakan işçilerin bu konuda anlaşmaları yeterli olup harekete katılan işçiler açısından işin bırakılması süresi ve nedenlerinin farklı olması, davranışın grev olarak nitelendirilmesini engellemez” (Narmanlıoğlu 1990:77).

İşçilerin aralarında anlaşmaları, referandum, oylama, toplantı tertibi gibi şekillere bağlı değildir. Aralarında zımni bir anlaşmaya vararak topluca çalışmama gayesi gütmeleri de yeterlidir.

C-İşin Durdurulması

Grevin en önemli unsuru işin durdurulmasıdır. İş bırakıldığı takdirde işçilerin iradeleri eylem niteliği kazanmaktadır.

“İşin bırakılmasının grev sayılabilmesi için, işçilerin işin yapılması ifası hususunda işverenlerine karşı bir yükümlülüklerinin bulunması gerekir. Bu itibarla, işçilerin yapmakla yükümlü olmadıkları işleri yapmamaları grev teşkil etmez. Grevden sözede bilmek için işçiler çalışmaları gerekirken işi bırakmış olmalıdırlar. İşçiler, sadece yapmakla yükümlü bulundukları borçlarını, özellikle işgörme borcunu iradi olarak yerine getirmekten kaçındıkları zaman grev sözkonusu olabilir” (Narmanlıoğlu 1990:66).

İşçilerin işverene isteklerini kabul ettirmek amacıyla işi durdurmaları gerekir. Bu özelliğin yokluğu o uyuşmazlığın grev olmadığı anlamına gelir (Makal 1987:9).

İşin bırakılması çeşitli şekillerde olabilir. İşin bırakılması ile işçiler çalışmayı keserler. Bunun devamında işyerini terkederek, hiç uğramazlar, yada iş yerine gelmekle birlikte işbaşı yapmazlar. İşçilerin grev anında işyerine gelmeleri yada terketmeleri durumundan çok çalışmadan kaçınma iradesinin sözkonusu olması gerekir.

D-Grevin Topluca Yapılması

Grev özü itibariyle topluluk eylemi olması nedeniyle topluca yapıldığı anda anlam kazanmaktadır. Grev kollektif bir davranıştır. Bu nedenle ferdi davranışlarla işin bırakılması halinde yapılan eylem grev sayılmayacaktır.

Toplu nitelikte olmayan iş durdurması; grev yapmak niyetiyle de olsa, işin bırakılması grev sayılmayacaktır. Toplu bir davranış şekli olan grevden sözede bilmek için birden çok işçinin işlerini bırakmaları zorunludur (Narmanlıoğlu 1990:59). Grevin bu özelliği onu diğer uyuşmazlık biçimlerinden ayıran önemli bir özelliktir (Makal 1987: 9).

Ancak işyerinde çalışan işçilerin tamamının işlerini bırakmaları zorunlu değildir. İşyerinde çalışan toplam işçi sayısının belirli bir oranının işi bırakması da

gerekmez. Yada yapılan işi önemli ölçüde aksatacak sayıda işçinin de işi bırakmış olması gerekmez.

Grevden sözedebilmek için tek bir işçinin yapacağı iş bırakımı grev olmayacağı gibi, işin topluca bırakılmasından kasıt bütün işçilerin işi bırakması da değildir. Topluca iş bırakımı tüm çalışanları içerir anlamda değildir. İşin topluca bırakılmasından kasıt, bırakma iradesinin topluluğa ait olmasındandır.

V-GREV HAKKININ ÖZELLİKLERİ

Grev kendisini ortaya çıkaran toplumsal olayların tarih sürecinden günümüze gelinceye kadar bir dizi gelişim çizgisi göstermiştir. Uzun yıllar grev, şiddet ve zorlama eylemi gibi görülmüştür.

“Grev direnişi, önce fiili bir kazanımken sınıfın sermayeye karşı çetin savaşlarının ürünü olarak, yasal bir hak düzeyine yükselmiştir. Aynı zamanda grev hakkı sermayeye karşı savaşımın yükselmesinin temel bir mevzi haline gelmiştir” (İş. Eğ. Diz. 1989:10).

19.Yüzyıldan itibaren grevlerin toplumlardaki yoğunluğu, önemi ve etkisi artmaya başlamıştır. Önceleri suç sayılan bu eylem sonraları hukuka aykırı eylem olarak değerlendirilmiştir.

II. Dünya Savaşının sonuna kadar hukuk düzenince kabul edilmeyen bir eylem olarak görülen grev, işçi ile işveren arasındaki iş sözleşmesine aykırı bir davranış olarak değerlendirilmiştir. Daha sonraları demokratik toplumlarca mesleki yararların korunması için bir denge unsuru olarak görülmüş ve bundan sonra çalışma ilişkilerinde meşru bir eylem, hukuk düzenince en azından özgürlük olarak kabul edilmiştir.

Grev bir hak olarak yasalar katına yükselince bu dünya işçi sınıfı için kalıcı bir başarı olmuştur. Yasal çerçeve, her ülkenin o günkü siyasal, ekonomik durumuna ve taraflar arasındaki güç ilişkisine göre şekillenmiştir. Çoğu ülkede grev, işçilerin temel haklarından sayılması ile birlikte ortak standartlar gelişmiştir.

A-Anayasalarda Yer Alan Temel Bir Haktır

Önceleri yasak, daha sonraları hukuka aykırı eylem olarak değerlendirilen grev hukuk düzenince hak en azından özgürlük olarak kabul edilmiştir. Grev, geçmiş olduğu bu hukuki evrim sonucu yasalarla tanınan bir hak olmuş, daha sonraları anayasalarda temel haklar arasında yer almıştır.

“Klasik demokrasi düzenini kabul eden toplumlarda grev hakkı, zamanımızın gelişen ve sosyalleşen demokratik anlayışı içinde çalışanların en önemli temel haklarının başında gelmekte;Anayasalarında ister yer verilmiş olsun isterse olmasın bugün batı demokrasisini benimsemiş bütün ülkelerde grev hakkı bir temel hak olarak kabul edilmektedir” (Narmanlıoğlu 1990:8).

B-Çift Yönlü Bir Haktır

Grev esas itibariyle kollektif nitelikte bir eylem olması nedeniyle grev hakkı da kollektif nitelik taşımaktadır.Ancak grev hakkı aynı zamanda hak sahipleri bakımından ferdi bir nitelik de taşımaktadır.Çünkü grev sonucunda işçi bir takım haklardan yararlanmaktadır.Ayrıca işçi yapılan greve katılıp katılmama konusunda serbestçe karar verebilmektedir.

Grev aynı zamanda kollektif bir haktır. Grev toplulukla karar alınan ve toplulukla uygulanan bir eylemdir.Ancak toplulukla yapıldığı takdirde işveren üzerinde baskı unsuru oluşmakta ve ekonomik-sosyal haklar ancak bu yolla elde edilmektedir.

Bu iki özelliğinden dolayıdır ki grev hakkı, sahipler bakımından çifte görünümlü bir haktır.Ancak bu hakkın toplu bir hak olma özelliği ağır basmaktadır (Narmanlıoğlu 1990:22).

C-Sendika Hakkı İle İlgilidir

İşçilerin hak isteme ve elde etme yolunda tıpkı grevde olduğu gibi uzun süren bir örgütlenme geçmişleri bulunmaktadır. Grev olgusu beraberinde örgütlenme ihtiyacını da getirmiştir. Bu nedenle işçi sınıfının iş mücadelesi tarihinde grevin gelişim sürecine paralel olarak onunla birlikte gelişim gösteren birde örgütlenme süreci bulunmaktadır.İşçiler oluşturdukları örgütleri sayesinde mücadelelerinde başarılı olmuşlardır. Bu örgütleri sayesinde topluluk olarak hareket etme ve toplu haklar elde etme imkanları bulmuşlardır.Grevin hak olarak kabul edilmesi aynı zamanda örgütlenme hakkını da beraberinde getirmiştir. Örgütlenme süreci, grev mücadelesi ile birlikte gelişme kaydederek günümüze kadar gelmiştir.

Ücret karşılığı çalışanların birlikte hareket etmeleri, koalisyon kurmaları, işverene karşı güç oluşturmaları çalışma ilişkilerini dengelemesi bakımından geçen süre içinde meşru sayılmış ve giderek işçilerin örgütlenme, sendikalarını oluşturma hak ve özgürlüğü kabul edilmiştir.

Sendika hakkı tek başına,işçilerin haklarını korumaları ve geliştirmeleri için yeterli olmamaktadır. Ancak bazı araçları kullanarak amaçlarına ulaşmaktadırlar. Grev hakkı bu araçlardan biridir.

Grev hakkı ve sendika hakkı, her iki hak birbirine sıkı sıkıya bağlıdır.Koalisyon ve sendika hakkı olmaksızın grev hakkını kullanmak zorlaşmaktadır.Grev hakkı olmadanda sendika hakkı faydasızdır.Bununla birlikte grev hakkı ile sendikal hak arasında hukuken doğrudan doğruya bir ilişki mevcut olmayıp fiili bir ilişki bulunmaktadır.

Bu durum uluslararası sözleşmelerde de vurgulanmaktadır.Genellikle sendikal hak, grev hakkı ile birlikte düşünülmekte ve anılmaktadır. Grev hakkı sendikal hakkın temel araçlarından biri olarak görülmektedir.Eğer grev hakkı varsa çalışma örgütlerinin ancak bu şekilde örgüt niteliği kazanabileceği belirtilmekte, grev hakkı olmaksızın sendikal hakların eksik ve etkisiz kalacağı kabul edilmektedir (Gülmez 1988:227).

D-Toplu İş Sözleşmesi Hakkı İle İlgilidir

İşçi kuruluşu ile işveren kuruluşu yada işveren arasında çalışma koşullarının düzenlenmesi amacıyla yapılan müzakereler sonucunda anlaşmaya varılması halinde oluşturulan yazılı belgeye toplu iş sözleşmesi denilmektedir.

Tarafların müzakere esnasında pazarlık güçleri toplu iş sözleşmesinin kendi yararları yönünde bağitlanmasını sağlamaktadır.Toplu görüşme nihayet bir pazarlık süreci olması nedeniyle anlaşmazlıkla da sonuçlanabilmektedir.

Toplu görüşmenin uyuşmazlıkla sonuçlanması halinde toplu iş sözleşmesinin yapılması için başvuru barışçı yollar bulunmaktadır.Ancak buna rağmen uyuşmazlık devam etmekteyse işçi kuruluşu grev yoluna başvurmakta ve çözüm grev yoluyla sağlanmaya çalışılmaktadır.

İşçi kuruluşunun işveren tarafını anlaşmaya zorlaması grev sayesinde mümkün olabilmektedir.Bu noktada iki hakkın konumları bütün açıklığıyla ortaya çıkmaktadır.Grevin toplu iş sözleşmesine ulaşılmasına hizmet eden fonksiyonu, mevcut çalışma şartlarının değiştirilmesini amaçlar.Bu yönüyle grev hakkı toplu görüşmenin (pazarlığın) temel bir unsuru olarak ortaya çıkar (Narmanlıoğlu 1990:18).

Toplu iş sözleşmesi, barışçı yollar kullanılarak yapıldığı takdirde başka bir araca ihtiyaç duyulmamaktadır.Ancak uyuşmazlık çıktığında toplu iş sözleşmesi yapabilme hakkı tek başına yeterli olmamakta grev hakkı ile desteklenerek çözüme bu yolla ulaşılmaktadır.

2-TÜRK ÇALIŞMA MEVZUATINDA GREV HAKKININ DÜZENLENMESİ

I-GENEL OLARAK

Türk çalışma ilişkilerini düzenleyen yasalar Cumhuriyetin ilanından itibaren gelişim çizgisi kaydederek günümüze kadar ulaşmıştır.

Cumhuriyet döneminin ilk anayasası 1924 tarihli anayasadır. Bu anayasa 1928, 1934, 1937 yıllarında değişikliğe uğrayarak 1960 yılına kadar yürürlükte kalmıştır (Talas 1992:64).1924 anayasası çağının öteki anayasaları gibi sosyal haklar içermiyordu. Ancak haklar sayılırken bunlar arasında sözleşme, çalışma, toplanma, dernek kurma haklarına yer verilmekteydi. Ancak 1925 tarihinde yürürlüğe giren Takrir-i Sükun yasası ile her türlü işçi hareketi ve grevler yasaklanmıştır (Gülmez 1991:387).

İşçi ve işveren ilişkilerini düzenleyen ilk yasa 1936 tarihli İş kanunudur (Gülmez 1986:17). 3008 sayılı yasa her türlü grevi yasaklamış yapanlar için de yaptırımlar öngörmüştür (Koç 1986:113) Yasa sendika hak ve özgürlüğünü sükutla geçirmiş zorunlu uzlaştırma va tahkim sistemini kabul etmiştir (Süral 1982:93).Grev yerine iş uyuşmazlıklarında devleti birinci plana çıkaran bir sisteme yer verilerek Devlet Hakemliği kurumu yasallaştırılmıştır.

Türk çalışma hayatı 1946 yılına kadar sessiz bir dönem yaşamıştır.İkinci Dünya savaşıdan sonra çok partili siyasal yaşamın benimsenmesi çalışma ilişkileri alanında etkilerini göstermiştir (Kutal 1987b:216).1947 yılında 5018 sayılı İşçi ve İşveren Sendikaları ve Sendika Birlikleri Hakkındaki Kanun yürürlüğe girmiştir.Bu yasa ile işçi ve işveren kuruluşlarına sendika kurma hakkı tanınmıştır.Ancak sendikaların grev yapmaları, işyerlerini greve teşvik etmeleri ve greve teşebbüs etmeleri yasaklanmıştır (Narmanlıoğlu 1990:38).

1947 yılından itibaren, grev hakkından yoksun sınırlı bir çerçevede yürütülmeye çalışılan sendikal hareketi, grev hakkıyla teçhiz ederek gerçek bir kimliğe kavuşturma yönünde yoğunlaşan talepler 1960 yılına kadar devam etmiştir (Işık 1986:143).

II-1961-1980 DÖNEMİ

27 Mayıs askeri darbesi ile yapılan ihtilal sonucu Türkiye’de yeni bir dönem başlamıştır. Başta anayasa olmak üzere bir çok yasa değişmiş yada yeni yasalar yürürlüğe girmiştir. Yapılan değişiklikler ve kabul edilen yasalar ile oluşan yeni hukuki oluşum, Türk çalışma ilişkilerinde dönüm noktası olacak nitelikte tarihsel değere sahip bulunmaktadır.

“Çok partili demokratik hayat içinde ağırlık kazanan, temel işçi haklarının genişlemesi yönündeki eğilim, 27 Mayısla kurulan askeri yönetimin de gözdardı edemeyeceği bir boyut kazanmış olduğu içindir ki 1961 Anayasasının demokratik özgürlükçü bir yapıda biçimlenmesi mümkün olabilmektedir. Bir başka deyişle, işçi haklarının gerçekleşmesi yönünde 27 Mayıs sonrasında sağlanan gelişmelerin asıl kaynağı askeri müdahale değil, yıllar öncesinden beri sürüp gelen demokratik gelişmedir” (Işık 1986:145).

A-1961 Anayasası

1961 yılında yürürlüğe giren yeni anayasa ile birlikte Türk çalışma ilişkilerinde yeni bir dönem başlamıştır. 1961 Anayasasının sosyal haklar bakımından özel bir yeri bulunmaktadır. “Temel hak ve özgürlüklerin hem sayılıp sıralanışı, hem de ayrıntılarıyla düzenlenip korunması bakımından 1961 Anayasasının Türk anayasa hukukuna katkısı büyüktür (Soysal 1992:101).

1961 Anayasa’sı, Türk Halkının özellikle son ikiyüz yıldan bu yana sürdürdü geldiği özgürleşme, demokratikleşme ve insan haklarına kavuşma mücadelelerinin kazanımlarını içermektedir. Türk Uluşu bu Anayasa ile aynı zamanda Siyasi Demokrasiden Sosyal ve Ekonomik Demokrasi dönemine, Sosyal Devlet Demokrasisine başlamıştır (Gürsoytrak :105).

“1961 Anayasası dünyadaki en çağdaş anayasalardan birisi idi. Bu Anayasada temel hak ve özgürlükler ayrı bir bölümde getirilmiş güvenceye alınmıştı. Sosyal devlet kavramı yine bu anayasa ile getirilmiş, gerekli kurumlar ile somutlaştırılarak, yaşama geçirilmek istenmiştir” (Özgür: 133).

1961 Anayasası ile Türk anayasalarında ilk kez sendika, toplu sözleşme ve grev hakları anayasada yer almıştır. Anayasanın 47. maddesine göre, “İşçiler, işverenlerle olan münasebetlerinde, iktisadi ve sosyal durumlarını korumak veya düzeltmek amacıyla toplu sözleşme ve grev haklarına sahiptirler”. Anayasanın bu hükmü ile grev temel hak olarak tanınmış ve anayasal güvenceye alınmıştır. Bu güvence kanunun 11. maddesinde belirtilmiştir. Buna göre temel hak ve hürriyetler anayasanın sözüne ve ruhuna uygun olarak ancak kanunla sınırlanabilecektir. Kanun, kamu yararı, genel ahlak, kamu düzeni, sosyal adalet ve milli güvenlik gibi sebeplerle de olsa bir hakkın ve hürriyetin özüne dokunamayacaktır.

1961 Anayasası ile grev hakkı ilk defa ve açıkça Türk hukukuna girmiş bulunmaktadır. Anayasa ile tanınan grev hakkı bunun yanı sıra toplu sözleşme ve sendika hakkı ayrıca özel yasaları ile de düzenlenmiştir. 275 sayılı “Toplu

İş sözleşmesi Grev ve Lokavt Kanunu''ile grev hakkı, 274 sayılı ''Sendikalar Kanunu'' ile de sendika hakkı yürürlüğe girmiştir.

Anayasanın grev hakkı ile ilgili hükmü incelendiğinde bunun yalnızca işçilere tanınmış bir hak olduğu görülecektir. Anayasa, sendika hakkı konusunda benimsediği olumlu yaklaşımdan ayrılarak, grev hakkını salt işçiler için güvenceye almıştır (Gülmez 1994:13). Oysa ki sendika kurma hakkını düzenleyen 46.maddesinde, sendika kurma hakkı tüm çalışanlara tanınmıştır. Bu hükme göre salt hizmet akdiyle çalışanlar değil, bağımlı olarak çalışanlar, özellikle memurlarda sendika kurma hakkına sahiptiler (Eyrenci 1987: 135). Anayasanın bu maddesine dayanılarak çıkarılan 624 sayılı kanunla memurların da sendikalaşmasına hak tanınmaktaydı. Ancak 46.madde 1971 yılında değiştirilerek, ''çalışanlar'' sözcüğünün yerine ''işçi'' sözcüğü getirilmekle bu değişiklik sonucu memur sendikacılığı kaldırılmış ve böylece toplu sözleşmesiz, grevsiz memur sendikacılığı uzun ömürlü olmamıştır (Tuğ 1990:28).

B-275 Sayılı Yasa

Kaynağını 1961 Anayasasından alan 275 sayılı yasada çalışma ilişkilerinin önceki dönemden çok farklı esaslara bağlandığı söylenebilir. Grev yasağının yerini Anayasa güvencesindeki grev hakkı almış, toplu pazarlığın çerçevesi ayrı bir yasa ile düzenlenmiştir (Kutal 1988: 127).

Anayasanın grev hakkını tanıyan 47. maddesinin ikinci paragrafında, grev hakkının kullanılması ile istisnalarının ve işverenlerin haklarının kanunla düzenleneceği belirtilmiştir. 275 sayılı ve 15.7.1963 tarihli ''Toplu İş Sözleşmesi Grev ve Lokavt Kanunu'' Anayasanın 47. madde emrini tanzim etmek için çıkarılmıştır. Daha evvel 3008 sayılı İş kanunu grevi yasakladığından Anayasa Mahkemesi vermiş olduğu bir kararı (1) ile bu kanunun grevi yasaklayan 72. maddesindeki hükmü iptal etmiştir (Armağan 1979:6).

275 sayılı yasa, grev hakkının uygulama biçimini düzenlemiş ve grevin tanımını yapmıştır. 17. madde grevi tanımlamakta, aynı zamanda niteliklerini ve sınırlarını da belirlemektedir.

''İşçilerin topluca çalışmamak suretiyle bir iş kolunda veya işyerinde faaliyeti durdurmak veya işin niteliğine göre önemli ölçüde aksatmak amacıyla aralarında anlaşarak veya bir teşekkülün aynı amaçla topluca çalışmamaları için verdiği bir karara uyarak işi bırakmalarına grev denilir .

İşçilerin işverenlerle olan münasebetlerinde iktisadi ve sosyal durumlarını korumak veya düzeltmek amacıyla ve bu kanun hükümlerine uygun olarak yapılan greve, kanuni grev; bu amacın dışında veya bu kanun hükümlerine uyulmaksızın yapılan greve, kanun dışı grev denilir''

1-Grev hakkı yalnızca işçilere tanınmaktadır.Bu nedenle memurlar bu haktan yararlanamayacaktır.

2-Greve, işçiler yada bağlı oldukları kuruluşları karar verecektir.Tanımda her ne kadar greve işçiler de karar verebilir denilmekteyse de; yasanın 23. maddesinde, greve başlayabilmek için yetkili işçi sendikasının veya kofedarasyonun grev kararını karşı tarafa bildirme zorunluluğu olduğu, bunun yalnızca yetkili sendika tarafından yapılacağı anlaşıldığından işçilerin grev kararı alamayacakları anlaşılmaktadır.

3-Grev, işin durdurulması veya önemli ölçüde aksatılması şeklinde yapılabilecektir.24. madde ile grev esnasında işyerinden ayrılma zorunluluğu bulunduğundan grev ancak işin durdurulması şeklinde yapılabilecektir.Aynı maddeye göre işyeri işgali grevleri yasaklanmış ve 60. madde ile aksi durum için cezalar getirilmiştir.Ayrıca 58. madde ile herhangi bir sebeple işçilerin anlaşarak topluca iş verimini düşürmek amacıyla eylem yapmaları yasaklanmıştır.Bu maddeden anlaşılabileceği gibi işi yavaşlatma grevi açıkça yasaklanmıştır.

4-Grev iktisadi ve sosyal hakların korunması ve düzeltilmesi amacıyla yapılacaktır.Amaç, iktisadi ve sosyal hakların korunması olduğundan; siyasi grev, dayanışma grevi ve genel grev bu amacın dışında olduğundan yasaklanmış olduğu kabul edilmektedir (Güzel 1993:87).

5-Grev kanun hükümlerine uygun yapıldığı takdirde hukuken geçerli grev, kanunhükümlerine uyulmadan yapıldığı takdirde kanun dışı grev özelliği taşıyacaktır.Grev kanun dışı ise yasanın 29. maddesindeki müeyyidelere tabi olacaktır.

275 sayılı yasanın sistematigi iki tür grevin yapılmasına olanak vermekteydi. Toplu iş sözleşmesi yapılması aşamasında menfaat grevine,toplu iş sözleşmesinin uygulanması döneminde çıkan uyuşmazlıkta ise hak grevine gidilebilirdi.Yasa, grev hakkını toplu iş sözleşmesinin yapılması ve yürütülmesi çerçevesinde tanıdı.Bu nedenle hak grevine veya menfaat grevine tanınan sınır bu çerçeve ile sınırlıydı (Işık 1986:158).

275 sayılı yasa, grevi sınırlayan hükümlerin dışında grevin geçici olarak durdurulmasını ve yasaklanmasını içeren hükümlere de yer vermekteydi.

III--1980-1982 DÖNEMİ

Türk Silahlı Kuvvetlerinin 12 Eylül 1980 tarihinde yönetime el koyması ile birlikte, hükümet ve parlamento feshedilerek, ülkede sıkıyönetim ilan edilmiştir. Bu tarihten itibaren ülkeye askeri yönetim hakim olmuştur. Bu tarihten itibaren demokratik kurum ve kuruluşların geçici bir süre için askıya alındığı olağanüstü bir döneme girilmiştir (Kutal 1988: 129). Demokratik yönetiminin tekrar başladığı tarihe kadar bir geçiş dönemi yaşanmıştır. Önceki döneme ait anayasa ve bazı yasalar yürürlükten kaldırıldığından bu süreç içinde askeri yönetimin almış olduğu bazı kararlar ve çıkarılan yasalarla yönetilmiştir ülke.

Bu dönem grev hakkı ve kullanımı ile ilgili olarak önem taşıyan bir dönemdir. 275 sayılı yasa yürürlükten kaldırıldığından, yerini alacak yasa da yürürlüğe girmediğinden bu dönem için grev hakkı hukuken askıda kalmıştır. Hatta bu döneme mahsus olmak üzere grevler yasaklanarak tüm toplu iş uyuşmazlıklarına zorunlu tahkim hakim olmuştur. Bu nedenle işçiler bu dönemde grev hakkını kullanamamışlardır.

A-Milli Güvenlik Konseyinin 3 Numaralı Kararı

12 Eylül harekatı sonrasında Milli Güvenlik Konseyinin yayınlamış olduğu 3 numaralı kararı ve 15 numaralı bildirisi ile tüm grev ve lokavtlar ikinci bir karara kadar ertelenmiştir.

“12 Eylül askeri müdahalesi ile birlikte bütün grevler yasaklandı. Bu tarihte 55 bin işçi grevdeydi. Milli Güvenlik Konseyi’nin 14 Eylül 1980 tarihli Resmi Gazete’de yayınlanan 3 no.lu kararıyla, grevci işçilerin 15 Eylül 1980 Pazartesi günü işbaşı yapacakları açıklandı” (Koç 1989:55).

Grevlerin ertelendiği bu dönemde grev hakkı kullanılamadığından uyuşmazlıkların çözümü zorunlu tahkim müessesesine bırakılmıştır.

B-2364 Sayılı Yasa

2364 sayılı, “Süresi sona eren toplu iş sözleşmelerinin sosyal zorunluluk hallerinde yeniden yürürlüğe konulması hakkında kanun” ile toplu iş uyuşmazlıklarının çözümü amacıyla zorunlu tahkim esası kabul edilmiştir. Grev yetkisinin ertelendiği veya askıya alındığı hal ve yerlerde yürürlük süresi sona ermiş bulunan toplu iş sözleşmeleri, Yüksek Hakem Kurulu tarafından gerekli değişiklikler yapmak suretiyle yeniden yürürlüğe konulacağı hükme bağlanmıştır.

2364 sayılı kanunun ile yeni bir Yüksek Hakem Kurulu öngörülmüştür. Yasanın öngördüğü bu sisteme göre toplu iş görüşmesi çağrısı, toplu görüşme veya tarafların aralarında anlaşması gibi aşamalar yoktu. YHK nihai olarak karar veren kurum konumundaydı (Sümer 1989:151).

2364 sayılı yasa, 2822 sayılı yasanın yürürlüğe girmesi ile bu yasanın 82. maddesi gereğince Türkiye Büyük Millet Meclisinin göreve başlayacağı tarihe kadar (24 Kasım 1983) yürürlükte kalmıştır. 2822 sayılı yasaya rağmen; 2364 sayılı yasanın yürürlükte kalacağı dönem içinde bu yasa bazı yönleri ile geçici olarak uygulanmaya devam edilmiştir.

2822 sayılı yasanın geçici 1. maddesi gereğince; TBMM göreve başlayıncaya kadar 2364 sayılı yasaya göre oluşturulan YHK'nun, 2822 sayılı yasaya göre kurulacak YHK yerine görev yapması, bu yasaya göre oluşturulan YHK'nun bu dönemde yapacağı toplu iş sözleşmelerinin süresinin bir yıl olarak sınırlandırılması, ayrıca daha önce yapılan toplu iş sözleşmelerinin de süresi bitinceye kadar yürürlükte kalması kararlaştırılmıştır.

IV-1982 SONRASI DÖNEM

7 Kasım 1982 tarihinde 2709 sayılı Anayasanın yürürlüğe girmesi ile Türkiye'de yeni bir dönem başlamıştır. Anayasaya bağlı olarak birçok yasa yeniden düzenlenmiştir. 2822 sayılı "Toplu İş Sözleşmesi Grev ve Lokavt Kanunu" da 1982 Anayasası doğrultusunda düzenlenen ve yeni dönemin toplu iş ilişkilerine yön verecek yasa olmuştur.

A-1982 Anayasası

1982 Anayasası da tıpkı 1961 Anayasası gibi grevi bir hak olarak görmüş ve temel haklar arasında saymıştır. Grev hakkının yanısıra sendika hakkı, toplu iş sözleşmesi hakkı ve lokavta yer verilmiştir. Her ne kadar hak olarak belirtilmemişse de 1982 Anayasası ile lokavt ilk defa Anayasa hükmü haline gelmiş ve grevle eşdeğer tutulmuştur. Anayasanın 54. maddesinde birlikte tanımlanmıştır.

“Toplu iş sözleşmesinin yapılması sırasında, uyuşmazlık çıkması halinde işçiler grev hakkına sahiptirler. Bu hakkın kullanılmasının ve işverenin lokavta başvurmasının usul ve şartları ile kapsam ve istisnaları kanunla düzenlenir”.

1961 Anayasasında olduğu gibi yeni Anayasada da grev hakkı sadece işçilere verilmiş bir haktır. 1961 Anayasasından farklı olarak grevin çerçevesi kesin sınırlarla belirlenmiştir. Anayasanın grevi tanımlayan hükmünden de anlaşılacağı üzere, grev hakkı ancak toplu iş sözleşmesinin yapılması sırasında çıkan uyuşmazlık sonucunda kullanılacak bir haktır.

1961 Anayasasında, işçiler işverenlerle olan münasebetlerinde iktisadi ve sosyal durumlarını korumak ve düzeltmek üzere grev hakkına sahiptiler. Yeni anayasada grev hakkı eski anayasaya nazaran daha dar düzenlenmiştir (Ulucan 1987:178). İşçiler, toplu iş sözleşmesinin yapılması sırasında uyuşmazlık çıkması halinde greve gidebileceklerdir. Bunun anlamı, uyuşmazlık konusunun ancak toplu iş sözleşmesi ile düzenlenecek konularla sınırlı olacaktır. Toplu iş sözleşmesi ile düzenlenmeyecek konularda greve gidilmeyecektir. Ayrıca toplu iş sözleşmesinin yapılma zamanında ancak grev yapılabilecek diğer zamanlarda grev hakkı doğmayacaktır. “Anayasa hükmü ile tanınan bu grev hakkı hak olmaktan öte doğal bir insan hakkının sınırlandırılmasıdır” (Tanrıverdi 1992:110).

1982 Anayasası, grevin çeşitli biçimlerde sınırlandırılmasına imkan vermiştir. Grev temel haklar arasında sayıldığından, temel haklara getirilen sınırlandırmalar grev içinde geçerli olacaktır. Anayasanın 13. maddesine göre temel hak ve hürriyetler gerektiği hallerde sınırlandırılabilir.

“Temel hak ve hürriyetler, Devletin ülkesi ve milletiyle bölünmez bütünlüğünün, milli egemenliğin, Cumhuriyetin, milli güvenliğin, kamu düzeninin, genel asayişin, kamu yararının, genel ahlakın ve genel sağlığın korunması amacı ile ve ayrıca Anayasanın ilgili maddelerinde öngörülen özel sebeplerle, Anayasanın sözüne ve ruhuna uygun olarak kanunla sınırlandırılabilir”.

15. maddesinde ise yine temel hak ve hürriyetlerin kullanılmasının durdurulmasına yer verilmiştir.

“Savaş, seferberlik, sıkıyönetim veya olağanüstü hallerde, milletlerarası hukuktan doğan yükümlülükler ihlal edilmemek kaydıyla, durumun gerektirdiği ölçüde temel hak ve hürriyetlerin kullanılması kısmen veya tamamen durdurulabilir veya bunlar için Anayasada öngörülen güvencelere aykırı tedbirler alınabilir”.

Grev hakkını dolaysız olarak sınırlandıran anayasa maddesi 54. maddedir. Bu maddeye göre bazı grev türleri yasaklanmıştır. Siyasi amaçlı grev, dayanışma grevi ve genel grev yapılamayacaktır. Ayrıca işyeri işgali, işi yavaşlatma ve verimi düşürme gibi direnişlerde yasaklanmıştır.

Yine aynı maddeye göre grev hakkı, iyiniyet kurallarına aykırı tarzda, toplum zararına ve milli serveti tahrip edecek şekilde kullanılamayacaktır. Grev yine bu maddeye göre yasaklanabilecek veya ertelenebilecektir. Yasaklama ve erteleme halleri kanunla düzenlenecektir. Grevin yasaklanması veya ertelenmesi durumunda uyuşmazlık tahkim yoluyla çözümlenecektir. Bu yönüyle 1982 Anayasası zorunlu tahkim müessesesini düzenleyen ilk Türk Anayasasıdır (Sümer 1989:151).

Grev hakkı, Anayasanın bu hükümlerine paralel olarak 2822 sayılı "Toplu İş Sözleşmesi Grev ve Lokavt kanunu ile düzenlenerek 6 Mayıs 1983 tarihinden itibaren yürürlüğe girmiştir.

B-2822 Sayılı Yasa

2822 sayılı yasa Anayasada belirtilen temel ilke ve kurallar çerçevesinde, grevi çok ayrıntılı biçimde düzenlemiş ve geniş ölçüde kısıtlamıştır (Ulucan 1987:182). Yasanın 25. maddesinde grevin tanımı yapılmıştır.

"İşçilerin, topluca çalışmamak suretiyle işyerlerinde faaliyeti durdurmak veya işin niteliğine göre önemli ölçüde aksatmak amacıyla aralarında anlaşarak veya bir kuruluşun aynı amaçla topluca çalışmamaları için verdiği karara uyarak işi bırakmalarına grev denilir".

Aynı maddenin ikinci paragrafında da, grevin hangi amaçla yapılacağı belirtilmiştir.

"Toplu iş sözleşmesinin yapılması sırasında uyuşmazlık çıkması halinde işçilerin iktisadi ve sosyal durumlarıyla çalışma şartlarını korumak veya düzeltmek amacıyla bu kanun hükümlerine uygun olarak yapılan greve kanuni grev denilir".

Maddenin üçüncü paragrafında ise yasaklanan grev çeşitleri belirtilmiştir.

"Kanuni grev için aranan şartlar gerçekleşmeden yapılan greve kanun dışı grev denilir. Siyasi amaçlı grev, genel grev ve dayanışma grevi kanun dışı grevdir. İşyeri işgali, işi yavaşlatma, verimi düşürme ve diğer direnişler hakkında kanun dışı grevin müeyyideleri uygulanır".

2822 sayılı yasa, yapmış olduğu bu tanımla, grev hakkının nasıl kullanılacağına sınırlarını ve niteliklerini belirtmiş bulunmaktadır. "2822 sayılı yasa 275 sayılı yasaya nazaran grevin yasaklandığı işlerin, yerlerin ve geçici yasakların kapsamını genişletmiştir". (Kutal 1985:18). Tanımdan hareket ederek grev hakkının nitelikleri sıralanabilir.

1-Grev topluca yapılan bir eylemdir.

2-Grev hakkına yalnızca işçiler sahip bulunmaktadır.

3-Greve yalnızca toplu iş sözleşmesi uyuşmazlıklarında başvurulacaktır.

4-İşçiler, greve; iktisadi ve sosyal durumları ile çalışma koşullarını korumak ve düzeltmek amacıyla başvuracaklardır.

5-Yapılan grev kanun hükümlerine uyulmadan gerçekleştirilmiş ise kanun dışı grev haline dönüşecektir.

6-Siyasi amaçlı grev, genel grev ve dayanışma grevi yasaklanmıştır. İşyeri işgali, işi yavaşlatma, verimi düşürme ve diğer direnişler kanun dışı grev sayılmıştır.

2822 sayılı yasanın bu hükümleri ile grev hakkı sınırlanarak tanımlanmaktadır. Yasanın muhtelif diğer hükümleri ile de greve çeşitli şekillerde müdahale edilmektedir. Kimi durumlarda grev tamamen yasaklanmakta, kimi durumlarda geçici olarak yasaklanmakta veya ertelenmekte veya mahkeme kararı ile grevlere müdahale edilmektedir.

BİRİNCİ BÖLÜM DİPNOT LİSTESİ

- (1) Anayasa Mahkemesi Kararı: 280/51: E/K.R.G. 16.5.1963 ayrıca 18/192: E/K.R.G. 8.10.1963



İKİNCİ BÖLÜM

TÜRK HUKUKUNDA GREV HAKKININ SINIRLANDIRILMASI

1-GREV HAKKININ SINIRLANDIRILDIĞI YASAL DÜZENLEME

I-GENEL OLARAK

1982 Anayasası çalışma ilişkileri ile ilgili hükümleriyle grev hakkının çerçevesini çizmiştir. Grev bir hak olarak tanınmış olmasının yanısıra hakkın kullanım alanını belirleyen hükümlere de yer verilerek öncelikle anayasal düzeyde grev hakkı sınırlandırılmıştır.

Anayasa, toplu menfaat uyuşmazlıklarının çözümlenmesinde greve başvurulmasının yanısıra, bazı işler ve yerler için grevin yasaklanabileceğini ve bunun kanunla düzenleneceğini belirtmiştir.

2822 sayılı yasa, anayasanın çizmiş olduğu çerçeve içinde, grev hakkının nasıl kullanılacağını düzenlemiştir. Anayasanın öngördüğü grev, yasal grev olarak tanımlanmış, bunun dışında kalan eylemler ve uygulamalar da yasa dışı grev olarak düzenlenmiştir. Yasal grev, hak olarak korunurken yasal olmayan grev ise yasaklanarak yaptırımlara bağlanmıştır. Bunun dışında yasal olabilecek grevler de bazı durumlarda sınırlandırılmıştır.

Grev hakkı bazı işler ve yerleri için sürekli olarak yasaklanmıştır. Bu yerlerdeki uyuşmazlıklarda grev yapma imkanı yoktur.

Grev hakkı bazı durumlarda geçici olarak yasaklanmıştır. Yasaklamayı gerektiren olay süresince grev hakkı askıya alınmakta ve yasaklama kalktığı takdirde grev engeli de ortadan kalkmaktadır.

Grev bazı durumlarda da ertelenebilmektedir. Erteleme halinde geçici yasaklamada olduğu gibi grev hakkı bir nedene bağlı olarak geçici bir süre için askıya alınmaktadır.

Grev hakkının kullanımına, bazı şartların oluşması halinde yargı yoluyla müdahale yapılmasına da imkan verilmiştir.

İşçiler bazen kendi istekleri ile de grevin yapılmasını durdurabilirler. Oylama yoluyla çoğunluk aynı yönde karar vererek grevin yapılması engellenebilir.

2822 sayılı yasanın dışında yürürlükte bulunan bazı yasalar da grevin kullanım hakkını kimi durumlarda sınırlandırmaktadır.

II-GREV YASAKLARI

Anayasanın 54. maddesinde grevin yasaklanabileceği hallerin ve işyerlerinin kanunla düzenleneceği belirtilmiştir.

Anayasanın bu hükmüne göre, 2822 sayılı kanun ile grevin yasaklanacağı haller ve işyerleri düzenlenmiştir. Buna göre kanunun koymuş olduğu yasaklar üç grupta toplanmıştır. Yasağın bulunduğu işler (mad.29), yasağın bulunduğu yerler (mad.30) ve geçici yasaklar (mad.31). 29 ve 30. maddelerde yer alan yasaklar sürekli dir. 31. maddede yer alan yasaklar ise geçicidir. Yasaklamaya ilişkin karar ortadan kalkıncaya kadar geçerli dir.

275 sayılı yasada yer alan grev yasaklarının bir kısmı aynen bir kısmı değiştirilerek 2822 sayılı yasada yer almıştır. 2822 sayılı yasa grev yasaklarını 275 sayılı yasad an daha geniş tutmuştur.

2822 sayılı kanun 275 sayılı yasada olduğu gibi genelde kamu hizmetlerinde bir grev yasağı kabul etmemiş bunun yanı sıra toplum için mühim gördüğü işlerde kesin ve sürekli grev yasağı koymuştur (Alpar 1989a:775). Hayatın normal akışını sağlayan ve günlük hayatın çok önemli fonksiyonlarını içeren hizmetlerde grev yasaklanmıştır (Özbek 1984:244).

Grev yasaklarının bulunduğu iş ve yerlerde grev kararı alınamayacaktır. Grev kararı alındığında, alınan karar kanun dışı grev özelliğini kazanacaktır (Reisoğlu 1986:282).

A-Grev Yasağının Bulunduğu İşler

Grevin yasaklandığı işler kanunun 29. maddesinde 5 bent olarak düzenlenmiştir. Belirlenen işler için grev yasağı kesin ve sürekli dir.

a-Can ve Mal Kurtarma İşlerinde

Yasaya göre, hayati önem arzeden işlerde grev yasağı ilkesi benimsenmiştir. Can ve mal kurtarma işleri bu nitelikte işler olduğundan, yapılan işin, can ve mal kurtarma ile ilgili olması halinde bu işler için grev yasağı getirilmiştir. Bu işler bağımsız bir işyerinde olabileceği gibi herhangi bir işyerindeki işçilerin küçük bir grubuncada yerine getirilebilir (Reisoğlu 1986 283).

2822 sayılı yasada yer alan bu yasak 275 sayılı yasanın 20. maddesinde aynı şekilde yer almaktaydı.

b-Cenaze ve Tekfin İşlerinde

Cenaze ve tekfin işleri, yapılmadığında, yerine getirilmediğinde toplumsal sonuçlar doğuracağından bu işler yasak kapsamına alınmıştır. Cenaze ve tekfin işlemlerinin belediyeler veya özel şahıslar tarafından yapılması yasaklamayı değiştirmemektedir. 275 sayılı yasada bu işler için grev yasağı yoktu. 2822 sayılı yasa ile bu yasak ilave edilmiştir.

c-Su, Elektrik, Havagazı, Termik Santrallerini Besleyen Linyit Üretimi, Tabii Gaz ve Petrol Sondajı, Üretimi, Tasfiyesi, Dağıtımı, Üretimi Nafta veya Tabii Gazdan Başlayan Petro Kimya İşlerinde

2822 sayılı yasanın yapmış olduğu bu yasaklama 275 sayılı yasada da yer almaktaydı. 2822 sayılı yasada yasaklama dahada genişletmiştir. Yeni yasada, termik santrallerini besleyen linyit üretimi, tabii gaz, petrol sondajı, üretimi, tasfiyesi, dağıtımı, üretimi nafta veya tabii gazdan başlayan petro kimya işleri de yasak kapsamına alınmıştır.

Eski yasada, sayılan işler kamu tüzel kişilerince veya kamu iktisadi teşebbüslerince yerine getirildiği takdirde yasak kapsamındaydı. 2822 sayılı yasa ile sözkonusu işler; kamu tüzel kişileri kadar, özel, gerçek ve tüzel kişilerce de yapıldığı takdirde yasak kapsamına alınmıştır (Reisoğlu 1986:283; Tunçomağ 1985:415).

d-Banka ve Noterlik Hizmetlerinde

275 sayılı yasada grev yasakları içinde yer alan noterlik hizmetleri (1) 2822 sayılı yasada da grev yasakları arasında yer almış ve bankacılık hizmetleride ilave edilmiştir.

Bankalar, Bankalar Kanununa göre Türkiye’de kurulan bankalar ile yabancı bankaların Türkiye’de açtıkları şubelerini kapsamaktadır.Özel kanunlarla kurulan bankalarda grev yasakları içindedir.

Yasak kapsamında, işçi niteliğinde personel çalıştıran bankalar kastedilmektedir. Personeli esasen işçi sayılmayan ve toplu sözleşme yapılmayan Devlet bankalarında grevin sözkonusu olmayacağı tabidir.Grev yasaklarına banka genel müdürlükleri girdiği gibi, bankaların Türkiye’deki tüm şubeleri, ajans ve banka işlemleri veya mevduat kabulü ile uğraşan sabit yada seyyar bürolar gibi her türlü mahalli teşkilatı da girmektedir (Reisoğlu 1986:284).

e-Kamu Kuruluşlarınca Yürütülen İtfaiye,Şehiriçi Deniz,Kara ve Demiryolu ve Diğer Raylı Toplu Yolcu Ulaştırma Hizmetlerinde

2822 sayılı yasada yer alan bu işler için yasaklama 275 sayılı yasada yer almamıştır.Bu hizmetlerin önemli bir bölümü belediyeler tarafından yerine getirilmektedir.Geçen dönemde belediye temizlik işçileri tarafından uygulanmış olan grevler yeni yasada yasaklar arasında yer almıştır (Reisoğlu 1986:284).

Grev yasağı kapsamına alınan bu işlerin kamu kuruluşlarınca yerine getirilmesi gerekmektedir.Aynı işler özel şahıs veya kuruluşlarca yapıldığı takdirde yasak kapsamına girmeyecektir.

Bu bent ile getirilen diğer hüküm şehiriçi ulaştırma hizmetlerine getirilen grev yasağıdır.Yine bu yasağın bir özelliği kamu kuruluşlarınca yürütülen hizmetler olmasıdır.Özellikle büyük kentlerde şehiriçi ulaşım sağlayan deniz,kara,demiryolu ve diğer raylı toplu ulaştırma hizmetlerinde grev yapılamayacaktır.

B-Grev Yasağının Bulunduğu Yerler

2822 sayılı yasanın 30. maddesinde grevin yasaklandığı yerler 4 bent olarak düzenlenmiştir.29.maddeden farklı olarak burada yapılan işin niteliği gözönünde bulundurulmuştur.

a-İlaç İmal Eden İşyerleri Hariç olmak Üzere Aşı ve Serum İmal Eden Müesseselerde,Hastane,Klinik,Sanatoryum,Prevantoryum,Dispanser ve Eczane Gibi Sağlıkla İlgili İşyerlerinde

Sağlıkla ilgili işyerlerine getirilen bu yasaklama 275 sayılı yasada da yer almaktaydı. Eski yasanın yürürlükte olduğu dönemde Anayasa Mahkemesi bir kararında, sağlık işyerlerinde grev yüzünden doğacak zararın, bu yerlerde çalışan

işçilere grev hakkı tanımamaktan doğacak zarardan daha büyük olacağı gerekçesiyle, 275 sayılı yasanın bu bent ile ilgili Anayasaya aykırılık iddiasını reddetmiştir (2).

2822 sayılı yasa 275 sayılı yasanın yapmış olduğu bu düzenlemeyi aynen benimseyerek yasaklar arasında yer vermiştir.

b-Eğitim ve Öğretim Kurumlarında, Çocuk Bakım Yerlerinde ve Huzurevlerinde

Eğitim ve öğretim kurumları ve çocuk bakım yerleri için uygulanan grev yasağı 275 sayılı yasada da mevcuttu.2822 sayılı yasa ile buna huzurevleri de ilave edilmiştir.

Eğitim ve öğretim kurumu 275 sayılı yasa döneminde tartışmaya yol açmıştır. Tiyatroların, eğitim ve öğretim kurumu oldukları iddia edilmiştir. Ancak Yargıtay; Devlet tiyatrolarının, 275 sayılı kanunun 20. maddesinde belirtilen eğitim ve öğretim kurumu olmadığı sonucuna varmıştır (3).

c-Mezarlıklarda

2822 sayılı yasa, 275 sayılı yasadan farklı olarak mezarlıklara da grev yasağı getirmiştir. Cenaze ve tekfin hizmetlerine getirilen yasaklama ile birlikte mezarlıklarda kapsama alınmıştır.

d-Milli Savunma Bakanlığı ile Jandarma Genel Komutanlığı ve Sahil Güvenlik Komutanlığınca Doğrudan İşletilen İşyerlerinde

Yasa, askeri makamlarca işletilen işyerlerine grev yasaklaması getirmiştir. Aynı yasaklama 275 sayılı yasada da yer almaktaydı. Ancak yeni yasa ile buna Sahil Güvenlik Komutanlığınca işletilen işyerleride ilave edilmiştir.

275 sayılı yasada, belirtilen yerlerde grev yasağı bulunmasına rağmen burada çalışan işçilerin ücret veya çalışma şartlarının piyasada benzeri işyerlerindeki ücret veya sair çalışma şartlarına nazaran işçilerin aleyhinde olduğunun yetkili işçi sendikasının veya federasyonun başvurusu üzerine Yüksek Hakem Kurulunca tesbit edilmesi halinde greve karar verebileceğine ilişkin hüküm bulunmaktaydı. Bu bentte belirtilen hüküm dışında grev yapılamazdı.

Bu hükme 2822 sayılı yasada yer verilmemiştir.Sayılan işyerlerinde grev kesin olarak yasaklanmıştır.

III-GEÇİCİ GREV YASAKLARI

Geçici grev yasakları kanunun 31. maddesinde düzenlenmiştir. Maddede sayılan nedenlerin gerçekleşmesi halinde bu nedenlere bağlı olarak grev, geçici olarak askıda kalmaktadır.

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

Savaş halinde genel veya kısmi seferberlik süresince grev yapılmayacaktır. Savaş veya seferberlik durumunun sözkonusu olması halinde herhangi bir uygulamaya gerek kalmaksızın tüm grevler, bu esnada yasaklanmış olacaktır.

Yangın, su baskını, toprak veya çığ kayması veya depremlerin sebebiyet verdiği ve genel hayatı felce uğratan felaket hallerinde, bu olayların bulunduğu yerde ve bu olayların devamı süresince, gerekli görülen işyerleri veya işkollarında Bakanlar Kurulu grevi yasaklayabilir.Sayılan nedenlerin gerçekleşmesi halinde Bakanlar Kuruluna grevi yasaklamak yetkisi verilmiştir.Bu yetki maddede sayılanlarla sınırlı değildir.Bakanlar Kurulu benzer olaylar için de grevi geçici olarak yasaklama takdir ve yetkisine sahip bulunmaktadır.

31. madde ile düzenlenen bir başka geçici yasak, ulaştırma araçları ile ilgili olanıdır. Başladığı yolculuğu yurt içindeki varış mahallerinde bitirmemiş deniz,hava,kara ulaştırma araçlarında grev yapılamayacaktır.

A-Savaş Halinde,Genel veya Kısmi Seferberlik Hallerinde

Savaş ve seferberlik hallerinde grev yasağı 275 sayılı yasada da yer almaktaydı.

Anayasanın 87 ve 92. maddelerine göre savaş ilanına karar vermeye, TBMM yetkilidir.Yine Anayasanın 122. maddesine göre, savaş hali veya savaş gerektirecek bir durum başgöstermesi halinde Bakanlar Kurulunca sıkıyönetim ilan edilebilecektir.Yine aynı maddeye göre; sıkıyönetim, seferberlik ve savaş

halinde hangi hükümlerin uygulanacağı ve işlemlerin nasıl yürütüleceğine ilişkin konuların kanunla düzenleneceği belirtilmektedir.

Savaş ve seferberlik hali 2941 sayılı “Seferberlik ve Savaş Hali Kanunu”nda düzenlenmiştir.

Kanunun 3.maddesine göre seferberlik, “Devletin tüm güç ve kaynaklarının başta askeri güç olmak üzere savaşın ihtiyaçlarını karşılayacak şekilde hazırlanması, toplanması, tertiplenmesi ve kullanılmasına ilişkin bütün faaliyetlerin uygulandığı, hak ve hürriyetlerin kanunlarla kısmen veya tamamen sınırlandırıldığı haldir”. Genel seferberlik, “Ülkenin tümüne yönelik bir tehdidin karşılanması, mevcut bütün güç ve kaynakların kullanılabilmesi için, ülkenin bütününde uygulanan seferberliktir”. Kısmi seferberlik ise “Ülkenin bir veya birden fazla bölgesinde uygulanan ve bütün güç ve kaynakların kullanılmasını gerektirmeyen seferberlik” halidir.

Savaş hali veya seferberlik kararının yürürlüğe girmesiyle grev yasağı başlar ve kararın kaldırılmasına kadar sürer. Bu nedenle geçici bir grev yasağı sözkonusudur. Yasağın başlaması ile birlikte, grev kararı alınamaz, alınmış grev kararları uygulanmaz, uygulanmakta olan grevlerin de derhal durdurulması gerekir (Alpar 1989a:780).

B-Yangın, Su Baskını, Toprak veya Çığ Kayması veya Depremlerin Sebebiyet Verdiği ve Genel Hayatı Felce Uğratan Haller

Genel hayatı felce uğratan felaket hallerinin gerçekleşmesi durumunda Bakanlar Kurulu; bu hallerin devamı süresince yürürlükte kalmak üzere ve bu hallerin bulunduğu yerde, gerekli gördüğü işyerleri veya işkollarında grevi yasakladığına dair karar alabilir.

2822 sayılı yasada yer alan yasaklama 275 sayılı yasada da mevcuttu. Grev yasaklarına ilişkin 20. maddesinde benzeri bir düzenleme yer almaktaydı.

Genel hayatı felce uğratan durumlarda grevi yasaklama yetkisi Bakanlar Kuruluna aittir. Bakanlar Kurulu bu yetkisini gerekli gördüğü işyerleri veya işkollarında kullanabilecektir. Ancak grev yasağı felaket hallerinin vuku bulduğu yerler için sözkonusu olacaktır. Bu nedenle felaket yerlerinin dışındaki benzer işyerleri ve işkolları bu yasaklamadan etkilenmeyecektir.

Felaket halleri kanunda sayılanlarla sınırlı değildir (Reisoğlu 1989:289; Tunçomağ 1985:420). Genel hayatı felce uğratan ancak kanunda sayılmayan durumlar içinde Bakanlar Kurulu, uygun gördüğü işyeri veya işkollarında grevi geçici olarak yasaklayabilecektir.

Grev yasağı, Bakanlar Kurulunun bu konudaki kararının yürürlüğe girmesi ile başlayıp, aynı usulle yani yeni bir kararı ile eski kararın yürürlükten kalkması ile grev yasağı sona erecektir.

Yasağın devam ettiği süre içerisinde yasaklamanın yapıldığı işyeri veya işkollarında grev kararları uygulanmayacaktır. Grev başladıktan sonra yasaklama sözkonusu ise grevin derhal durdurulması gerekecektir (Tunçomağ 1985: 420; Oğuzman 1984:192). Yasaklama süresi içerisinde grev kararı alınır, grev yapılırsa bu takdirde, yapılan grev kanun dışı greve dönüşecektir (Alpar 1989a:781).

Bakanlar Kurulunun belirtilen felaket hallerinde grevi yasaklayabileceği süre, bu hallerin devam ettiği zaman için geçerli olacaktır. Felaket halleri sona erdiğinde Bakanlar Kurulu yeni bir kararı ile eski kararını yürürlükten kaldırdığı takdirde grev yasağıda ortadan kalkacaktır. Bakanlar Kurulu grev yasağını kaldırması halinde sendika grev kararı alabilir, alınmış grev kararını uygulamaya yeniden koyabilir (Tunçomağ 1985:420).

C-Başladığı Yolculuğu Yurt İçindeki Varış Mahallerinde Bitirmemiş Deniz,Hava ve Kara Ulaştırma Araçlarında

Ulaştırma araçlarına ilişkin grev yasağı 275 sayılı yasada da yer almaktaydı.

“Eski düzenlemede yabancı memleketlere yapmakta olduğu yolculuğu bitirmemiş ibaresi farklı yazımlara neden oluyor ve bir Türk gemisinin,örneğin son yabancı limana varıp yolcularını indirdiği zaman,orada greve başlanabileceği sonucu çıkarılabiliyordu.Keza Türk sularnda seyir halinde olan gemilerle,Türkiye’de hareket halinde bulunan hava,deniz ve karayolu ulaştırma araçlarında grev ve lokavt yasağı,geminin ve trenin ilk vardıkları liman veya istasyonda greve başlanabileceği şeklinde anlaşılıyor (4) , özellikle bu durum yolcular açısından geçen dönemde sürpriz grev ve lokavtlarda yasal olarak kabul edildiğinden önemli sorunlar yartıyordu” (Reisoğlu 1986:291).

2822 sayılı yasadaki düzenlemede, ulaştırma aracı başladığı yolculuğu yurt içindeki varış mahallerinde tamamlamadığı sürece grev yapılamayacaktır. Bu düzenlemeye göre ulaştırma araçları yolculuklarını; yurt içinden, yurt dışından yada yurt içinden yurt dışına başlayan yolculuğu, yurt içindeki varış mahallerinde tamamlamadıkları sürece grev yapılamayacaktır. Ayrıca, ulaşım devam ederken uğranılan istasyon, iskele veya limanlarda da grev yapılamayacaktır.

IV-GREVİN ERTELENME

Anayasanın 54. maddesine göre grevin ertelenebileceği haller ve işyerlerinin kanunla düzenleneceği belirtilmiştir. Anayasada hüküm altına alınan erteleme hali 2822 sayılı yasanın 33 ve 34. maddelerinde düzenlenmiştir.

2822 sayılı yasanın 33. maddesine göre karar verilmiş veya başlanmış olan kanuni bir grev, genel sağlığı veya milli güvenliği bozucu nitelikte ise Bakanlar Kurulunca çıkarılacak bir kararname ile altmış gün süreyle ertelenebilecektir.

Grevlerin ertelenmesine ilişkin hüküm 275 sayılı kanunda da yer almaktaydı. Eski yasada yer alan ertelemeye ilişkin uygulama hemen hemen 2822 sayılı yasadaki erteleme hükümlerine benzerlik göstermekteydi. Bu dönemdeki uygulamada genellikle Bakanlar Kurulu ertelemeye ilişkin kararnemenin çıkarılmasından önce Sağlık ve Sosyal Yardım Bakanlığının veya Milli Güvenlik kurulu genel sekreterliğinin bu konudaki yazılı görüşüne başvurmakta idi. Yeni dönemde ise grev erteleme kararları iktidarların tutumlarına kalmaktadır (Yorgun: 29).

Erteleme işlemi, 2822 sayılı yasada olduğu gibi 275 sayılı yasada da aynı gerekçelere dayanmaktaydı. 275 sayılı yasaya göre, karar verilmiş veya başlamış olan kanuni bir grev veya lokavt memleket sağlığını veya milli güvenliği bozucu nitelikte ise Bakanlar Kurulu bu uyuşmazlıkta, grev veya lokavtı bir kararname ile en çok 30 gün süreyle geciktirebilmekteydi. Ayrıca bu süre ikinci bir erteleme kararı ile 60 gün daha uzatılabilmekteydi. 2822 sayılı yasadaki erteleme süresi tek bir süredir ve 60 günden ne eksik nede fazladır. "Kanunda 60 günlük erteleme süresi mutlak bir ifade ile, yani azaltılıp çoğaltılması mümkün olmayan bir süre tarzında kaleme alınmıştır" (Elbir 1987:251). Bu nedenle bu süreyi eksik alma yada uzatma yeni kanunda söz konusu değildir (Tunçomağ 1985:426).

A-Ertelemeyi Gerektiren Nedenler

Bakanlar Kurulunun grevi erteleme gerekçesi iki nedene dayanmaktadır. Bunlardan biri genel sağlığın bozulması diğeri de milli güvenliğin bozulmasıdır. Başlanan veya karar verilen kanuni bir grev milli güvenliği veya genel sağlığı bozucu nitelikte ise yada bozacağı önceden kestirilmişse Bakanlar Kurulunun alacağı bir kararla yapılan grev ertelenebilecektir.

Yapılan grevin, milli güvenliği ve genel sağlığı bozucu nitelikte olması hali grevin ertelenmesini gerektiren nedenler olduğundan bu nedenlerin neler

olacağını tanımlamak gerekmektedir. Bu terimlerin tanımlarını bazı kaynaklarda bulabilmekteyiz.

Anayasanın 117. maddesinde, Anayasal bir kurum olarak kurulan Milli Güvenlik Kurulunun, Çalışma Yönetmeliğinde, milli güvenlik kavramına açıklık getirilmiştir.

Yönetmeliğe göre, "Milli güvenlik; dışarıdan ve içeriden yapılabilecek her çeşit taarruzlara, bozguncu teşebbüslere, tabii afetlere ve büyük yangınlara azimle karşı koyabilmek, devlet otoritesini muhafaza ve devam ettirmek ve bir savaştan galip çıkabilmek için bütün kudret ve faaliyetlerin tam olarak kullanılmasıdır".

Danıştay'da bu hükümden yararlanmak suretiyle milli güvenlik kavramını, yurt ölçüsünde beliren iç ve dış tehlikelere karşı devlet tüzel kişiliğinin savunma ve güvenlik altına alınması şeklinde bir tanım getirmiştir (Alpar 1989a:788).

Genel sağlığa ilişkin bir tanımını ise 1930 tarihli Hıfzısıhha Kanununda bulabiliriz.

"Memleketin sıhhi şartlarını ıslah ve milletin sıhhatine zarar veren bütün hastalıklar veya sair muzır amillerle mücadele etmek ve müstakbel neslin sıhhatli olarak yetişmesini temin ve haklı tıbbi ve içtimai muavenete mazhar eylemek umumi devlet hizmetlerindendir".

Milli güvenlik ve genel sağlık kavramları kaynaklarında bu şekilde tanımlanmaktadır. Meydana gelen olay ve durumlar bu tanımlarda belirtildiği şekliyle milli güvenliği ve genel sağlığı bozucu nitelikte ise ertelemeye konu olacaktır. Anayasa Mahkemesince, sağlık işlerini grev yüzünden aksatmanın kamu için bu yerlerde çalışan işçilere grev hakkı tanımamaktan doğan zararlardan daha büyük zararlar doğurabilecek nitelikte olduğu ileri sürülerek bu tip işlerdeki devletin müdahalesine haklılık kazandırılmıştır (Demircioğlu 1991:179).

Erteleme bu nedenlerle sınırlıdır. Erteleme yapabilmeye bir başka neden gösterilemeyecektir. Bakanlar Kurulunun bu iki nedene gerekçe göstermek zorunda olup olmadığı hakkında yasada açıklık yoktur. Uygulamada Bakanlar Kurulu erteleme kararlarında yalnızca yasadaki deyimleri yineleyerek gerekçe göstermektedir. Kanunda gösterilen deyimler soyut olduğundan Bakanlar Kurulunun bir takdir yetkisinin olduğu söylenebilir (Demircioğlu 1991:190).

B-Karar Verilmiş Yada Başlanmış Bir Grevin Ertelenmesi

Erteleme olayının özelliği başlamış olan yada karar verilmiş olan grevlerin engellenmesidir. Grev yasaklarından farklı olarak erteleme olayında, karar verilmiş veya uygulamaya konulmuş somut bir grev olmalıdır.

“Ortada henüz grev kararı yokken, örneğin arabuluculuk safhasında erteleme yapılamayacağı gibi alınan veya uygulanan grev kararı kanun dışı ise yine erteleme kararı alınamayacak, kanun dışı grev kararı alanlar veya uygulayanlar bu kanunda öngörülen yaptırımlarla karşılaşacaklardır. Ayrıca genel bir erteleme kararı alamayacak olan Bakanlar Kurulu, karar verilmiş her grev için ayrı bir erteleme kararı almak ve gerekçesini belirtmek durumunda kalacaktır” (Alpar 1989a:787).

Bakanlar Kurulu erteleme kararını, bir kararname ile 60 gün süreyle alabilecektir. Erteleme süresi kararnemenin yayımlandığı tarihte, işlemeye başlayacaktır. Erteleme süresi tek bir süredir. Bu süreyi eksik alma yada uzatma sözkonusu değildir.

Erteleme süresi 60 günden ne eksik nede fazla olmaktadır. 60 günlük süre sabit olup azaltılması yada çoğaltılması mümkün değildir.

IV-GREVİN MAHKEMECE SINIRLANDIRILMASI

2822 sayılı yasa kanuni grevin gerektirdiği durumlarda yargı yoluyla sınırlandırılma esasını getirmiştir. Yasanın bununla ilgili hükümleri kaynağını Anayasadan almaktadır.

Anayasanın 54. maddesinde; grev hakkının iyiniyet kurallarına aykırı tarzda, toplum zararına ve milli serveti tahrip edecek şekilde kullanılamayacağı belirtilmektedir. Anayasanın bu hükmü 2822 sayılı yasanın 47. maddesinde tekrarlanarak, belirtilen bu kurala aykırı hareket edilmesi halinde taraflardan birinin veya Çalışma Bakanının başvurusu üzerine yetkili iş mahkemesince grevin durdurulabileceği hüküm altına alınmıştır.

275 sayılı yasada; işçilerin veya işçi kuruluşunun, sözleşmeden veya mevzuattan doğan haklarının karşı tarafça ihlali halinde başvurulacak grevinin mahkemece durdurulmasına imkan sağlanmıştır. Ancak menfaat uyuşmazlığı sonucu uygulamaya konulmuş kanuni bir grevin mahkemece durdurulması sözkonusu olmuyordu (Narmanlıoğlu 1990:220).

2822 sayılı yasada hak grevi tanınmadığından, mahkemenin durdurma kararı menfaat grevleri için sözkonusu olacaktır. Kanuni şartlara uygun olarak başlatılan bir grev, iyiniyet kurallarına aykırı tarzda, toplum zararına veya milli serveti tahrip edecek şekilde yapılıyorsa yetkili iş mahkemesince durdurulabilecektir.

“Geçen dönemde de kanuni grev ve lokavtların iyiniyet kurallarına aykırı tarzda kullanılamayacağı, aksi takdirde bunların himaye görmeyeceği doktrinde

açıkça belirtildiği halde mahkeme kararlarında bir grev veya lokavtın iyiniyet kurallarına aykırı olduğu için durdurulmasına rastlanmamıştır” (Reisoğlu 1986:381).

2822 sayılı yasa, grev hakkına çizmiş olduğu çerçeve ile kanuni grevi belirlemiş ve bunun dışında kalan grevi kanun dışı grev kapsamında değerlendirilmiştir. Bu nedenle grevin kanuni nitelik taşıması onun geçerliliğini sağlayan bir unsur olmaktadır. 2822 sayılı yasanın 46. maddesi ile yapılan bir grevin kanuni şartlara uygun olup olmadığının tesbit edilmesi esası getirilerek, şartlara uymadığı tesbit edilen grevin durdurulmasına olanak tanınmıştır. Tesbiti yapacak merci olarak da İş mahkemelerini yetkili kılmıştır.

2822 sayılı yasaya göre, yasal bir grevin mahkeme kararıyla sınırlandırıldığı bir başka durum 51. madde de düzenlenmiştir. Buna göre, grevin yapıldığı iş yerinde, sendikaya üye bulunan işçilerin dörtde üçünün üyelikten ayrılması halinde, tarafların başvurusu üzerine yetkili mahkeme, grevin sona ereceğini ilan eder. İlan üzerine yasal grev sonaermek zorundadır.

A-Kanuni Bir Grevin Mahkeme Kararı İle Durdurulması

2822 sayılı yasanın 47.maddesine göre bir grevin durdurulabilmesi için her şeyden önce yasal bir grevin varlığı şarttır. Buna göre mahkemenin durdurabileceği grevlerin bir başka özelliği grevin fiilen başlamış olmasıdır.

Grevin başlaması yada grevin sürdürülmesi aşamasında, mahkeme diğer koşulların varlığı halinde durdurma kararı verebilecektir (Demircioğlu 1993:339).

“Mahkeme bu yolda karar verebilmesi için grev yada lokavt uygulamasına geçilmiş olması gerekir. Zaten kolaylıkla kabul edilebileceği üzere grev hakkı ve lokavtın iyi niyet kurallarına aykırı tarzda, toplum zararına ve milli serveti tahrip edecek şekilde kullanıp kullanmadığının anlaşılabilmesi için şüphesiz grev ve lokavtın uygulamasına geçilmiş bulunulması gerekir” (Erkul 1985:222).

Kanunun 47.maddesinin ilk cümlesi grev hakkı ile başlamaktadır. Buna göre mahkemenin durdurma yetkisi; yasal olarak bu hakkı elde etmiş koşullarını yerine getirmiş ancak maddede belirtilen nitelikleri taşıyan grevler için geçerli olacaktır.

Grevleri durdurmaya yetkili mahkeme, kanunun 15. maddesine göre belirlenen iş mahkemesidir. Buna göre, işyerinin bağlı olduğu bölge müdürlüğünün bulunduğu yerde iş davalarına bakmakla görevli mahkeme yetkili mahkemedir. Eğer toplu iş sözleşmesi birden fazla bölge müdürlüğünün yetki alanına giren işyerlerini kapsıyorsa Ankara’daki iş mahkemesidir. İşletme toplu

iş sözleşmelerinin yapıldığı işyerleri için yetkili olacak mahkeme ise işletme merkezinin bulunduğu yerdeki iş mahkemesidir.

Yapılan grevin belirlenen nitelikleri taşımadığı gerekçesi ile mahkemenin kendiliğinden durdurma yetkisi yoktur. Çalışma Bakanı veya işverenin başvurusu üzerine ancak mahkeme bu kararı verebilir.

a-Grevin Durdurulmasına Neden Olan Koşullar

Kanunun öngördüğü şekilde alınan grev kararı üzerine uygulanan grev, iyi niyet kurallarına aykırı tarzda, toplum zararına ve milli serveti tahrip edecek şekilde kullanılıyorsa mahkemece durdurulacaktır. Grevin mahkemece durdurulması için, bu üç koşulun birlikte gerçekleşmesi gerekmez. Bu koşullardan birinin varlığı gerekli ve yeterlidir (Demircioğlu 1993:339).

aa-İyiniyet Kuralı

Mahkemenin başlamış bir grevi durdurmasının gerekçesi uygulanan grevin iyi niyet kurallarına uygun tarzda kullanılıp kullanılmadığı olacaktır. Uygulanan grevlerin iyi niyet kuralına uygun kullanılıp kullanılmadığı önceden formüle bağlamak mümkün değildir (Oğuzman 1984:205).

Öğretide, grev hakkının kullanımının iyi niyet kurallarına uygun tarzda kullanılıp kullanılmadığının, Medeni Kanunun 2. maddesindeki kurallar içinde yaklaşılması önerilmektedir (Demircioğlu 1993:339). Medeni Kanunun bu maddesinde, herkes haklarını kullanmakta ve borçlarını ifada hüsnüniyet kaidelerine riayetle mükelleftir denilmektedir. Kanun bu hükmüyle, bir hakkı kullanırken veya bir borcu yerine getirirken nasıl hareket etmemiz gerektiğini çok genel bir biçimde belirtmektedir (Akıntürk 1980:98). Grev hukukun tanıdığı bir hak olduğu için bu hakkın Medeni Kanunun öngördüğü biçimde iyi niyet kurallarına uygun olarak kullanılması zorunludur (Reisoğlu 1986:381).

İyi niyet kuralını Yargıtay tanımlamış bulunmaktadır. Objektif iyi niyet; insanlar arasındaki ilişkilerde, yasa, tüzük, yönetmelik ve hatta örf ve adet hukuku gibi düzenlemeler dışında sosyal ve kültürel ilerleme süreci içinde, ahlak, dürüstlük gibi esaslardan esinlenerek toplumun değer yargısı ile oluşan kurallardır (5).

Uygulanmakta olan grevin iyi niyetli olmadığını bir tarafın veya Çalışma Bakanının yetkili iş mahkemesine öne sürmesi üzerine karar, hakim tarafından verilecektir. Yapılan grevin iyi niyetli olup olmadığı hakimın takdiri ile belli

olacaktır. “Hakim, hak ve adalet ölçüleri içinde takdir yetkisini kullanarak her olayı kendi şartları içinde değerlendirmek zorundadır” (Oğuzman 1984:205).

Mahkemece yapılan grevin iyi niyet kurallarına uygun tarzda kullanılmadığı yolunda karar verilmişse, grevin durdurulması gerekecektir.

bb-Toplum Zararı ve Milli Servetin Tahrip Edilmesi Kuralı

Toplum zararı, deyiminin tanımı kesinkes yapılmamış soyut bir kavramdır. Toplum zararı yada tersi olan toplum yararının ne olduğu ülkelere ve zamana göre değişmektedir. Bu nedenle grevin topluma zarar verip vermediğinin kesin olarak ölçüsü bulunmamaktadır. Aynı şekilde yapılan grevin milli serveti tahrip edip etmediği konusunun belirlenmesinde de kesin ayrımlar bulunmamaktadır. Bu konudaki karar yine hakim tarafından verilecektir.

b-Grevin Mahkemece Durdurulmasının Sonuçları

Mahkemenin grevi durdurma konusunda vereceği karar ihtiyati önlem niteliği taşımadığı gibi esas hakkında bir hüküm de değildir. 275 sayılı yasanın Mecliste görüşülmesi sırasında; mahkemenin vereceği durdurma kararının ne ihtiyati tedbir niteliğinde geçici bir karar olduğu ne de esas hakkında bir karar olduğu, bunun kamu düzenini muhafaza etmek üzere alınacak bir karar olduğu belirtilmiştir. Aynı niteliği 2822 sayılı yasanın 47. maddesindeki durdurma kararları içinde söylemek mümkündür (Demircioğlu 1993:343).

Grevin durdurulması için mahkemede açılan dava devam ederken ihtiyati tedbir istenebilir. Ancak 47. maddede buna ilişkin hüküm bulunmamaktadır. Kanunun 46.maddesinde öngörülen tesbit davasından yararlanılarak ihtiyati tedbir istenebilir. Hukuk Usulü Muhakemeleri Kanunu uyarınca durdurma kararı ihtiyati önlem kararıyla birlikte yada ayrı olarak verilebilir. Ancak Yargı organı ihtiyati önlem kararını kendiliğinden veremez. HUMK’na göre ihtiyati önleme bu konuda istem olursa karar verilecektir (Demircioğlu 1993:344).

Açılan dava ihtiyati tedbir kararı ile birlikte yürütülmüş ve yapılan grevin kanun dışı olduğuna karar verilmiş ise ihtiyati tedbir alınmasının grev açısından bir engeli bulunmamaktadır. Ancak mahkeme grevin yasal olduğuna karar verirse ihtiyati tedbir alınmış olması grevi engelleyecektir (Alpar 1989a:796).

Mahkemenin grevi durdurma konusunda verdiği kararın kesin olup olmadığı kanunda belirtilmemiştir. Bu durumda mahkemenin vereceği kararın temyiz edileceğini kabul etmek gerekir. Temyiz sonucunda mahkemenin durdurma kararının kesinleşmesi ile greve son vermek gerekmektedir. Aksi takdirde yapılan grevin yasa dışı olacağını ve yasa dışı grevler hakkındaki

hükümlerin uygulanacağını kabul etmek gerekmektedir (Demircioğlu 1993:344).Temyiz sonucunda mahkemenin kararı bozulmuşsa grevin tekrar devam etmesi gerekir. Ancak yasada bu durumda grevin ne zaman başlayacağına ilişkin hüküm bulunmamaktadır. Reisoğlu'na göre bu durumda grevin derhal başlaması gerekir. Aksi takdirde grevden vazgeçildiği sonucuna varılacaktır (Reisoğlu 1986:383).

B-Grevin Kanun Dışı Olup Olmadığının Mahkeme Kararı İle Tespit Edilmesi

2822 sayılı yasa grevin kanun dışı olup olmadığının tespit edilmesini düzenleme ihtiyacı duymuş ve 46. maddesi ile hüküm altına almıştır (Alpar 1989:801). Buna göre uyuşmazlığın tarafı olanlar 15. maddeye göre yetkili iş mahkemesine başvurarak karar verilen veya uygulanmakta olan grevin kanun dışı olup olmadığının tespitini talep edebilirler.

Türk hukukunda, tespit davası ayrı bir dava türü olarak düzenlenmemiştir. "Bir hukuki ilişkinin mevcut olup olmadığı veya içeriği konusunda kesin hüküm niteliğinde bir karar verilmesi için açılan dava,tesbit davası olarak tanımlanabilir" (Alpar 1989a:800).

Öğretide tespit davasının açılmasının mümkün olduğu görüşü savunulmuştur (Tunçomağ 1985:511; Reisoğlu 1986:375; Oğuzman 1984:258). Yargıtayca da bu görüş benimsenmiştir (6).Tespit davası kanun dışı grevin belirlenmesinde geniş bir uygulama alanı bulmuştur.

Tespit davası grevin karar aşamasında açılabileceği gibi uygulama aşamasında da açılabilecektir. Sona ermiş bir grev için tesbit davası açılmasında hukuki bir yarar bulunmamaktadır (Reisoğlu 1986:377).Tesbit davasının açılmış olması, alınmış grev kararının uygulanmasını yada uygulanmakta olan grevin devam etmesini engellemez. Ancak dava sonucunda kanun dışı grev kararı verilmiş ise grev başından itibaren kanun dışı grev olarak uygulanmış olur.

Tespit davasının görülmesi esnasında hakim; tespit kararının kesinleşmesine kadar dava konusu grevin ihtiyati tedbir olarak, durdurulmasına karar verebilir yada konulmuş tedbiri her zaman kaldırabilir.Hakim bu yetkisini kullanarak, tespit talebini ciddi bulursa, ihtiyati tedbir kararı ile grevi durdurabilir.Böylelikle, dava sonunda kanun dışı grev olarak tespit edileceği ihtimali yüksek olan grevler dava aşamasında uygulanmayacaktır.Ancak buna rağmen grev uygulanmaya devam edilirse kanun dışı greve dönüşecektir.

Mahkeme kararını bir ay içinde verecektir.Verilen karar tarafları, işçi ve işveren sendikasını bağlayacaktır.Tespit davası sonunda verilen karar kesin

hüküm niteliğindedir. Kararın kesin nitelikte olması buna ilişkin davaları bağlayacaktır. Buna göre dava sonunda grevin kanun dışı olduğu tespit edilmişse grev bu niteliği kazanacak ve grevci tarafı bağlayacaktır.

C-Grevi Uygulayan Sendika Üyelerinin Üyelikten Çıkması Halinde Grevin Mahkemece Sona Erdirilmesi

Kanunun 51. maddesi ile grevi uygulayan sendikanın üye sayısı belirli bir oranın altına düştüğü takdirde, mahkeme yoluyla grevin sona erdirilmesine imkan verilmiştir.” Bu düzenleme ile grevin etkisiz kaldığı varsayılan durumlarda hakim müdahalesiyle grevin sona erdirilmesinin sağlanması amaçlanmıştır “(Reisoğlu 1986:481).

Grevi uygulayan sendikanın, bu grevin uygulandığı işyerindeki üyesinin dörtte üçünün sendika üyeliğinden ayrıldıklarının tespiti halinde, ilgililerden biri grevin sona erdirilmesi için 15. maddeye göre belirlenen mahkemeye başvurabilir. Mahkeme, belirlenecek tarihte grevin sona ereceğini yine aynı maddenin birinci fıkrasındaki usule uygun olarak ilan eder. Buna göre mahkemece belirlenecek bir tarihte grevin sona ereceği yazı ile karşı tarafa ve bölge çalışma müdürlüğüne bildirilir. Ayrıca mahallinde çıkan en az bir gazetede, gazete yoksa mutad vasıtalarla ilan edilir. Bu şekilde ilan olunmakla grev sona erer.

Sendikalar Kanununun 25. maddesine göre, sendikaya üye işçiler önceden bildirimde bulunmak suretiyle üyelikten çekilebilirler. Çekilme bildirimi noter huzurunda yapılır ve çekilme, başvuru tarihinden itibaren üç ay sonra geçerlidir. Sendika üyeliğinin sona ermesinde esas alınacak sayının hesabında ölüm, emeklilik ve ihraç nedeniyle sona eren üyelik sayıları da dikkate alınacaktır.

VI-GREV OYLAMASI YOLUYLA GREV HAKKININ SINIRLANDIRILMASI

2822 sayılı yasa, kanuni bir grevin uygulanıp uygulanmaması konusunda da işyerinde çalışan işçilere karar verebilme iradesi tanımaktadır. Buna göre işçiler, kanuni bir grevin uygulanmamasına karar verebilirler. Bu yolla, grev hakkı işçiler tarafından engellenmiş olmaktadır.

“Mesleki teşekkül greve karar vermiş olmakla beraber grevin uygulanacağı işyerindeki işçilerin çoğunluğu bu uygulamaya muhalif bulunabilirler. Son sözün o iş yerinde çalışan sendika üyesi olsun veya olmasın bütün işçilere ait olmasını sağlamak ve demokratik bir sistem kurmak amacıyla kanun 35 ve 36. maddelerinde

grev oylaması adı altında bir referandum sistemi kabul “etmiştir”(Elbir 1987:245).

2822 sayılı yasa hükmüne göre işyerinde çalışan işçilerin en az dörtte üçünün talebi üzerine, grevin yapılıp yapılmamasına oylama yoluyla karar verilebilir. Benzer uygulama 275 sayılı yasa döneminde de mevcuttu. Eski yasaya göre o işyerinde çalışan işçilerin üçte birinin talebi üzerine grevin yapılıp yapılmamasına karar verilebilmekteydi.

A-Grev Oylaması

2822 sayılı yasanın 35. maddesine göre işçiler kanuni bir grevin yapılıp yapılmamasına oylama yoluyla karar verebilirler.

Grev kararı ilan edildikten sonra o işyerinde çalışanların en az dörtte biri, grev kararının işyerinde ilan edilmesinden başlayarak altı işgünü içinde yazılı olarak isterlerse, o işyerinde grev oylaması yapılır. Grev oylaması talebi, mahallin en büyük mülki amirine yapılacaktır.

Eski yasaya göre grev oylamasını isteyecek işçi sayısı azaltılmıştır. Yine yeni yasada eski uygulamadan farklı olarak oylamayı yapacak işçilerin niteliği belirtilmiştir. 275 sayılı yasada, oranın uygulanacağı işçi kitlesinin niteliği belirtilmediğinden, oylamanın neye göre yapılacağı konusunda tereddütler bulunmaktaydı. Bu konuda Yargıtayın bir kararında (7) oylamaya fiilen katılan işçilerin sayısının oylamada esas alınması gerektiği, bir başka kararında da (8) işyerinde çalışan işçi sayısının esas alınması gerektiği belirtilmiştir.

2822 sayılı yasada oranın hesaplanacağı işçi kitlesinin niteliği belirtilmiş olup, eski uygulamada karşılaşılan sorun ortadan kalkmıştır. Buna göre grev oylamasına; grev ilanının yapıldığı tarihte işyerinde çalışan işçiler başvuruabileceklerdir.

1475 sayılı İş Kanununun 1. maddesinde işçinin tanımı yapılmıştır. Buna göre bir hizmet akdine dayanarak herhangi bir işte ücret karşılığı çalışan kimseye işçi denilmektedir. İşçi sayısının hesabında ilanın yapıldığı tarihte işyerinde fiilen çalışan işçiler değil, işverene hizmet akdiyle bağlı olan işçiler anlaşılmaktadır (Reisoğlu 1986:309). İşçilerin ücretli veya ücretsiz izinli olmasının veya hasta olmasının bir önemi bulunmamaktadır. İşçinin geçici olarak başka bir işyerinde çalışması da dahil edilmesini engellemeyecektir. Ayrıca işçilerin sendikali veya sendikasız olmasının yada grev kararı veren sendikanın üyesi olması gibi ayrımlar bulunmamaktadır.

Grev oylamasına katılacak işçilerin oylamaya katılabilmeleri için ilan tarihinde işyerinde çalışıyor olmaları gerekir. Bu nedenle ilandan sonra işyerine alınan işçiler grev oylamasının hesabında dikkate alınmayacaktır.

2821 sayılı Sendikalar Yasasına göre işveren sayılan kişilerle, 2822 sayılı yasanın 62. maddesine göre toplu iş sözleşmesine temsilci sıfatıyla katılıp işveren niteliğini taşıyanlar, işçi sayısının hesabında dikkate alınmayacaktır.

Grev oylaması talebi, grev kararının işyerinde ilan edilmesinden başlayarak 6 iş günü içinde yazılı olarak mahallin en büyük mülki amirine yapılacaktır. İşletme sözleşmesi yapılmasına ilişkin uyuşmazlıkta grev oylaması talebi işletmenin her bir işyerinin bulunduğu mahallin en büyük mülki amirliğine yapılır. Taleplerin grev ilanını izleyen 6 iş günü içinde yapılması gerekmektedir. Söz konusu süre hak düşürücü süredir (Oğuzman 1984:200).

Grev oylaması, bu konudaki talebin yapılmasından başlayarak altı iş günü içinde ve işyerinde iş saatleri dışında en büyük mülki amirin tesbit edeceği gün ve zamanda ve onun veya görevlendireceği memurun gözetimi altında gizli oy açık tasnif esasına göre yapılır. Grev ilanında işyerinde çalışan işçi sayısının yarısının bir fazlası çoğunluğu sağlamada yeterli olacaktır.

İşletme toplu iş sözleşmesinin yapıldığı işyerleri için yapılacak oylama da her bir işyeri kendi içinde oylama yapacak ve bu sonuçlar işletme merkezinin bulunduğu mahallin en büyük mülki amirliğinde toplanacaktır. Oylama sonuçlarının salt çoğunluğa ulaşp ulaşmadığı toplanan sonuçlara göre belirlenecektir. Salt çoğunluğun hesaplanmasında, işletmedeki tüm işçilerin sayısı gözönünde bulundurulacaktır (Tunçomağ 1985:432).

B-Grev Oylamasının Sonuçları

Grev oylaması sonucunda işçiler, grevin uygulanmamasına karar vermişlerse artık grev uygulanamaz. Buna rağmen uygulanmışsa yapılacak grev yasa dışı grev sayılacaktır. Oylamayı yitiren sendikanın almış olduğu grev kararı da düşecektir (Tunçomağ 1985:430).

Oylamanın sonucunda grevin yapılmaması yolunda çoğunluk sağlanamamışsa kanunun 37. maddesine göre grev yapma imkanı doğacaktır. Ancak 37. maddeye göre grevi uygulamak için belirlenen 60 günlük süre yine aynı maddeye göre oylama sonucunun kesinleşmesinden itibaren işlemeye başlayacaktır.

Oylama sonucunda grevin yapılmamasına karar verilmişse, uyuşmazlık tarafların anlaşması veya YHK'na başvurulması yoluyla çözülecektir.

VII-GREV HAKKINI SINIRLAYAN DİĞER YASALAR

Grev hakkını sınırlayan hükümler önce Anayasada ve buna bağlı olarak da özel yasası olan 2822 sayılı kanunda düzenlenmiştir. Ancak grevi sınırlayan hükümler yalnızca bunlar değildir. Bazı yasalar, ilgili oldukları alanlarda grevin söz konusu olduğu bazı durumlarda grevi yasaklamakta yada sınırlandırmaktadır.

1402 sayılı Sıkıyönetim Kanunu bu yasalardan biridir. Sıkıyönetim esnasında gerekli görüldüğü takdirde, grev uygulaması durdurulmakta veya izne bağlanmaktadır.

2935 sayılı Olağanüstü Hal Kanunu greve sınır getiren bir başka yasaydı. Ancak kanunun buna ilişkin hükmü daha sonra iptal edilmiştir.

Bunların dışında 3218 sayılı Serbest Bölgeler Kanunu, 2495 sayılı Bazı Kurum ve Kuruluşların Korunması ve Güvenliklerinin Sağlanması Hakkında Kanun grev hakkını sınırlayan diğer kanundur.

Ayrıca, 657 sayılı Devlet Memurları Kanunu da devlet memurlarına grev hakkını yasaklama yoluyla grevi bir başka şekilde sınırlandıran yasadır.

A-Sıkıyönetim Kanunu

Anayasanın, 119 ve 122. maddeleri ile olağanüstü yönetim usulleri düzenlenmiştir. Anayasanın ilgili maddelerine göre olağanüstü durumlar, savaş hali, seferberlik, sıkıyönetim ve olağanüstü haldir. 122. maddesinde de sıkıyönetim ile ilgili genel hükümler yer almıştır.

122. maddeye göre sıkıyönetim, “Anayasanın tanıdığı hür demokrasi düzenini veya temel hak ve hürriyetleri ortadan kaldırmaya yönelen ve olağanüstü hal ilanını gerektiren hallerden daha vahim şiddet hareketlerinin yaygınlaşması veya savaş hali, savaşı gerektirecek bir durumun başgöstermesi, ayaklanma olması veya vatan veya Cumhuriyete karşı kuvvetli ve eylemli bir kalkışmanın veya ülkenin ve milletin bölünmezliğini içten veya dıştan tehlikeye düşüren şiddet hareketlerinin yaygınlaşması sebepleriyle” ilan edilir.

1402 sayılı Sıkıyönetim Kanununda ise sıkıyönetimin uygulamasına ilişkin hükümler düzenlenmiş bulunmaktadır. Kanunun 3. maddesine göre, Sıkıyönetim Komutanı Sıkıyönetim Bölgesinde genel güvenlik ve kamu düzeninin gerektirdiği hallerde olağanüstü tedbirler almaya yetkili kılınmıştır. Bu tedbirler arasında grev hakkını sınırlandırıcı bir yetkide bulunmaktadır.

Sıkıyönetim Komutanı, grevin kullanılmasını süreli olarak durdurmak ve izne bağlamak yetkisine sahiptir. Bu hüküm daha sonra 2301 sayılı yasa ile 19 Nisan 1980 tarihinde değiştirilmiştir. Yeni düzenlemede, grev yetkilerinin kullanılması, irade beyanı, referandum ve sendikal faaliyetleri sürekli olarak durdurmak veya izne bağlamakla yetkili kılınmıştır. Buna göre grev hakkı sıkıyönetim ilanı ile birlikte, Sıkıyönetim Komutanınca sürekli olarak durdurulacak veya izne bağlanacaktır.

Sıkıyönetim ilanından sonra, Sıkıyönetim Komutanı grev hakkını iki şekilde kısıtlayabilmektedir. Henüz grev kararı alınmadan grev yetkisi süreli veya süresiz olarak izne bağlanabilecektir. Bu takdirde belirtilen süre içerisinde grev kararının alınması, uygulanması grev yasağı kapsamında değerlendirilecektir. Bir diğer şekilde ise kararı alınmış grevin uygulanması izne bağlanabilecektir (Tunçomağ 1988:495). Yine aynı şekilde grev uygulandığı takdirde yasak kapsamına girecektir (Demircioğlu 1991:185).

Sıkıyönetim Komutanlığınca grev, sıkıyönetim bölgesinin tamamında veya belli işkollarında yada belirli işyerlerinde yasaklanabilir. Yasaklama süreyle bağlı olacağı gibi sürekli de olabilir. Süreyle sınırlı ise sürenin bitiminde, süre belirtilmemiş ise Komutanlığın yeni bir kararı veya sıkıyönetimin bitmesi ile yasaklama sona erecektir (Tunçomağ 1985:421; Narmanlıoğlu 1990:190; Zeytinoğlu 1986:150).

275 sayılı yasada, sıkıyönetimin uygulandığı bölgelerde, sıkıyönetim komutanlığı grev yetkilerinin kullanılmasını süreli veya süresiz olarak askıda bırakabileceği veya izne bağlayabileceği şeklinde hüküm yer almaktaydı. Buna göre, sıkıyönetim nedeniyle yapılacak sınırlama grev yasağı kapsamına alınmıştır.

275 sayılı yasada yer alan bu düzenlemeye benzer açık bir hüküm 2822 sayılı yasada yoktur. Yalnızca 31. maddesinde olağanüstü haller ile sıkıyönetim halinde uygulanacak hükümler saklıdır şeklinde bir ifadeye yer verilmişti. Ancak bu ifade daha sonra 3451 sayılı yasa ile 27 Mayıs 1988 tarihinde yürürlükten kaldırılmıştır. Bundan dolayı 2822 sayılı yasada, sıkıyönetim halindeki grev yasağının ne tür bir yasak olduğu; genel yasak mı, geçici yasak mı, erteleme halimi olduğu belli değildir.

Sıkıyönetim Komutanlığınca, grev yasaklandığı sürece karar alınmış yada yapılması planlanacak grevler uygulandığı takdirde, yasa dışı grev niteliğine bürünecektir (Narmanlıoğlu 1990:191).

B-Olağanüstü Hal Kanunu

Anayasanın 119 ile 122. maddeleri arasında yer alan olağanüstü yönetim usullerinin bir diğeri de olağanüstü hal uygulamasıdır. 1982 Anayasasının düzenleme biçimine göre, sıkıyönetimi gerektirmeyen hallerde, Hükümete “Olağanüstü Hal” ilan etme yetkisi tanınmıştır (Alpar 1989b:52)

119. maddeye göre, “Tabii afet ve ağır ekonomik bunalım sebebiyle 120. maddeye göre de “Şiddet olaylarının yaygınlaşması ve kamu düzeninin ciddi şekilde bozulması sebebiyle olağanüstü hal ilan edilebilir. Belirtilen her iki durumda da, Cumhurbaşkanının başkanlığında toplanan Bakanlar Kurulu belirtilen hallerin gerçekleşmesi halinde, yurdun bir veya birden fazla bölgesinde veya bütününde süresi 6 ayı geçmemek üzere olağanüstü hal ilan edebilir. 121. maddeye göre TBMM, Bakanlar Kurulunun istemi üzerine her defasında 4 ayı geçmemek üzere süreyi uzatabilir. Yine 121. maddeye göre olağanüstü yönetim usulleri olağanüstü hal kanununda düzenlenir hükmü yer almıştır.

“Bu hükümle, olağanüstü yönetime tanınan yetkiler ve olağanüstü yönetim usullerinin Olağanüstü Hal Yasası ile düzenleneceği öngörülmüştür. Bu yetkiler arasında, kişiler için getirilecek, para, mal ve çalışma yükümleri, temel hak ve özgürlüklerin kısıtlanması veya durdurulması gibi yetkiler yer almaktadır. Anayasanın öngördüğü kuralları düzenlemek üzere 25.10.1983 tarih ve 2935 sayılı olağanüstü hal yasası çıkarılmıştır. Bu yasa ile tabii afet, tehlikeli salgın hastalıklar veya ağır ekonomik bunalım hallerinde ilan edilen olağanüstü hallerde vatandaşlar için getirilecek para, mal ve çalışma yükümlülükleri ile olağanüstü hallerin her türü için ayrı ayrı geçerli olmak üzere temel hak ve özgürlüklerin nasıl sınırlandıracağı veya nasıl durdurulacağı, halin gerektirdiği tedbirlerin nasıl ve ne surette alınacağı, kamu hizmeti görevlilerine ne gibi yetkiler verileceği, görevlilerin durumlarında ne gibi değişiklikler yapılacağı ve olağanüstü yönetim usullerine ilişkin hükümlere yer verilmiştir” (Alpar 1989b:52).

2822 sayılı yasanın geçici yasaklar başlıklı 31. maddesinde yer alan genel hayatı felce uğratan felaket halleri ile Olağanüstü Hal Kanununda yer alan olağanüstü haller benzerlik göstermektedir. Buna göre, sözkonusu hallerde, Bakanlar Kurulu bu hallerin bulunduğu bölgelerdeki işyeri ve işkolları için 2822 sayılı yasaya göre grevi geçici olarak yasaklayabileceği gibi, 2935 sayılı yasaya göre de olağanüstü hal ilan edebilecektir. Buna göre Anayasanın 119. maddesindeki haller için hem olağanüstü hal hemde grev yasağı sözkonusudur.

2935 sayılı yasada grev ertelenmesi ile ilgili bir hüküm bulunmamaktaydı. 201 sayılı KHK ile yasanın “Şiddet hareketlerinde alınacak tedbirler” ile ilgili 11. maddesine “ö” bendi eklenmiştir. Eklenen bu hükme göre, grev kararları en çok bir aya kadar ertelenebilecektir. Yasanın bu hükmüne göre Bakanlar Kurulu, Anayasanın 20. maddesinde belirtilen ve olağanüstü hal ilanını gerektiren nedenlerle yapılmakta olan grevi belirtilen gerekçelerle erteleyebilecektir.

2935 sayılı yasanın 11. maddesine eklenen “ö” bendi daha sonra 425 sayılı KHK ile yeniden düzenlenmiştir. 2935 sayılı yasadaki bu değişikliklerin KHK ile değiştirilecek nitelikte hükümler olmadığı gerekçesi ile Anayasa

Mahkemesince iptal edilmiştir. İptal kararı ile 2935 sayılı yasaya ilave getirilen grev kısıtlaması ortadan kalkmıştır.

C-Serbest Bölgeler Kanunu

Türkiye’de ihracat için yatırım ve üretim artırmak, yabancı sermaye ve teknoloji girişini hızlandırmak, ekonominin girdi ihtiyacını ucuz ve düzenli şekilde temin etmek, dış finansman ve ticaret imkanlarından daha fazla yararlanmak üzere, serbest bölgelerin kurulması yer ve sınırlarının tayini, yönetimi, faaliyet konularının belirlenmesi, işletilmesi, bölgelerdeki yapı ve tesislerin teşkili ile ilgili hususları kapsayan 3218 sayı ve 6 Haziran 1985 tarihli Serbest Bölgeler Kanunu yürürlüğe girmiştir.

Kanunun 1. maddesine göre serbest bölgenin faaliyete geçmesinden itibaren 10 yıl süreyle 2822 sayılı kanuna göre grev ve lokavt hükümlerinin uygulanmayacağı belirtilmiştir. 2. maddesine göre de, kanun hükümlerinin bir serbest bölgenin faaliyete geçmesinden itibaren uygulanacağı, faaliyete geçiş tarihinin ise o serbest bölge alanını çevreleyen çit, kule ve kapı inşaatlarının tamamlanması, bölge müdürlüğü, polis, gümrük birimlerinin faaliyete başlaması ile serbest bölgenin açılmış sayılacağı belirtilmektedir.

3218 sayılı kanunla serbest bölge ilan edilen yerler faaliyete başlamasından itibaren 10 yıl süreyle, 2822 sayılı yasanın greve ilişkin hükümleri uygulanmayacaktır.

D-Bazı Kurum ve Kuruluşların Korunması ve Güvenliklerinin Sağlanması Hakkında Kanun

2495 sayılı Bazı Kurum ve Kuruluşlarının Korunması ve Güvenliklerinin Sağlanması Hakkında Kanuna göre; milli ekonomiye ve Devletin savaş gücüne önemli ölçüde katkısı bulunan, kısmen veya tamamen yıkılmaları, hasara uğratılmaları veya geçici bir zaman için dahi olsa çalışmadan alıkonulmaları, ülke güvenliği, ülke ekonomisi veya toplum hayatı bakımından olumsuz neticeler yaratacak, kamuya veya özel kişilere ait kurum ve kuruluşların sabotaj, yangın, hırsızlık, soygun, yağma ve zorla işten alıkoyma gibi tehdit, tehlike veya tecavüzlere karşı korunmalarını ve güvenliklerini sağlamak üzere Bakanlar Kurulunca kuruluş bünyesinde özel güvenlik teşkilatı kurulabilmektedir.

Kanunun 22. maddesine göre, özel güvenlik teşkilatı personeli grevlere her türlü toplantı veya gösteri yürüyüşlerine hiçbir şekilde katılamıyacak, katılmaya teşvik edilemeyecek ve zorlanamayacaklardır.

Özel güvenlik teşkilatının bulunduğu işyerleri herhangi bir şekilde grev yasağına tabi değilse bile özel güvenlik elemanı olmasından dolayı grev yasağına tabi olacaktır.

E-Devlet Memurları Kanunu

1961 Anayasası, sendika hakkı konusunda benimsediği olumlu yaklaşımdan ayrılarak grev hakkını yalnızca işçiler açısından güvenceye almıştır. 47. maddesine göre yalnızca işçiler işverenler ile olan münasebetlerinde ikdisadi ve sosyal durumlarını korumak ve düzeltmek amacıyla grev hakkına sahiptirler (Gülmez 1994:13).

“Grev yasağı kamu hizmetlerinin aksamamasını sağlamak için konulmuştur. Anayasa Mahkemesi bu yasağın Anayasa’ya aykırı olmadığını karara bağlamıştır. 23.Haziran 1970 tarihli bu karara göre; 1961 Anayasasının 47. maddesi grevi çalışanlardan yalnızca işçiler için bir hak olarak tanımıştır. Memurlardan söz etmemiş, memur grevi konusunda yasa koyucuyu bağlayan bir kurala yer vermemiştir. Memurlarla ilgili maddelerde de böyle bir kural yoktur. Yasa koyucu takdir yetkisini grev hakkını yasaklama doğrultusunda kullanabilir ve kullanmıştır.Bu da ilkece Anayasa’ya aykırı olmaz.Çünkü grev hakkı, bir temel hak olarak memurlar için anayasal güvenceye alınmamıştır” (Gülmez 1993b:9).

1982 Anayasası da toplu sözleşme ve grev hakkını yalnızca işçilere tanımıştır. Memurlara grev hakkı yine bu anayasada da güvenceye alınmamıştır. Ancak memurlara yasaklandığı sonucuda çıkmamaktadır (Eyrenci 1992:160). Bu nedenle, sendika, toplu iş sözleşmesi ve grev hakları konusunda Anayasa hükmüne göre serbestlik rejimi vardır. Ancak yasa koyucu 1961 ve 1982 Anayasalarındaki bu boşluğu, memurlara yasaklayıcı bir yasayı, 657 sayılı Devlet Memurları Kanunu’nu yürürlüğe koyarak kapatmıştır (Gülmez 1993b:9).

657 sayılı yasanın 27. maddesi ile devlet memurlarının; grev kararı vermeleri, grev tertiplmeleri, ilan etmeleri, bu yolda propoganda yapmaları yasaktır. Devlet memurları, herhangi bir greve veya grev teşekkülüne katılamaz, grevi destekleyemez veya teşvik edemezler.

2-GREV HAKKININ SINIRLANDIRILDIĞI DURUMLARDA UYGULAMA

I-GENEL OLARAK

Grevin yasaklandığı iş ve yerlerde,uyuşmazlık çıkması durumunda grev yapılamayacağından konu YHK tarafından çözülecektir.

Grevin geçici olarak yasaklandığı durumlarda, uyuşmazlık yasaklama devresi içinde gerçekleşmiş ise yasağın 6 ayı doldurmasından itibaren konu YHK tarafından çözülecektir.

Grevin ertelendiği durumlarda, uyuşmazlık erteleme dönemi içinde kalmışsa konu Çalışma Bakanının çabalarıyla çözülecektir. Erteleme süresinin sonunda uyuşmazlık yine çözülmemişse bu durumda uyuşmazlık yine YHK tarafından çözülecektir.

Grev oylaması sonucunda işçilerin çoğunluğu grevin yapılmamasına karar vermişlerse, uyuşmazlık karşı tarafla anlaşarak çözülecek yada YHK müracaat edilecektir.

II- GREV YASAKLARINDA

Grevin yasaklandığı işler 2822 sayılı yasanın 29. maddesinde, yasaklandığı yerler ise 30. maddesinde düzenlenmiştir. Her iki yasaklama da kesin ve devamlıdır. Grevin sürekli olarak yasak olduğu bu yerlerde uyuşmazlık çıkması durumunda 32. maddeye göre konu YHK tarafından çözülecektir.

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

Toplu iş görüşmeleri kanunun 21. maddesine göre anlaşmazlıkla bittiği takdirde durumun görevli makama bildirilmesi gerekmektedir. Görevli makam (9) bunun üzerine uyuşmazlığın çözümü için arabuluculuk işlemlerini başlatır. Kanunun 22. maddesinde açıklandığı şekli ile arabulucu tayin eder. Arabulucu uyuşmazlığın çözümü için her türlü çabayı harcar. Eğer arabulucu anlaşmayı sağlarsa toplu iş sözleşmesinin yapılmasını içeren 20. madde hükümleri uygulanır. Arabuluculuk süresinin sonunda anlaşma olmamışsa, arabulucu üç işgünü içinde uyuşmazlığı belirleyen bir tutanak düzenler ve bu tutanağı uyuşmazlığın sona erdirilmesi için gerekli gördüğü tavsiyeleride ekleyerek görevli makama tevdi eder. Görevli makam bu tutanağı en geç 6 işgünü içinde taraflara tebliğ eder.

Uyuşmazlığın arabulucu yoluyla çözümlenememesi sonucu kanunun öngördüğü bundan sonraki aşama 27. maddeye göre grev kararı alınmasıdır. Grev yasaklarının sözkonusu olduğu uyuşmazlıklarda, 27. maddede belirtilen grev kararı alınamayacaktır. Uyuşmazlığın bu aşamasından sonra yapılacak işlem kanunun 32. maddesinde gösterilmiştir. Taraflar 23. madde de belirtilen tutanağın alınmasından itibaren 6 işgünü içinde YHK'na başvuracaklardır. Başvuru süresi içinde yapılmışsa uyuşmazlık YHK'nun vermiş olduğu karar ile çözümlenir.

Taraflar 32. maddede belirtilen süre içerisinde başvurmamışlarsa YHK'nun toplu iş sözleşmesi yapma yetkisi olmayacaktır. Ayrıca belirtilen süre içerisinde başvurulmaması sonucunda tarafların yetki belgeleri hükümsüz kalacaktır. Taraflar buna rağmen sözleşme yaparlarsa kanunun 16. maddesindeki hüküm uygulanacaktır. 16. maddeye göre yetki belgesi alınmadan yapılan bir toplu iş sözleşmesinde; Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı tarafların yetkili olmadığını ve toplu iş sözleşmesinin hükümsüzlüğünü dava yolu ile ileri sürebilecektir (Reisoğlu 1986:293).

Toplu iş sözleşmesi yetkisi alınan bir işletmenin kapsamında hem grev serbestisi hem de grev yasağı bulunduğu takdirde nasıl bir işlem yapılacağı konusunda yasada açıklık bulunmamaktadır. Öğretide ise bu konuda ileri sürülen çeşitli görüşler bulunmaktadır (Sümer 1992:28).

Ekonomi'ye göre, grev serbest olduğu işyerleri ile yasak olduğu işyerlerinin tek bir sözleşme içinde birleştirilmesi mümkün değildir. Aynı işkolunda olsalar dahi, toplu iş sözleşmesine bağımlı olarak grev hakkındaki serbesti ve yasak tek bir sözleşmenin oluşmasına hukuken imkan vermediği için bütün işlemler birbirinden bağımsız yürüyecektir (Ekonomi 1987: 20).

Tuncay'a göre, uyuşmazlığın çözümü Bakanlığa yetki başvurusu yapıldığı tarihte taraf sendikaya kayıtlı işçilerin sayısına göre belirlenmelidir. Eğer işletme toplu iş sözleşmesi kapsamına giren işyerlerinde çalışan taraf sendikalı işçilerin yarısından fazla çoğunluğu grev yasağı kapsamında iseler uyuşmazlık YHK tarafından çözülmeli, aynı işçilerin sayısı yarısından az ise bu takdirde taraflar arasında anlaşma olmadıkça YHK karışamayacaktır. Bu takdirde işçi sendikası grev yasağı kapsamı dışında kalan işyerlerinde uygulayacağı grevin gücü oranında toplu iş sözleşmesini lehine çevirir (Tuncay 1988:24).

Oğuzman'a göre, bu problemin çözümü yoktur. Çözüm kanun değişikliğine bağlıdır (Oğuzman 1991:58).

Reisoğlu'na göre yasada açıklık bulunmasa bile, işletmeye dahil işyerlerinden birinde dahi grev yasağı bulursa işletme toplu iş sözleşmesi bir bütün olduğundan taraflardan her birinin 6 iş günü içinde YHK'na başvuru hakkı vardır ve YHK tarafından bağitlanan toplu iş sözleşmesi işletme kapsamındaki tüm işyerleri için yürürlüğe girecektir (Reisoğlu 1986:293).

İşletmeye dahil tüm işyerlerinin bir bütün olduğunu kabul ederek tüm işyerleri için tek bir sözleşme olacağı kabul edilerek tamamı için YHK gidilmesi görüşünün kabulü; aynı işletmede yasağa tabi olmayan işyerlerine de yasağın kabulü anlamını taşıyacağından, bu işyerleri için grev hakkının geçerli olacağını kabul etmek Anayasa ve 2822 sayılı yasa sistemine daha uygun düşecektir. Yargıtay'ın bu konuda vermiş olduğu bir kararı bulunmaktadır.

”Anayasa ile tanınan grev hakkı, kanunla sınırlandırılmış durumlar dışında kısıtlanamaz. İşletme toplu iş sözleşmesi kapsamındaki grev yasağı dışında kalan işyerlerinde işçi sendikası grev kararı alıp uygulayabilir” (10).

Taraflardan hiç birinin süresi içinde YHK’na başvurmaması halinde grev serbestisi bulunan işyerleri için grev kararının alınabileceği ve uygulanabileceğini kabul etmek gerekir.

III-GEÇİCİ GREV YASAKLARINDA

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

Geçici grev yasağı, tarafların; yetki almasına, toplu görüşme yapmasına, uyuşmazlık aşamasından geçmesine engel olmayacaktır. Arabuluculuk aşaması doktrinde tartışmalıdır.

32. maddeye göre YHK’na başvurabilmek için grev yasaklarında, 23. maddede belirtilen tutanağın alınmış olması ve geçici grev yasaklarında da, yasaklama süresinin 6 ayı doldurmuş olması gerekmektedir. Acaba geçici grev yasağı 6 ayı doldurduğu tarihte 23. madde de belirtilen arabuluculuk tutanağının geçici grev yasaklarında da alınması zorunludur.

Reisoğlu’na göre geçici grev yasaklarında, diğer işlemlerin devam etmesine engel bulunmadığından tarafların başvuru için 23. maddede öngörülen tutanağı almaları zorunludur (Reisoğlu 1986:294 ; Aynı görüş: Oğuzman 1984:194; Karşı görüş:Tuncay 1985:85; Tunçomağ 1988:474). YHK’na başvuru için 6 günlük süre 23. maddeye göre alınan tutanağın alınmasından sonra başlayacaktır (Reisoğlu 1986:295).

En uygun görüş, tarafların uyuşmazlık tutanağını almalarından itibaren 6 aylık sürenin dolmasını takip eden 6 işgünü içinde YHK başvurabileceklerini kabul etmek en uygun çözüm olacaktır (Sümer 1989: 182).

Geçici grev yasaklarında grev kararı alınması da doktrinde tartışmalıdır. Tunçomağ'a göre, bir geçici grev yasağı olan savaş hali süresince grev kararı alınamaz (Tunçomağ 1988:493).

Reisoğlu'na göre geçici yasakların sözkonusu olduğu hallerde grevin uygulanmayacağı belirtilmekte, buna karşılık grev kararına değinilmemektedir. Yasanın grev için öngördüğü tüm işlemler devam edecek, toplu iş sözleşmesi için yetki isteme, toplu görüşme, uyuşmazlığın arabulucuya intikali, grev kararı alma grev yasağından etkilenmeyecektir. Eğer bunlar belirli sürelerde yapılmazsa yetkinin düşmesine neden olacaktır (Reisoğlu 1986:287).

Oğuzman'a göre, kesin grev yasakları grev kararı alınmasını önler. Geçici grev yasaklarında da yasağın ortaya çıkmasından sonra yasak kapsamındaki bütün grev kararlarının uygulanmasını engeller. Ancak grev kararının kanunun öngördüğü biçimde alınmış ve tevdi edilmiş olması gerekir (Oğuzman 1986:199; Aynı görüş:Demircioğlu; Centel 1988: 204; Berksun; Eşmelioğlu 1989:508).

Mollamahmutoğlu'na göre, grev yapılamaz ifadesi grev kararının alınmasını da içermektedir. 2822 sayılı yasanın 72. maddesi geçici grev yasaklarının ihlalini cezalandırırken; grev kararının uygulanması halini dikkate almamakta grev kararını verenleri içermektedir (Mollamahmutoğlu 1988:82). 72. madde grev kararının alınmasını cezai müeyyideye bağladığından; cezai müeyyideye bağlanan bir olayı hukuken kabul etmek mümkün olmadığından geçici yasak devam ederken grev kararı alınamayacaktır (Mollamahmutoğlu 1988:102 ; Aynı görüş:Demircioğlu 1991:84).

Grev yasakları süresi içinde YHK başvurulmamışsa, grev yasağı ortadan kalktığında grev kararı alınabilecek ve grev kararının alınmasına ilişkin 27. madde ve grevin uygulanmasına ilişkin 37. maddedeki süreler kaldığı yerden devam edecektir görüşü en uygun görüş olmaktadır (Sümer 1989:163).

Geçici grev yasağının 6 ayı doldurmasından itibaren 6 işgünü içinde taraflardan biri YHK'na başvurabilecektir. Taraflar bu süre içinde başvuruda bulunmuşlarsa uyuşmazlık YHK tarafından çözülecektir.

Geçici yasağın 6 ayı doldurduğu süreyi takip eden 6 gün içinde taraflar YHK'na başvuruda bulunmazlarsa, başvuru haklarını kaybedeceklerdir. Bu durumda uyuşmazlığın çözümlenmesi için yasağın kalkmasını beklemek zorunda kalacaklardır.

Taraflar süresi içinde YHK'na başvuruda bulunduktan sonra yasaklama kalktığı takdirde, YHK'na yapmış oldukları başvuruyu geri alamayacaklar yani grev yapamayacaklardır.

Yasaklama süresi içinde taraflar toplu görüşme yada arabuluculuk safhasında iken 6 aylık sürenin dolması halinde taraflar 6 aylık sürenin dolduğu tarihi takip eden 6 gün içinde YHK'na başvurmak zorunda kalacaklardır.

Reisoğlu'na göre geçici yasak devam ederken 6 aylık sürenin dolması ile YHK'na başvuru için öngörülen 6 günlük süre 6 ayın bitimi tarihinden itibaren değil, 23. maddeye göre tutanağın alındığı tarihten itibaren başlayacaktır (Reisoğlu 1986:295). Oğuzman'a göre, YHK'na başvurabilmek için geçmesi gereken 6 aylık süre, arabuluculuk tutanağının taraflara tebliğ edildiği tarihten başlayacaktır (Oğuzman 1986:143; Aynı görüş: Berksun,Eşmelioğlu 1989: 718).

YHK'na başvurmak için gereken 6 günlük sürenin, 6 ayın dolmasından itibaren başlayacağını kanun hükme bağladığından; 6 günlük sürenin, uyuşmazlık tutanağının alınmasından sonra 6 aylık sürenin dolmasından itibaren başlatmak ve bu sürede YHK'na başvurulacağını kabul etmek doğru olacaktır (Sümer 1989: 182).

IV-ERTELEME HALİNDE

2822 sayılı yasanın 33. maddesine göre karar verilmiş veya başlanmış olan kanuni bir grev genel sağlığı veya milli güvenliği bozucu nitelikte ise Bakanlar Kurulu alacağı bir kararneme ile grevleri erteleyebilecektir. Erteleme kararı alındıktan sonra karar alınmış olan grevler uygulanamayacak, uygulanmaya başlamış grevler ise derhal durdurulacaktır. Erteleme kararına rağmen greve devam edildiği takdirde kanunun 75. maddesinde belirtilen müeyyideler uygulanacaktır.

Yasanın 34. maddesine göre erteleme dönemi içinde uyuşmazlığın nasıl çözüleceği belirtilmiştir.Buna göre uyuşmazlık Çalışma Bakanının gayretleri ile çözülecek veya taraflar aralarında anlaşarak özel hakeme gidebileceklerdir. Erteleme süresinin sonunda taraflar anlaşamamış iseler bu durumda Çalışma Bakanı uyuşmazlığın çözümü için YHK'na başvuracaktır.

Erteleme kararnemesinin yürürlüğe girmesi üzerine Çalışma Bakanı bizzat ve resmi arabulucu listesinden seçeceği bir arabulucu yardımı ile uyuşmazlığın çözümü için erteleme süresince her türlü gayreti gösterecektir.

“Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanının, her zaman konunun uzmanı olduğu düşünülemez.Bu bakımdan, bilimsel birçok engellerle karşılaşabilir. Bunun yanında, siyasal kişiliğe sahip olduğundan uyuşmazlıkla yeterince ilgilenme zamanı bulamayabilir. Bu bakımdan bir arabulucu yardımıyla, bu sorunları çözmesi daha yararlı olacak ve büyük kolaylık sağlayacaktır” (Alpar 1989a:792).

Bu süre içinde taraflar aralarında anlaşarak uyuşmazlığı özel hakemede götürebilirler.

“Taraflar uyuşmazlığın her safhasında özel hakeme başvurabileceklerinden, bu hususun bu madde de yer alması her türlü tereddütü önlemeye yönelik olmasıdır. O takdirde özel hakem Yüksek Hakem Kurulunun yerini alır ve toplu iş sözleşmesini bağtlar. Özel hakemin görevden çekilmesi halinde ise, ya yeni özel hakem atanır veya konu Yüksek Hakem Kuruluna intikal eder” (Reisoğlu 1986:307).

Erteleme süresinin sona erdiği tarihte taraflar anlaşmamış veya uyuşmazlığı özel hakemede intikal ettirmemişlerse, Çalışma Bakanı uyuşmazlığın çözümü için YHK’na başvurur.

Bakanlar Kurulu Erteleme dönemi içinde 60 günden önce kararını kaldırır 37. maddede belirtilen sürelerle grev yapma imkanı doğacaktır. Ayrıca erteleme kararı iptal edilmişse yine belirtilen maddedeki sürelerle grev yapma imkanı doğacaktır.

A-Erteleme Kararına Karşı İptal Davası Açılması

Anayasanın 125. maddesine göre, İdarenin her türlü eylem ve işlemlerine karşı yargı yolu açıktır. Anayasanın bu hükmüne göre idari bir işlem olan erteleme kararlarına karşı Danıştay’da dava açılabilir. 2575 sayılı Danıştay Kanunu’nun 24. maddesine göre Danıştay, ilk ve son derece mahkemesi olarak Bakanlar Kurulu Kararlarına bakabilecektir.

Ertelemeyi gerektiren neden iki gerekçeye bağlanmış ve bu gerekçeler Bakan Kurulunca takdir edildiğinden, buna dayanılarak alınan erteleme kararlarına karşı yargı yolu açık bulunmaktadır. 2822 sayılı yasanın ertelemeye ilişkin 33. maddesi, erteleme kararlarına karşı Danıştay’da iptal davası açma ve yürütmenin durdurulmasını isteme hakkına açıkça yer vermiştir. Ancak olağanüstü halin ilan edildiği bölgelerde yürütmenin durdurulmasına karar verilemeyeceği belirtilmiştir.

a-Grev Kararı Tebliğ Edilmeden Erteleme Kararı Alınması Üzerine İptal Davası Açılması

Alınan grev kararı karşı tarafa tebliğ edilmeden erteleme kararı alınmış ve bu karar, Danıştay’ca iptal edilmiş ise grev kararının tebliği konusunda yasada herhangi bir düzenleme bulunmamaktadır. Ancak bu durumda kalan süreler gözönünde tutulacaktır. Örneğin karar alındıktan 2 iş günü sonra Bakanlar Kurulunca grev ertelenmişse, bu kararın iptalini takip eden 4 işgünü içinde grev kararı karşı tarafa tebliğ edilmek üzere notere bildirilecektir.

b-Grev Kararı Tebliğ Edildikten Sonra Erteleme Kararı Alınması Üzerine İptal Davası Açılması

Grev kararı karşı tarafa tebliğ edildikten sonra erteleme kararı alınmışsa iptalden sonra 37. maddenin birinci fıkrasında belirtilen sürelerle uyulacaktır. Grev ve lokavt kararı, karşı tarafa tebliğinden itibaren altmış gün içinde ve karşı tarafa noter aracılığı ile altı işgünü önce bildirilecek tarihte uygulamaya konabilir. Buna göre iptal tarihinden sonra yeni bir 60 günlük süre başlayacaktır.

c-İptal Davası Sonuçlanmadan YHK Başvurulması

Erteleme kararları üzerine Danıştay'da açılan iptal davalarının sonuçlandırılması süreyle sınırlı değildir. Ancak erteleme 60 günlük süreyle sınırlı bulunmakta ve bu süre sonunda uyuşmazlık YHK tarafından çözüleceğinden grev hakkı ortadan kalkmaktadır. Bu nedenle Danıştay'da açılan iptal davalarının erteleme süresi içinde sonuçlandırılması önem taşımaktadır. İptal kararı bu süre içinde verilmiş ise grevi uygulama imkanı doğacaktır. İptal kararı, erteleme süresi sonunda alınmış ise bu durumda grev yapma imkanı doğacaktır. Danıştay'ın iptal kararını daha sonra vermesi halinde dahi, YHK'nun yetkisi sona ermiş olduğundan toplu iş sözleşmesini bağtılamaması, bağtlanmış ise ileriye dönük olarak hükümsüzlüğü sözkonusu olacaktır (Reisoğlu 1986:304).

d-Yürütmenin Durdurulması İle Birlikte İptal Davası Açılması

Bakanlar Kurulunun erteleme kararına karşı , Danıştay'da iptal davasının yanısıra, yürütmenin durdurulması da talep edilmiş, erteleme kararı Danıştay'ca sonuçta iptal edilmiş ise iptal kararı yeni bir durum yaratmayacaktır. Yürütmenin durdurulması kararı ile grevi uygulama imkanı doğacak ve iptal kararı ile de işlemler devam edecektir.

Yürütmenin durdurulması aşamasında grev kararının karşı tarafa tebliği konusunda kanunda açık bir hüküm bulunmamaktadır. Tebliğe ilişkin süreler kaldığı yerden devam ettirildiğinde, iptal kararı sonrasında 37. madde de belirtilen usulün uygulama alanı ne olacaktır.

“Yürütmenin durdurulması üzerine derhal başlatılan grev ve lokavtta 7. maddenin son fıkrasının uygulanması mümkün değildir. Buna karşılık taraflar yürütmenin durdurulmasına rağmen grev ve lokavt uygulanmasına geçmezlerse, Bakanlar Kurulu kararının kesin iptali halinde 37. maddenin son fıkrasından

yararlanabilecek, bu maddenin birinci fıkraya hükmüne uyularak grev ve lokavt başlatılabilecektir “(Reisoğlu 1986:305).

e-Açılan İptal Davasının Reddedilmesi

Erteleme kararına ilişkin Danıştay’da açılan iptal davasının reddedilmesi halinde, ertelemeye ilişkin kanunda öngörülen hükümler uygulanmaya devam olunacaktır. Taraflar erteleme süresi içinde anlaşacaklar yada erteleme dönemi sonunda uyuşmazlık YHK tarafından çözülecektir.

Dava esnasında yürütmenin durdurulmasına karar verilmiş ve iptal kararı reddedilmiş ise yürütmenin durdurulması ile başlatılan grev imkanı ortadan kalkacaktır. Henüz grev uygulamasına geçilmemiş ise başlatılmayacak, grev başlatılmış ise Danıştay kararı ile birlikte yapılması durdurulacaktır.

B-Erteleme Kararlarında Yürütmenin Durdurulması

Erteleme kararları aleyhinde Danıştay’da açılan iptal davasının yanısıra yürütmenin durdurulmasına karar verilmesi de istenebilecektir. Anayasanın 125 maddesinde yerini bulan yürütmeyi durdurma işlemi erteleme kararları içinde geçerli olacaktır. Buna göre, İdari işlemin uygulanması halinde telafisi güç ve imkansız zararların doğması ve idari işlemin açıkça hukuka aykırı olması şartlarının birlikte gerçekleşmesi durumunda gerekçe gösterilerek yürütmenin durdurulmasına karar verilebilir.

Danıştay, idari işlemin uygulanması halinde telafisi güç veya imkansız zararların doğması ve idari işlemin açıkça hukuka aykırı olması koşullarının birlikte gerçekleşmesi halinde gerekçe göstermek suretiyle iptal edilmesi istenen işlem için aynı zamanda yürütmenin durdurulmasına karar verebilir. Yürütmenin durdurulmasına ilişkin usul 2577 sayılı İdari Yargılama Usulü Kanununda düzenlenmiştir.

Erteleme kararı hakkında Danıştay’ca yürütmenin durdurulmasına karar verilmesi halinde, grevi uygulayabilmek için nasıl hareket edileceği kanunda açıkça belirtilmemiştir. Ancak yürütmenin durdurulmasına karar verilmiş olması halinde grev yasağı ortadan kalkacağından grevin uygulanması mümkün olacaktır.

a-Grev Karar Alınması Aşamasında Yürütmenin Durdurulması

2822 sayılı yasanın 27. maddesine göre kanuni grev kararı, yetkili işçi sendikası tarafından alındıktan sonra, alınan grev kararı karşı tarafa tebliğ edilmeden Bakanlar Kurulunca ertelendiği takdirde, bundan sonraki grev işlemleri devam etmeyecektir. Alınan grev kararı erteleme süresince uygulanmayacaktır.

Ancak Danıştay yürütmenin durdurulmasına karar vermişse Bakanlar Kurulunun erteleme kararı devreden çıkacak ve greve ilişkin uygulama kaldığı yerden devam edecektir. 27. maddeye göre alınan grev kararı uygulamaya konulacaktır. 28. maddeye göre grev kararı noter aracılığı ile karşı tarafa tebliğ edilecektir. Aksi takdirde, sendikanın yetkisi hükümsüz kalacak, Danıştay erteleme kararını sonuçta iptal etse bile yürütmenin durdurulması aşamasında greve ilişkin işlemler yapılmadığından grev yapma imkanı ortadan kalkacaktır (Reisoğlu 1986:303).

b-Grev Kararı Karşı Tarafa Tebliğ Edildikten Sonra Yürütmenin Durdurulması

Alınan kanuni grev kararı karşı tarafa tebliğ edildikten sonra Bakanlar Kurulunca alınan grev karar ertelenmiş ise yine greve ilişkin uygulama duracaktır. Ancak Danıştay yürütmenin durdurulmasına karar vermişse greve ilişkin uygulama kaldığı yerden devam edecek ve 37. maddeye göre grev işlemleri yapılacaktır. Örneğin grev kararı karşı tarafa tebliğ edildikten 10 gün sonra erteleme kararı alınmış ancak, Danıştayca yürütmenin durdurulmasına karar verilmişse 37. maddeye göre grevin yapılacağı 60 günlük sürenin kullanımı yeni baştan başlamayacak, ertelemeden önce kullanılan süre kaldığı yerden devam edecektir (Reisoğlu 1986:303).

c-Grevin Uygulama Aşamasında Yürütmenin Durdurulması

Uygulanmasına başlanan grev, Bakanlar Kurulunca ertelenmesi üzerine, Danıştay'ca yürütmenin durdurulmasına karar verildiği takdirde bu kararın tebliği ile greve tekrar devam edilecektir.

“37. maddede yer alan, bu maddenin birinci fıkrasındaki usule göre 60 gün içinde ve 6 işgünü önceden haber verme yeniden grev ve lokavta başlama, sadece ertelemenin kaldırılması veya Danıştay'ca iptali halinde öngörülmuş bulunduğu yürütmenin durdurulması halinde 3. maddenin birinci fıkrasındaki usule uyulmayacaktır” (Reisoğlu 1986:303).

V-GREV OYLAMASI

Grev oylaması sonucunda grevin yapılmaması yolunda işçilerin salt çoğunluğu sağlanamamışsa kanunun 37. maddesine göre grev yapma hakkı devam edecektir. Grevi uygulamak için aynı maddeye göre belirlenen 60 günlük süre oylama sonucunun kesinleşmesinden itibaren başlayacaktır. Grev oylaması sonucunda işçilerin salt çoğunluğu grevin yapılmamasına karar verirse, bu takdirde grev uygulanmaz. Uyuşmazlık, karşı tarafla anlaşarak yada YHK'na başvurularak çözülür.

A-İşveren İle Anlaşmaya Varma

Grev oylaması sonucunda grev kararı reddedilirse taraf olan işçi sendikasının, oylama sonucunun kesinleşmesini takip eden 15 gün içinde karşı tarafla anlaşmaya varması gerekir. Aksi takdirde 36. maddeye göre sendikanın yetki belgesi düşecektir. Çelik'e göre 2822 sayılı yasadaki bu düzenleme yeterli değildir. Oylamada grev kararının reddi halinde, grev gücünü yitiren sendikanın yetkisinin düşmesi ve toplu sözleşme yapma yetkisinin düşmesi ve toplu sözleşme yapma yetkisinin kalkmasını içeren bir hüküm getirilmesinin yerinde olacağı ileri sürülmektedir (Çelik 1988:465).

B-YHK'na Başvurma

Grev oylaması sonucunda grev kararının reddi halinde işçi sendikası YHK'na da başvurabilir. Oylama sonucunun kesinleşmesini izleyen 15 gün içinde YHK'na başvurulabilir. YHK'na başvurulduktan sonra bu başvuru geri alınamayacaktır. Ancak buna rağmen işveren tarafı ile anlaşarak toplu iş sözleşmesi yapılabilecektir.

C-Grev Oylamasına İtiraz

2822 sayılı yasanın 36. maddesine göre oylama sonucuna itirazda bulunulabilir. Kanun, kimlerin itiraz edeceğine ilişkin hüme yer vermiştir. İtiraz edeceklerin oylama ile ilgili taraflar olacağını anlamak gerekir. İşçiler, işçi sendikası ve işveren tarafı sonuca itirazda bulunabilecektir. Tunçomağ'a göre işverenin itiraz hakkı tartışma konusudur (Tunçomağ 1985:432).

Yasanın 36. maddesine göre oylamaya itirazlar oylama gününden başlayarak üç işgünü içinde iş davalarına bakmakla görevli mahalli mahkemeye yapılır. İtirazlar mahkemece üç işgünü içinde kesin olarak karara bağlanır.

Grev oylamasına itiraz sebepleri yasa da belirtilmiş değildir. Buna göre oylamayı sakatlayan her olay itiraz nedeni olabilir.

Yapılan itiraz üzerine yetkili mahkeme oylamayı iptal edebilir. Bu durumda oylamanın yeniden yapılması gerekecektir. İkinci kez oylama yapılmadan greve gidilirse, yapılan grev yasa dışı olacaktır (Tunçomağ 1985:431).

Mahkeme yeni bir oylamaya imkan vermeyecek şekilde karar vermişse bu takdirde mahkemenin vereceği karara göre grev yapma imkanı doğabilecektir.

Oylama sonucunda, grevin yapılmamasına karar verilmiş ve bunun üzerine mahkemeye itiraz edilmişse, mahkemenin oylama sonucunu tasdik eder tarzındaki kararı üzerine greve gidilemeyecektir. İtiraz sonucu mahkeme oylama sonucunu geçersiz saymışsa bu takdirde grev engeli kalktığından mahkeme kararından sonra 37. maddeye göre karar tarihini izleyen 60 gün içinde grev karar alınabilecektir.

VI-GREVİN MAHKEMECE DURDURULMASI

2822 sayılı yasanın 47. maddesinde mahkemenin, grevi durdurma kararının kesin olup olmadığı belirtilmemiştir. Bu durumda mahkemenin vermiş olduğu kararın temyiz edilebileceğini kabul etmek gerekir. Temyiz sonucunda mahkemenin durdurma kararının kesinleşmesi ile greve son vermek gerekmektedir. Aksi takdirde yapılan grev yasa dışı olur. Durdurma kararına uyulmaksızın devam eden grevin yasa dışı bir grev olacağını ve yasa dışı grevler hakkında 2822 sayılı yasanın ilgili hükümlerinin uygulanması gerekeceğini kabul etmek gerekir (Demircioğlu 1993:344).

Grevin durdurulması ile birlikte sendikanın aldığı yetkide düşebilecektir. Ancak toplu iş sözleşmesi için yeniden çağrı yapılabilecektir.

Mahkemenin durdurma kararı temyiz edilmiş ve Yargıtay verilen kararı bozmuşsa mahkemenin buna uyması ile durdurulan grevin tekrar devam etmesi

gerekir. Ancak yasada bu durumlarda grevin ne zaman başlayacağına ilişkin düzenleme yoktur (Demircioğlu 1993:345).

Reisoğlu'na göre, mahkeme kararının Yargıtayca bozulması üzerine durdurulan grevin derhal başlaması mümkün hatta zorunlu olacaktır. Derhal başlatılmadığı takdirde, grev uygulamasından vazgeçildiği sonucuna varılacaktır. Bu durumdaki bir grevin tekrar başlamasına ilişkin süre verilmediğinden böyle bir hüküm yer almadığından, grevin derhal başlatılması gerekmektedir (Reisoğlu 1986:383).

VII-GREVİ SINIRLAYAN DİĞER YASALAR

A-Sıkıyönetim Kanunu

Sıkıyönetim süresince grevin yasaklanması sıkıyönetim komutanının takdir yetkisine bağlıdır (Demircioğlu 1991:185). Sıkıyönetim komutanlığının alacağı kararlar aleyhinde gidilecek bir merci olup olmadığı doktrinde tartışmalıdır (Zeytinoğlu 1986:150).

Bir görüşe göre sıkıyönetim komutanlığınca alınacak kararlara karşı Danıştay'a müracaat etme imkanı şüphelidir. Daha kuvvetli taraftar bulan ikinci görüşe göre de sıkıyönetim komutanlarının aldıkları kararlar idari kararlar niteliğinde olduklarından Danıştay'a müracaat etme imkanı vardır.

Sıkıyönetim komutanlığı grevin yapılmasını süreli veya süresiz olarak durdurmaktadır. Bu süre içerisinde toplu iş sözleşmesi ile ilgili uyuşmazlık çıkması halinde sorun nasıl çözülecektir. 2822 sayılı yasanın 32. maddesi, 3451 sayılı yasa ile değiştirilmeden önceki birinci fıkrasına göre, grevin yapılamayacağı olağanüstü yönetim usullerinin var olduğu hallerde ilgililer YHK'na başvuracaklardı. YHK, süresi sona ermiş bulunan iş sözleşmesinde gerekli gördüğü değişiklikleri yaparak yeniden yürürlüğe koyabilmekteydi. Ancak bu hüküm yürürlükten kaldırılınca buna ilişkin uygulamada kalkmıştır.

Sıkıyönetimin sona ermesi veya sıkıyönetim komutanlığınca yasaklama kararının kaldırılması ile yada süre verilen hallerde sürenin dolması halinde grev kaldığı yerden devam etmelidir (Zeytinoğlu 1986:150). Sendika usulüne uygun olarak almış olduğu grev kararını yeniden uygulamaya koyabilir. Yasanın 37. maddesine göre sıkıyönetim komutanı durdurma kararını kaldırırca, 60 gün içinde karşı tarafa noter aracılığı ile 6 işgünü önce bildirilecek bir tarihte grev uygulamaya konulabilir (Tunçomağ 1985:421; Demircioğlu 1991:185).

Yasaklama 6 aydan fazla sürdüğü takdirde, taraflardan biri isterse YHK'na başvurabilir. Taraflardan hiçbiri YHK'na başvurmamışsa yasağın sona erdiği tarihten itibaren 37. maddeye göre grev kararı uygulamaya konulabilir.

B-Serbest Bölgeler Kanunu

Serbest Bölgelerde çıkacak uyuşmazlıklarda çözümün nasıl yapılacağı konusunda özel yasasında hüküm bulunmamaktadır. Öğretide hakim olan görüşe göre, 2822 sayılı yasanın, grev yasaklarında YHK'na başvurmaya ilişkin 32. maddesinin kıyas yoluyla bu bölgelerde çıkan uyuşmazlıklar içinde uygulanacağı belirtilmiştir (Oğuzman 1986:144; Tunçomağ 1988:474).

Bu bölgelerde 10 yıl süreyle arabuluculuk faaliyeti de yasak olduğundan 32. maddeye gereğince YHK'na başvuru için belirtilen 6 günlük süre; 23. madde gereğince alınan arabuluculuk tutanağının alınmasından itibaren değil, 60 günlük toplu görüşme süresinin sonunda tanzim edilen uyuşmazlık tutanağının tanziminden itibaren başlayacaktır.

Yasa grevi, serbest bölgelerde süreli olarak yani 10 yıl gibi bir süreyle sınırlandırmaktadır. Serbest bölge faaliyete geçtikten sonra grev yasağı bu süre kadardır. Sürenin dolması halinde grev yasağı kendiliğinden ortadan kalkacaktır.

İKİNCİ BÖLÜM DİPNOT LİSTESİ

- (1) 275 sayılı kanunun 20. Maddesinin 7. Bendinde yer alan noterlik hizmetlerinin Anayasaya aykırılığı iddiasıyla Anayasa Mahkemesinde açılan davada Anayasaya aykırılık rtededilmiştir.
Anayasa Mahkemesi Kararı: 20.10.1967, 337/31 R.G. 2.5.1969, 13188.
- (2) Anayasa Mahkemesi Kararı: 20.10.1967, 337/31, R.G. 2.5.1969, 13188.
- (3) Yargıtay Kararı: 7 CD, 23.11.1965 tarih, 8260/9170 sayılı.
- (4) 275 sayılı kanunun TBMM’de görüşülmesi sırasında Millet Meclisi Komisyon Üyesi Sözcüsünce, Türkiye’de, gemi herhangi bir limana uğradığı, uçak bir hava limanına indiği, tren bir istasyona ulaştığı, otobüs bir durağa vardığı anda grev yapılabileceği bildirilmiştir.
- (5) Yargıtay Kararı: 9HD, 17.01.1978 tarih, 12530/531 sayılı.
- (6) Yargıtay Kararı: 9HD 10.5.1965 tarih, 7674/3926 sayılı; HGK, 13.7.1968 tarih, 9.193/572 sayılı.
- (7) Yargıtay Kararı: 9HD, 9.10.1969 tarih, 7134/9628 sayılı; 9HD, 23.2.1976tarih, 4914/6686 sayılı.
- (8) Yargıtay Kararı: 9HD, 5.12.1977 tarih, 14.819/10830 sayılı.
- (9) 2822 sayılı yasanın 18. maddesine göre “görevli makam”: Bu kanun bakımından görevli makam, işyeri toplu iş sözleşmesi için işyerinin bağlı olduğu, işletme toplu iş sözleşmesi için işletme merkezinin bulunduğu bölge çalışma müdürlüğü, birden fazla bölge çalışma müdürlüğünün yetki alanına giren işyerlerini kapsayacak toplu iş sözleşmesi için ise Çalışma Bakanlığıdır.
- (10) Yargıtay Kararı: 9HD, 13.7.1990 tarih E: 1990/7963, K: 1990/8221 sayılı.

ÜÇÜNCÜ BÖLÜM

TÜRK HUKUKUNDA GREV HAKKININ KULLANIMININ ÖZELLİKLERİ

1-GREV HAKKININ KULLANIMI

I-GENEL OLARAK

Grev, işçilerin hak elde etmek veya haklarını korumak üzere yürüttükleri bir mücadeledir. Bu mücadelenin eşit olmayan taraflar arasında; işverenle ona karşı ve ona nazaran zayıf konumda olan işçiler arasında yapıldığı dikkate alındığında, grevin çok önemli bir silah olduğu ortaya çıkmakta, bu yönüyle hem işverenlerin hemde işçilerin çıkarlarını etkileyen bir araç olma konumunu devam ettirmektedir.

Grevin doğrudan ve etkili biçimde işçilerin haklarını koruyan bir olgu olma özelliği nedeniyle, bu olgu bir hak olarak tanınmasının yanında kısıtlamalarla yasalara girmektedir. Bu durum diğer ülkelerde olduğu gibi mevzuatımızda kendini göstermektedir. Yapılan kısıtlamalar grevi, etkili olma yada etkisizleştirme yönünde değiştireceğinden kullanım alanı önem kazanmaktadır.

1982 Anayasası çalışma ilişkileri alanındaki hükümleri ile grev hakkının çerçevesini çizmiş ve düzenlemeleri yasaya bırakmıştır. 2822 sayılı yasa ile de grev hakkına ilişkin düzenlemeler yapılarak kullanım alanı belirlenmiştir.

2822 sayılı yasa, anayasanın çizmiş olduğu çerçeve içinde kalan grev eylemini kanuni grev olarak kabul edip bunun dışında kalan eylemleri kanun dışı grev olarak tanımlamıştır. Yasal olduğu kabul edilen eylemler hak olarak korunup yasal olmayanlar ise yasaklamaya konu olmuştur. Ayrıca diğer bazı yasalar veya uygulamalar yoluyla da çeşitli biçimlerde grev hakkı yasaklanmış veya kısıtlamaya konu olmuştur.

Çalışanların mücadele aracı olan grevin, yasalardaki mevcut durumunun yanı sıra bu hakkın kullanım boyutunun irdelenmesi de gerekmektedir. Çalışmaktan başka sermayesi, ücretten başka geliri olmayan kitlenin; yaşama hakkı, hayat standartı; emekleri karşılığında aldıkları ücretlerine bağlıdır ki buda

mücadele edilerek kazanılmaktadır. Bu nedenle grev hakkının uygulama alanı ve etkisi bu açıdan önemlidir.

II-GREVİN KAPSAM YÖNÜNDEN İRDELENMESİ

2822 sayılı yasanın 25. maddesi grevin tanımını yapmıştır. Maddenin birinci paragrafında grevin tanımı verilmekle birlikte maddenin tamamı ve 27. madde de kısmen değerlendirildiğinde geniş bir grev tanımı yapılabilir.

Buna göre işçilerin; toplu iş sözleşmesinin yapılması sırasında uyuşmazlık çıkması halinde iktisadi ve sosyal durumlarını, çalışma şartlarını korumak ve düzeltmek amacıyla, aralarında anlaşarak veya yetkili işçi sendikasının almış olduğu karar üzerine, topluca çalışmamak suretiyle işyerinde faaliyeti durdurmak veya işin niteliğine göre önemli ölçüde aksatmak amacıyla işi bırakmalarına grev denir. İş bırakma, iktisadi ve sosyal durumların, çalışma koşullarının düzeltilmesi ile sınırlı olup, siyasi amaçlı grev, genel grev, dayanışma grevi, işyeri işgali, işi yavaşlatma ve verimi düşürme gibi direnişler grev tanımının dışında, kanun dışı grev tanımı içindedir. Bu tanıma ilave getirilerek kanunun öngördüğü grev kanuni grev, öngörmediği grev ise kanun dışı grev olarak belirlenmiştir.

Bu tanım incelenecek olursa, grevin daha tanım aşamasında sınırlandırıldığı görülecektir. Buna göre grev toplu iş sözleşmesinin yapılması aşamasında yapılabilecektir. Grevdeki amaç, toplu iş sözleşmesinin yapılmasına ilişkin olarak iktisadi ve sosyal durumların ve çalışma koşullarının düzeltilmesi için olacaktır. Greve, ancak yetkili işçi sendikası karar verebilecektir. Ayrıca iş mücadelesi için gerekli bile olsa yasaklamaya konu olan grev türleri ve eylemleri de yapılamayacaktır.

A-Grevin Toplu İş Sözleşmesi Aşamasında Yapılması

2822 sayılı yasanın 25. maddesine göre toplu iş sözleşmesinin yapılması sırasında uyuşmazlık çıkması halinde yapılacak grev ancak kanuni grevdir. Toplu iş sözleşmesi yapılması esnasında yapılacak grevin dışındaki grevlerin tamamı kanun dışı grevdir. Kanun dışı grev müeyyidelere bağlandığından, toplu iş sözleşmesinin yapılması ile bağlantılı olmayan uyuşmazlıklar için grev yapılamayacaktır. Örneğin bir toplu iş sözleşmesi yürürlükte iken toplu iş sözleşmesinin uygulanmasına ilişkin uyuşmazlıklar için grev yapılamayacaktır. Bir başka anlatımla 2822 sayılı yasa menfaat grevine izin vermiş, hak grevini yasaklamıştır.

1961 Anayasasına dayanarak yayınlanan 275 sayılı yasa menfaat grevinin yanısıra hak grevine de olanak tanımaktaydı. Eski döneme ait yasa yeni dönemin yasası ile karşılaştırıldığında, bu konuda yürürlükteki yasanın daha ileride olması gerekirken, eski yasanın gerisinde kalmıştır.

“1963 tarihli TİSGLK’da bu konuda tam aksine hak grevi yapılması olanağı öngörülmüştü. Şimdi bu olanak artık yoktur. Dolayısıyla imzalanan bir TİS’in uygulanması tümüyle işverenin iyi ya da kötü niyetine terkedilmiş olmaktadır. İşçinin ve sendikanın elinden, işvereni TİS hükümlerini yerine getirmeye zorlayıcı en etkin çare olarak hak grevi artık alınmıştır” (Güzel 1993:98)

2822 sayılı yasanın 60 ve 61. maddeleri gereğince hak uyuşmazlığı halinde yetkili iş mahkemesinde eda ve yorum davası açma yoluyla çözümleme esası getirilmiştir. Ancak yasadaki hüküm o şekilde düzenlenmiştir ki, hak uyuşmazlığına konu olan sorun ortadan kalktıktan sonra sonuçlanmaktadır (Güzel 1993:102).

B-Grev Kararının Yetkili Sendikaca Alınması

2822 sayılı yasanın grevi tanımlayan 25. maddesine göre işçiler aralarında anlaşarak veya bir kuruluşun aynı amaçla topluca çalışmamaları için verdiği karara uyarak greve gidebileceklerdir. Maddenin grevi tanımlayan bu hükmünden, işçilerin, kendi aralarında anlaşarak veya bir kuruluşun verdiği karara uyarak greve gidebilecekleri anlaşılmaktadır. Oysa 27. maddede grev kararının uyuşmazlığın tarafı işçi sendikasıyla alınacağı belirtilmektedir. Bu iki madde arasında çelişki bulunmaktadır.

Bu iki madde arasında grev kararının alınması konusunda çelişki bulunmakla birlikte uygulamada, yetkili sendikaların ilan edip yürüttükleri grevler genel olarak yasal sayılmaktadır. Öğretide de böyle bir eğilim ağırlıktadır. Yasanın bu çelişkisi ve uygulamadaki bu durum grev hakkının kapsamını daraltmaya yaramıştır. Yasadaki bu hükmün sendikacılığı geliştirici bir etkisi olduğu ileri sürülebilir. Ancak sendikacılığın gelişmesi grev hakkının daraltılması sonucunda olmaması gerekirdi (Güzel 1993:90).

C-Grev Hakkının Yetkili Sendikanın Üyeleri İle Sınırlı Olması

2822 sayılı yasanın 27. maddesine göre grev yapma kararının yalnızca uyuşmazlığın tarafı olan işçi sendikasıyla verilmesi sonucunda grev hakkı bir başka şekilde daha kısıtlanmaktadır. Buna göre grev hakkından sadece sendikalı işçiler yararlanmakta sendikasız işçiler bu hakkın dışında kalmaktadırlar. Yada işçiler sendikalı olsalar bile toplu iş sözleşmesini yapmaya yetkili olmayan sendikaların üyeleri iseler yine bu haktan yoksun kalmaktadırlar.

“ Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığının 17 Şubat 1984 tarihli Resmi Gazetede yayınlanan Ocak 1984 ayı istatistiklerini içeren Tebliğine göre. Türkiye’de toplam 2.317.016 işçinin 1.247.744’ü sendika üyesidir. Dolayısıyla öncelikle 1.069.272 işçi grev hakkından yoksun bırakılmıştır “ (Güzel 1993:100).

2821 sayılı Sendikalar Kanununa göre, ilgili işkolunu temsil edecek sendikanın seçimi amacıyla barajlar konulduğundan, bu barajları aşamayan sendikalar temsil yetkisine sahip olamayacaklardır. Barajı aşamayan sendika üyeleri de grev haklarını kullanamayacaklardır. Bu hükümle, çalışanların seçtikleri örgütleri özgürce kurma ve onlara üye olma hakları olumsuz etkilenecek sendika sayısı yasa koyucunun karışması ile azaltılmaktadır (Gülmez 1987:70).

Yukarıda bahsi geçen tebliğdeki rakam ve yüzdeler incelendiğinde bu kurallar nedeniyle 1.247.744 sendikalı işçinin elli sendikada örgütlü 155.437’sinin sendikaları birinci barajı aşmadığı için grev hakkından yoksun kalmışlardır (Güzel 1993:100).

D-Grev Kararı Alınmadan Önce Barışçı Yolların Denenmesi

Türk iş hukukunda grev hakkı tanınmış olmakla birlikte bu hakkın kazanılmasına kadar geçecek aşamalar bulunmaktadır. Yada sistemdeki aşamalar nedeniyle hakkın kullanımı geciktirilmekte ve amacına ulaşmada etkisiz kalmaktadır. İşçi ve işveren toplu pazarlık görüşmeleri sonucu aralarındaki uyuşmazlığı çözemedikleri takdirde zorunlu uzlaştırma safhasını denemek durumundadırlar. Yasanın arabuluculuk olarak tanımladığı bu safha haftalarca sürebilmektedir. Bu süre içinde işveren türlü önlemler alarak, grev olasılığına karşı kendini hazırlayarak, grev uygulaması halinde grevin etkinliğini geniş ölçüde azaltmaktadır (Güzel 1993:89).

Grev kararı alınmadan önce yasada öngörülen barışçı yolların denenmiş olması zorunludur. Bu aşamalar denenirken, greve gelinceye kadar işçi ile işveren arasında uzunca bir zaman dilimi geçmektedir. İşçi tarafı greve karar vermiş olsa dahi bunu hemen uygulamaya geçiremeyecek, bu safhaların geçmesini beklemek zorunda kalacaktır.

Uyuşmazlık safhası (60 gün), uyuşmazlığın tesbiti, ilgili makama bildirilmesi, arabulucu tayini (6 gün), arabuluculuk safhası (15 gün), arabuluculuk tutanağının düzenlenmesi (3 gün), taraflara tebliği (6 gün) ve nihayet grev kararının alınmasına (6 gün) kadar en az 75+21 işgünü (yaklaşık 28 gün)=103 işgünü geçmesi gerekmektedir (Güzel 1993:102).

Toplu pazarlık görüşmelerinin alışılmışın üstünde uzun sürmesi, görüşmelerde çözüm sağlanamazsa, zorunlu uzlaştırma evresine geçilmesi ve

bunda da başarısız bir sonuç alınması durumunda, üst işçi ve işveren örgütlerinin uyuşmazlığı birde kendi aralarında görüşmeleri, grevin işçiler için en uygun zamanda başlatılması olanağını azaltmaktadır. Bu durum grevin başarı şansını azaltmakta, istenilen amaca ulaşmasını engellemektedir (Güzel 1993:90).

E-Grev Türleri Açısından Yapılan Yasaklama

Anayasanın 54. maddesi ve 2822 sayılı yasanın 25. maddesi gereğince; siyasal amaçlı grev, dayanışma grevi, genel grev, işyeri işgali, işi yavaşlatma, verim düşürme ve diğer direnişler yasaklanmıştır. Grev türleri açısından aynı yasaklamalar 275 sayılı yasa döneminde de mevcuttu.

275 ve 2822 sayılı yasalarla yalnızca klasik grevlere (aynı anda işçilerin işi bırakması) yer verilmiştir. Ancak bu grev türü gerek işçi ve sendikası, gerekse ülke ekonomisi açısından en yüksek maliyetli grev türüdür. 1963-1980 uygulamaları bunun böyle olduğunu göstermiştir. Grevlerin uzun süreli ve yüksek maliyetli olmasında yasal düzenlemenin rolü inkar edilemez. İşverene isteklerini daha etkin ve çabuk kabul ettirecek grev ve eylemler işçilere tanınmadıkça bunun böyle süreceği kesindir (Güzel 1993:101).

Yasaklanan grev türlerinden bazılarının kullanılması halinde, işçilerin haklarını almaları daha kısa sürede gerçekleşebilecek bu durum hem işçiler ve sendikaları açısından hemde işveren açısından zaman ve para kaybını önleyecek hemde çok fazla yasal işlemin yapılmasına gerek kalmayacaktır.

III-GREV HAKKININ KULLANIMINDA İŞÇİ SENDİKASININ FOKSİYONU

A-Grev Kararının Alınması

2822 sayılı yasaya göre yasal bir grevin uygulaması grev kararının alınmasına bağlanmıştır. Kanunun öngördüğü sisteme göre grevin yapılabilmesi için işçilerin kendi aralarında anlaşmaları veya bir kuruluşun aynı amaçla vereceği karara uymaları gerekmektedir. Kanunun bu hükmüne göre grev kararını her ne kadar işçilerin verebilecekleri anlaşılmaktaysa da, kanunun 27. maddesinden bu kararı yetkili işçi sendikasının alabileceği anlaşılmaktadır.

27. maddeye göre grev kararı ancak yetkili işçi sendikasıyla alınabilecektir. Toplu iş sözleşmesi ile ilgili uyuşmazlık çözülemediği takdirde arabuluculuk tutanağının alınmasından itibaren grev kararı alınabilecektir. Grev

kararının alınması ayrıca belirli sürelerle bağlanmıştır. Bu sürelerle uyulmadan grev kararı alındığı takdirde, kanunun 25. maddesi gereğince sürelerle uyulmadığından, grev uygulandığı takdirde yasa dışı grev olacaktır.

Grev kararının belirtilen sürelerde alınmaması halinde yetkili işçi sendikasının yetki belgesinin hükmü kalmayacaktır. Sürelere uyulmaması hali hem grevin kanun dışı olmasına neden olmakta hemde sendikanın yetkisiz kalmasına neden olmaktadır.

a-Grev Kararının Sendikaca Alınması

Kanunun 27. maddesine göre grev kararı, uyuşmazlığın tarafı işçi sendikası alınabilir. Grev kararını almaya yetkili sendika toplu görüşme ve uzlaştırma toplantılarına katılan işçi sendikasıdır. Eğer işçiler sendikanın greve gitmesini uygun görmüyorlarsa grev oylaması yoluyla grevin yapılmaması yolunda karar alarak, sendikanın almış olduğu grev kararının uygulanmasını engelleyebilirler.

İşçi sendikası sonradan çoğunluğu yitirmiş olsada grev kararı alma yetkisini muhafaza eder. İşçi sendikası Çalışma Bakanlığına başvuru tarihinde çoğunluğa sahip bulunmasa da süresi içinde itiraz edilmemişse yetki almasına ve toplu görüşmeye taraf olarak katılmasına engel bulunmamaktadır. (Tunçomağ 1985:454).

b-Grev Kararının Süreyle Sınırlı Olması

Grev kararının alınmasında işçi sendikasının uyması gereken süreler bulunmaktadır. Grev kararının alınması sürelerle sınırlandırılmıştır.

Grev kararının alınmasından önce barışçı yolların denenmesi gerekmektedir. Öncelikle toplu iş görüşmeleri için kanunun öngördüğü sürenin geçmesi gerekmektedir. Bu süre 21. maddeye göre 60 gündür. Bu süre grevin gerekli olduğu uyuşmazlıklarda, işçi sendikası için bir başka deyişle grev için bir engeldir. Taraflar isterlerse bu süre dolmadan da anlaşmazlıklarını bir tutanakla tesbit ederek görevli makama bildirmeleri halinde bu süre kısalabilir. Ancak bunun için tarafların karşılıklı karar vermeleri gerekmektedir.

Taraflar, toplu iş görüşmeleri sonucunda anlaşamadıkları takdirde bunu bir tutanakla tespit ederek görevli makama bildirirler. Görevli makam bunun üzerine resmi listeden bir arabulucu tayin eder. Arabulucu 15 gün içinde uyuşmazlığın çözümü için çaba harcar eğer uyuşmazlığı çözemez ise bunu

belirten bir tutanak düzenler ve bu tutanağı görevli makama gönderir. Görevli makam da bu tutanağı taraflara tebliğ eder.

Arabulucunun düzenlemiş bulunduğu tutanak tebliğ edilmeden grev kararı alınamaz. Bu nedenle işçi sendikası grev kararı için tutanağın kendisine tebliğ edilmesini beklemek zorundadır. Arabulucunun düzenlemiş olduğu tutanağın tebliğ edilmesi ile işlemler bitmemektedir. Sendika için esas olarak uyması gereken süreler ve işlemler bundan sonra başlamaktadır.

Kanunun 27. maddesine göre, grev kararının alınabilmesi için işçi sendikasının belirli sürelerle uyması gerekmektedir. Sendikanın, grev kararı almasında uyması gereken iki tür süre bulunmaktadır. Bunlardan birincisi, grev kararı almadan önce beklenilmesi gereken süre, diğeri de kararın alınması için gereken süre.

Kanunun 27. maddesine göre arabuluculuk tutanağının tebliğ edildiği tarihten itibaren 6 işgünü geçmediği takdirde grev kararı alınamaz. 6 işgünlük süre tebliğin yapıldığı günü takip eden işgünüden itibaren hesaplanacaktır. İşgünü resmi tatil olmayan gün olarak anlamak gerekir (Oğuzman 1984:177). Sendika bu sürenin geçmesini beklemek zorundadır. Böylece bir grev kararı alma yasaklığı süresinin konmasının nedeni tarafların konuyu bir daha aralarında düşünmelerini, temas kurmalarını sağlama amacına yönelik olsa gerek (Centel; Demircioğlu 1988:199).

Bekleme süresi dolduktan sonra bu defa bu süreyi takip eden 6 işgünü içinde grev kararının alınması gerekmektedir. Grev kararı alma yasaklığı süresinin geçmesinden sonra bu kezde grev kararı alınması belirli bir süreyle sınırlandırılmıştır. (Centel; Demircioğlu 1988:199). Sendika ilk 6 günlük sürenin takibinden sonra bu defa bunu izleyen 6 işgünlük süre içinde grev kararını alma tebliğ ve ilan etme gibi işlemleri yürütmek durumundaadır.

6 günlük bekleme süresi dolmadan karar verilmesi veya takip eden 6 işgünü içinde grev kararının verilmemesi yada bu süre geçtikten sonra grev kararının alınması halinde sendika sorumlu duruma düşmekte, grev hakkı da tehlikeye girmektedir. Bu nedenle sendikanın bu sürelerle dikkatle uyararak yine bu süreler içinde kanunun öngördüğü işlemleri yapma zorunluluğu bulunmaktadır.

Grev kararının verilmesi için belirlenen 6 günlük süre hak düşürücü süredir (Tunçomağ 1985:459). Bu süre içinde grev kararı verilmez ise hukuki sonuçlar doğmaktadır. 6 işgünü içinde grev kararı alınmaz ise sendikanın yetki belgesi hükümsüz kalacaktır. Diğer bir sonuç ise sürelerle uyulmadan alınan grev kararı üzerine uygulanacak grevin yasa dışı grev sayılmasıdır.

c-Grev kararı verme konusunda Sendikanın İnsiyatifinin Bulunmaması

İşçi sendikası grev kararı verilmesinde belirlenen sürelele uymak durumundadır. Uyuşmazlık tutanağının tebliğinden itibaren 6 işgünü bekleyerek bunu takip eden 6 işgünü içinde de grev kararını vermesi gerekmektedir.

Bu süre işçi sendikasını zorlayıcı bir süredir. Bu süre içinde grev kararını almak durumundadır. 27. maddenin ikinci fıkrasında sendikanın 6 işgünü içinde grev kararını alabileceği belirtilmekle, sendikanın karar konusunda seçenekli karar verebileceği anlaşılmakla birlikte bu hüküm sendikanın tek bir yönde karar vermesini emreden zorlayıcı bir hükümdür. Grev kararını bir başka zamana erteleme, askıya alma yada grev kararının alınmasını istediği zamana bırakma gibi yetkileri bulunmamaktadır. Yani sendika isterse grevden o an için vazgeçip daha uygun sonraki zamanlara bırakamaz. İllaki bu süre içinde greve karar vermek durumundadır.

Sendika 6 işgünü içinde grev kararı alarak grevin uygulanması yönünde hareket etmesi gerekecek yada grev kararını almayarak bu hakkın düşmesine neden olacak seçeneği seçmek durumunda kalacaktır. Ancak sendikanın grev kararını almaması halinde dahi seçim hakkı bulunmamaktadır. Eğer bu süre içinde grev kararı almaz ise sorumlu duruma düşecektir. Çünkü bu süre içinde grev kararı alınmamış ise sendikanın yetki belgesi düşecektir. Ayrıca hiç bir işçi sendikası, grev kararının alınması aşamasına gelinmiş bir uyuşmazlıkta grevden vazgeçme yoluna gitmeyeceğinden geriye kalan yalnızca 6 işgünü içinde grev kararının alınması yolundaki tek seçenektir.

Kanun bu hükümleri ile işçi sendikasının grev kararı verme konusunda inisiyatifinin bulunmadığı anlaşılmaktadır. Oysaki grev gibi önemli bir hakkın kullanımında işçi sendikasının daha serbest hareket etmesi gerekirdi. Sendika, her şeyden önce önemli bir hakkın kullanımına karar vermesi için 6 gün gibi kısa bir süreyle sınırlı tutulmaması gerekirdi. Yada greve karar vermenin süreyle sınırlanmaması gerekirdi.

Ayrıca greve karar vermenin dışında başka seçeneklere de yer verilmesi gerekirdi. Örneğin grevin yapılmamasına karar verme seçeneği bulunmalı ve bundan dolayıda sendikanın sorumlu tutulmaması gerekirdi. Çünkü bazı zamanlarda grevin yapılması işverenin lehine, işçilerin aleyhine olabilmektedir. Grev en uygun zamanda yapıldığı takdirde gerçek amacına ulaşmaktadır. Uygun zamanda yapılmayan grev işverenin işine geleceğinden, uyuşmazlığı bu yönde geliştirerek grev kararının alınması sağlanabilecektir. Ancak işçi sendikası bu yönde inisiyatifini kullanamayacaktır. Grev hakkının gerçek amacına ulaşması için müdahalede bulunamayacaktır.

Sendika, sınırlandırılmış bu alan içinde hareket ederek greve karar verme, uygulama, devamında toplu iş sözleşmesi yapma gibi kendina has uzmanlık alanı ile uğraşmasının yanısıra uyuşmazlık devamında kanunun koymuş olduğu bir sürü ayrıntılarına yerine getirme durumundadır. Uyuşmazlığın

başlamasından, grevin yapılmasına karar verildiği zamana kadar, sürelerle ve bu sürelerde yapılması gereken işlemlere dikkat edilmesi gibi ilave işlemler yüklenmektedir. Bunlardan bir tekine dahi uyulmaması hali herşeyi altüst etmektedir.

Kanunun bu hükümleri, sendikayı; greve karar verme ve bu hakkı kullanma konusundaki insiyatifini sınırladığı gibi ayrıntılı işlemlerle yükümlü tutarak, yerine getirilmeyen işlemlerde de sorumluluğu ve hukuki sonuçları beraberinde getirmektedir.

Sendika 6 işgünü içinde grev kararı vermezse yetki belgesi hükümsüz kalacaktır. Diğer bir sonuç ise bu sürelerle uyulmadan alınan grev kararı üzerine grev uygulandığı takdirde yasa dışı grev özelliğini kazanacaktır.

d-Sendikanın Yetki Belgesinin Hükümsüz Kalması

Kanunun 27. maddesine göre, 6 işgünlük bekleme süresini takip eden 6 işgünü içinde işçi sendikası grevin yapılması yolunda karar vermez ise yine aynı madde gereğince yetki belgesi hükümsüz kalacaktır.

Kanunun 12. maddesine göre; kurulu bulunduğu işkolunda çalışan işçilerin en az yüzde onunun üyesi bulunduğu işçi sendikası, toplu iş sözleşmesinin kapsamına girecek işyeri veya işyerlerinin her birinde çalışan işçilerin yarısından fazlasının kendi üyesi bulunması halinde bu işyeri veya işyerleri için toplu iş sözleşmesi yapmaya yetkilidir. Kanunun 14. maddesine göre yetkili sendikayı Çalışma Bakanlığı tespit eder ve 16. maddeye göre de sendikaya yetki belgesi verilir. Yetki belgesi alınmadan yapılan toplu iş sözleşmesi hükümsüzdür.

Kanunun bu hükmünden de anlaşılacağı üzere işçi sendikasının yetki belgesini almasına kadar geçmesi gereken aşamalar ve uyulması gereken işlemler bulunmaktadır. Bir sendikanın yetki belgesini alması ve toplu görüşme için yetkili kılınmasına kadar geçen bir süreç bulunmaktadır.

27. maddeye göre, yetkili işçi sendikası grev kararının alınmasına ilişkin 6 günlük süre içinde grevin yapılmasına karar vermez ise tüm bu işlemler yok sayılmaktadır. 6 günlük süre, grev hakkının kullanılmasını sınırlamakla kalmamakta, sendikayı hükümsüz kılarak grev hakkının kullanımını bir başka yönden daha kısıtlamış bulunmaktadır. 27. maddeye göre grev kararını yalnızca yetkili sendika alabilir. Sendikanın yetkisi hükümsüz sayılması sonucunda grev kararının alınmasında hükümsüz kalmaktadır. Bu hüküm ayrıca toplu iş sözleşme hakkını da sınırlandırmaktadır. Toplu iş sözleşmesi ancak yetkili sendika tarafından yapılacağından, sendikanın devreden çıkması ile toplu iş sözleşmesi hakkı da sınırlandırılmış olmaktadır (Centel; Demircioğlu 1988:199).

Bu durumda işçi sendikası yetki belgesini almak için yeniden Çalışma Bakanlığına başvurması gerekmektedir. Yetki belgesi alındıktan sonra, toplu görüşme ve arabuluculuk aşamasından geçerek grev kararının alınması aşamasına kadarki işlemlerin tekrarlanması gerekmektedir.

e-Grevin Yasa Dışı Sayılması

27. maddede her ne kadar sürelerle uyulmadan alınan grev kararı üzerine yapılan grevin ne olacağı konusunda hüküm bulunmasada, bu konuda 25. madde hükümleri devreye girmektedir.

25. maddeye göre, kanuni grev için aranan şartlar gerçekleşmeden yapılan grev kanun dışı grevdir. 27. maddeye göre belirlenen süre ve usule göre alınmayan grev kararı üzerine yapılacak grev bu yönüyle yasa dışı grevdir.

Grev kararı alınması aşamasına kadar yasal olarak devam eden işlemler, grev kararının belirtilen sürede alınmaması nedeniyle bu aşamadan sonra yasa dışı greve dönüşmektedir.

B-Grevin Uygulanması

Kanunun 27. maddesi gereğince grev kararı yetkili işçi sendikasıncı alındıktan sonra uygulanması gerekmektedir. Grevin nasıl uygulanacağı kanunun 37. maddesinde belirtilmiştir. Buna göre işçi sendikasıncı, grevin yapılacağı tarihin belirlenmesi ve bununla karşı tarafa bildirilmesi gerekmektedir.

İşçi sendikası belirlediği tarihte grevi yapmak zorundadır. Grev belirlenen tarihte uygulanmadığı takdirde grev hakkı düşer. Ayrıca sendikanın yetki belgesi de hükümsüz kalacaktır.

a-Grev Uygulamasının Süreyle Sınırlı Olması

İşçi sendikasının 27. maddeye uygun olarak grev kararı almasından sonra 28. maddeye göre bunun tebliğ edilmesi gerekmektedir. Grev kararı, karar tarihinden itibaren 6 işgünü içinde karşı tarafa tebliğ edilmek üzere notere bir örneğide görevli makama tevdi edilir. Ayrıca işyerinde de ilan edilir.

Grevin karşı tarafa tebliğ edilmesinden itibaren, grevin uygulanmasına ilişkin süre başlamaktadır. 37. maddeye göre grev kararı karşı tarafa tebliğ edildikten sonra 60 gün içinde grevin uygulanması gerekmektedir. Ayrıca, 60

gün içinde grevin uygulanması için belirlenen tarihten 6 işgünü öncesinde noter aracılığı ile karşı tarafa bildirilmesi gerekmektedir.

Grevin uygulama günü noterden ayrıca gönderilecek bir yazı ile bildirilir. Fakat uygulama gününün, tebliğ edilmek üzere notere verilmiş grev kararında belirtilmiş olmasında bir engel yoktur (Tunçomağ 1985:458). Grev tarihi karşı tarafa tebliğ edilmek üzere süresi içinde notere veya görevli makama tevdi edilmediği takdirde, grev uygulanamaz. İşçi sendikası grev kararını işverene noter aracılığı ile 6 işgünü önce bildireceği bir tarihte başlatmak zorundadır. Sendika yazının işverene vardığı günü izleyen altıncı günün bitiminde grevi uygulayacaktır.

b-Grev Hakkının Düşmesi

37. maddenin 2. fıkrası gereğince grev kararı karşı tarafa tebliğ edildikten sonra bildirildiği günde başlamadığı takdirde grev hakkı düşer.

Kanunun bu düzenlemesi ile grev hakkının kullanımını süreyle sınırlandırılmıştır. Sendika bildirmiş olduğu günde grevi mutlaka başlatmak zorundadır. Grevin bildirilen tarihten başka bir tarihte yapılması veya bu süre içinde yapılmaması halinde o ana kadarki yasal olarak yürütülen tüm işlemler yok sayılarak, grev hakkında ortadan kalkmaktadır.

Kanunun bu hükmüyle getirilen yaptırım oldukça ağır bir yaptırımdır. Sendika ve işçiler grev haklarını kullanmayı beklerken, grevin başlaması gereken bir başka tarihte yapılması halinde bu hakları yok sayılmaktadır.

c-Sendikanın Yetki Belgesinin Düşmesi

Grev kararı alınıp karşı tarafa tebliğ edildikten sonra takip eden 60 gün içinde grev uygulamaya konulmamışsa ve alınmış bir lokavt kararı da yoksa veya lokavt da süresi içinde uygulanmaya konulmamışsa, yetki belgesinin hükmü kalmayacaktır. 27. maddeye göre, işveren alınmış grev kararına karşı lokavt kararı alabilir. İşçi sendikası, grev kararını 60 günlük süre içinde uygulamaya koymaz ise yetki belgesinin hükmü kalmaz. Ancak bu süre içinde grev uygulanmamakla birlikte, işveren lokavt kararı almış ve lokavt uygulanmışsa işçi sendikasının yetkisi devam edecektir.

37. madde, işçi sendikasının yetkisini zamanla sınırlandırmış ve lokavtın yapılmasına bağımlı kılmıştır. İşçi sendikası grev kararının karşı tarafa tebliğ edildiği tarihten itibaren 60 günlük süre içinde grevi uygulama zorunda

birakılarak süreyle mecburi tutulmuştur. Sendika bu süre içinde grevi mutlaka yapmak zorundadır. Yerine getirmez ise yetki belgesi düşecektir.

İşveren lokavt kararı alırsa ve bunuda zamanında yaparsa işçi sendikasının yetkisi devam edecektir. Ancak işçi sendikası belirtilen sürede grevi uygulamaz ve işverende lokavt kararı almaz ve uygulamaz ise sendikanın yetkisi yine düşecektir.

d-Grevin Uygulanmasında Sendikanın İnsiyatifinin Bulunmaması

Grev kararının alınmasında olduğu gibi grevin uygulanmasını da kanun sürelerle sınırlı tutmuştur. İşçi sendikası grev kararının alınmasındaki süreleri dikkatlice kullanıp yapması gereken işlemleri tamamladıktan sonra bu defa grevin uygulanması ile ilgili işlemleri mecburi olduğu zamanlarda yapmak zorundadır.

Grev uygulaması, grev kararının alınmasına bağlı olarak gelişmektedir. Grev kararının karşı tarafa tebliğ edilmesini takip eden 60 gün içinde grev uygulanmak zorundadır. Grevin yapılması süreyle sınırlandırılarak sendika ve işçiler bu süre içinde kendileri için önemli olan bu hakkı zaman ve süre uygun olmasada kullanmak zorundadırlar. Üstelik bu süre herhangi bir zaman dilimindeki 60 günlük süre de değildir. Grev kararının alınması gibi önemli bir aşamanın devamında gelen süredir.

Toplu iş görüşmeleri uyuşmazlıkla bittiği takdirde işçi sendikasının grev hakkını işçilere en yüksek menfaati sağlayacak biçimde kullandırmak üzere istediği zamanda grev kararını alma insiyatifi bulunmadığı gibi böyle bir şekilde karar verilerek geline uygulamanın hemen arkasından yine insiyatfin olmadığı grev uygulamasına geçirilmektedir. Böylelikle sendika çok önemli bir hakkın yerine getirilmesinde yetki ve ağırlığını kullanamaz hale getirilmiştir.

Yine grev kararında olduğu gibi işçi sendikası grevi uygulamak üzere ayrıntılı süre hesapları ve bununla ilgili işlemleri yapma durumunda bırakılmaktadır.

2-GREV HAKKININ SINIRLANDIRILDIĞI DURUMLARIN DEĞERLENDİRİLMESİ

I-GENEL OLARAK

2822 yasa grev hakkını yine anayasadan aldığı yetki ile çeşitli biçimlerde sınırlandıran düzenlemelere yer vermiştir. Grev hakkı; yasaklama, erteleme ve diğer biçimlerde kullanılamaz hale getirilmiştir. Greve getirilen yasaklamalar uluslararası normlarla özellikle Uluslararası Çalışma Örgütü normları ile karşılaştırıldığında yasaklamaların boyutu daha iyi görülmektedir.

II-GREV YASAKLARI

2822 sayılı yasanın 29. ve 30. maddelerinde grev hakkı bazı yerler ve işler için yasaklanmıştır. Kanun, toplum hayatını felce uğratacak ve etkileri uzun zamanda giderilemeyecek iş ve yerler için grevi yasaklamıştır. Ancak yasaklamalar değerlendirildiğinde yasaklamaya konu olan iş ve yerlerin gerçekte toplum hayatını ne derece felce uğratacak iş ve yerler olup olmadığı tartışılacak bir konudur. Yasaklama kapsamındaki iş ve yerler incelendiğinde bunlardan bazılarının aşırı şekilde yasaklamaya konu olduğu görülmektedir.

Kömür, tabii gaz ve petrol sondajı, üretimi, tasfiyesi ve dağıtımının yasak kapsamına alınması öğretilde eleştirilmektedir (Oğuzman 1984:190).Benzin istasyonlarının dahi bu kapsam içine alınması, greve çizilen yasaklamaların derecesini göstermektedir (İnce 1993:208). Aynı şekilde banka ve noterlik hizmetlerinin de yasaklama kapsamına alınması öğretilde eleştirilmektedir (Tunçomağ 1985:416; Oğuzman 1984:190; İnce 1993:208).

2822 sayılı yasanın düzenlemiş olduğu sürekli grev yasakları bazı yönleri ile uluslararası normlara da aykırı bulunmaktadır.

UÇÖ'nün vermiş olduğu kararlarda, grev hakkının kısıtlanması hatta yasaklanması bazı koşullarda kabul edilmiştir. Genel nitelikli grev kısıtlamalarına karşı çıkılmakta ancak belirli bazı durumlarda onaylanmaktadır. Grevin yasaklanması sadece dar anlamdaki temel hizmetler için kabul edilmektedir.Ancak temel hizmetler kavramı dar yorumlanacaktır. Yasa koyucuya yada hükümete bunların genişletilmesi konusunda yetki tanınmasına ise karşı çıkılmaktadır (Gülmez 1988:238).

UÇÖ'nün temel hizmetler kavramına getirmiş olduğu tanım; kesintiye uğraması halinde halkın tümü yada bir bölümü için kişinin yaşamını, güvenliğini yada sağlığını tehlikeye koyabilen hizmetlerdir. Bir hizmetin temel hizmet sayılabilmesi için o hizmetin grev dolayısıyla aksaması ve bunun halkı tedirgin etmesi yeterli değildir. Bu her grevin yaratacağı olağan bir durumdur. Ancak durması genel yarar için ağır bir zarar doğuran hizmetler temel hizmettir (Gülmez 1988:239).

Grev yasaklamaları UÇÖ'nün temel hizmetler kavramına getirdiği tanımın dar yorumu ile karşılaştırıldığında, yapılan yasaklamalarda bu tanımın oldukça genişlemiş olduğu görülmektedir.

Elektrik, havagazı, termik santrallerini besleyen linyit üretimi, petrol üretim ve dağıtım işlerinin grev yasağına tabi tutulması UÇÖ normlarına aykırıdır (Akıllı; Şentürk 1991:473). Petrol üretimi tesislerinde çalışanlarca yerine getirilen hizmetlerin durması halinde uzun dönemde ulusal ekonomi için ağır sonuçlar doğurması tehlikesi taşıdığı kabul edilmiş ancak temel hizmetlerden sayılmamıştır.

Bankalar ve bankada çalışan görevliler ile noterlik hizmetleri de temel hizmet olarak sayılmamıştır. Bunlar temel hizmet olarak değerlendirilmediğinden grev yasağına konu olamayacaktır (Gülmez 1993b:21).

Ayrıca anakent taşımacılık işletmelerini de kapsamak üzere genel olarak taşıma ve taşımacılık hizmetleri de temel hizmetler kapsamında görülmediğinden, temel hizmetlerden olmayan bu işlerin grev yasağına konu olamayacağı belirtilmiştir (Gülmez 1993b:21).

Bunun dışında eğitim ve öğretim yerlerinde yapılan hizmetler de temel hizmetlerden sayılmamıştır. Bu nedenle bu yerlerde yapılan yasaklamalar da UÇÖ normlarına aykırıdır (Gülmez 1993b:21).

III-GEÇİCİ GREV YASAKLARI

Savaş, genel ve kısmi seferberlik hallerinde, genel hayatı felce uğratan felaket hallerinde, Bakanlar Kuruluna grevi geçici olarak yasaklama yetkisi verilmiştir. Bakanlar Kurulunun felaket hallerinde yapacağı yasaklama maddede sayılanlarla sınırlı değildir. Bakanlar Kurulu benzer olaylar içinde grevi geçici olarak yasaklama takdir ve yetkisine sahip bulunmakta, böylelikle yasaklama konuları genişleyebilmektedir..

UÇÖ'nce, olağanüstü durumlarda grev hakkının kısıtlanabileceği ifade edilmiştir (Yavuz 1990:70). Buna göre, savaş ve ağır bir ulusal bunalımla karşı karşıya kalınması gibi olağanüstü durumlarda, grev hakkına kimi ek kısıtlamalar getirilmesine olanak tanınmıştır. Ancak bunu yalnızca derin bir ulusal bunalım durumunda ve sınırlı bir süre için haklı görülebileceği belirtilmiştir (Gülmez 1988:244).

IV-GREVİN ERTELENMESİ

Bakanlar Kurulu, karar verilmiş veya başlamış olan kanuni bir grev, genel sağlığı ve milli güvenliği bozucu nitelikte ise 60 gün süre ile erteleme yetkisine sahip bulunmaktadır.

Erteleme süresi sonunda uyuşmazlık çözülememiş ise grevin tekrar yapılabilmesi gibi bir imkan doğması gerekirken yasa, uyuşmazlığın giderilmesini grevin dışında başka çözümlere bırakmıştır. 275 sayılı yasa döneminde erteleme süresi içinde uzlaşma sağlanamaz ise grev engeli kalmaz tekrar yapma imkanı doğardı. Bu yönüyle 2822 sayılı yasa 275 sayılı yasanın gerisinde kalmaktadır.

Erteleme sonucunda uyuşmazlık Çalışma Bakanının seçmiş olduğu resmi arabulucu yardımı ile çözülmektedir. Bir diğer seçenek ise taraflar aralarında anlaşarak özel hakeme gidebilirler. Taraflar erteleme süresinin sona erdiği tarihte anlaşamamış iseler devreye YHK girerek uyuşmazlık zorunlu tahkim yoluyla çözülmektedir. Erteleme ile başlatılan ve başlangıçta geçici gibi görülen kısıtlama, devreye YHK'nun girmiş olması ile birlikte sürekli grev yasaklamasına dönüşmektedir. Bakanlar Kurulunun bu yöndeki tasarrufu ile kanuni bir grev sonuçta grev yasağı haline dönüşmektedir.

Yasanın erteleme ile grevsiz uzlaşmayı sağlaması eleştirisi konusudur. Erteleme ile yetinilmeyip ayrıca zorunlu tahkim arkadan grev yasağı ile grev imkanı ortadan kaldırılmaktadır. Grev öyle bir haktır ki kullanılması ile elde edilmesi gereken sonuç o hakka sahip olan tarafın karşı taraf üzerinde etkili olmasına bağlıdır. Erteleme ile zamanında yapılması gereken grevler ertelenerek etkinliği yokedilmektedir. Buda haklı olarak grev kırılcılığı olarak değerlendirilmektedir (Demircioğlu 1991: 196).

Erteleme nedenleri iki gerekçeye dayanmaktadır. Bu iki gerekçe aslında esnek yönde kullanılabilecek gerekçelerdir. Bunlar soyut kavramlar olduğundan çok basit şeylere dahi bu gerekçeler kılıf yapılarak erteleme imkanı doğacaktır. Uygulamada genellikle kanunda gösterilen gerekçeler zikredilerek erteleme kararları alınmaktadır. Kanunda gösterilen gerekçeler ile grevin ertelenmesini gerektiren gerçek neden birbirleri ile gerçekte ne denli uygundur bunun karşılaştırılmasının imkanı olmamaktadır böylelikle.

Bakanlar Kurulunun 31. madde ile aslında grevleri geçici olarak durdurma yetkisi bulunmaktadır. Erteleme yoluyla tekrar böyle bir yetkinin verilmesi ile keyfi amaçlar için yasaklamaya imkan verilmektedir (Tanrıverdi 1992:126).

Erteleme kararlarına karşı yargı yolu açık bulunmaktadır. Erteleme kararlarının yargının denetimine bırakılması ile erteleme olayının sınırsızca kullanılmasına engel olunmak istenmiştir. Ancak erteleme kararı iptal edilip, uygulama ortadan kalksa bile idari yargı; ertelemenin, grev hakkının özüne dokunmasının önüne geçememektedir. Ayrıca Danıştay erteleme kararını iptal etmekle grev yapma imkanı tekrar doğmakla birlikte grevin etkinliği ortadan

kalkmaktadır (Demircioğlu 1991:197). Yasada erteleme kararlarına karşı açılan davaların kısa sürede karara bağlanacağına ilişkin hüküm bulunmamaktadır. Oysa bu konuda etkili bir yargı denetimi sağlamak için iptal davalarının kısa sürede karara bağlanmasını sağlayıcı bir hüküme yer vermek gerekirdi (Çelik 1988:488).

Bakanlar Kurulu kararı ile grev hakkının sınırlanarak uyuşmazlığın çözümünü zorunlu hakeme bırakan erteleme yöntemi UÇÖ'nün 98 sayılı sözleşmesinin gönüllü pazarlık ilkesine aykırıdır. Bu yöntemle grev hakkının önlenmesinin yanı sıra sendikaların varlığı ve faaliyetleride engellenmiş olmaktadır.

V-GREV OYLAMASI

İşyerinde çalışan işçilerin çoğunluğu oylama yoluyla o işyerinde grevin yapılıp yapılmamasına karar verebilmektedirler. Grev kararı yetkili sendika tarafından alınıp, sonuçta sendikalı işçilerin iradesinin sonucu olmaktadır grevin yapılıp yapılmamasına karar verecek işçi grubu aynı işçi grubu değildir. Oylamaya katılmak için illada sendikalı işçi olunması gerekmemektedir. İşverene hizmet akdiyle bağlı olan tüm işçiler oylamaya katılmaktadırlar. Grevi önlemek isteyen bir işveren, sendikanın grev kararı alması ile birlikte işyerine yeni işçi alıp grev oylamasını sendika aleyhine değiştirebilir (Güzel 1993a:104).

İşçilerin salt çoğunluğu grevin yapılmamasına karar vermesi halinde yetkili işçi sendikasının yetki belgesi hükümsüz kalmakta ve belli bir süre için karşı tarafla anlaşma yapılma yada zorunlu hakeme başvurma gibi ikili bir seçenekle uyuşmazlık çözülmek zorunda bırakılmaktadır. İkili bir seçenekle başbaşa bırakılan bu düzenleme ile grevin yasak olmadığı bir iş yada işyerinde çıkan uyuşmazlıkta sonuç olarak grev hakkının ortadan kalkması söz konusudur (Gülmez 1987:83).

Grev oylaması yoluyla sendikaların devre dışı kalması nedeniyle bu uygulama 98 nolu sözleşmenin gönüllü pazarlık ilkelerine aykırıdır. Ayrıca sendikanın, grev silahını kullanarak işverenle pazarlığı sürdürme özgürlüğüne müdahale anlamı taşıdığı için 87 nolu sözleşmeye de aykırıdır (Tanrıverdi 1992:127).

VI-GREVİN MAHKEME KARARI İLE DURDURULMASI

2822 sayılı yasanın 47. maddesine göre, yapılan bir grevin, iyi niyet kurallarına aykırı tarzda, toplum zararına ve milli serveti tahrip edecek şekilde

kullanıldığına mahkemece karar verilmesi halinde yapılan grevler durdurulmaktadır. Yasada belirtilen nedenlerin, yapılan grev için gerçekleştiğinin hakimnin takdir etmesi ile yapılan grevler durmaktadır.

Grev iş hukukunun sert mücadele aracıdır. Her kanuni grevde işverenin veya işçilerin mali kayıpları mutlaka sözkonusu olacak, bu mücadelede işçi de işveren de zarar edecektir. İyiniyet ölçüsünde tarafların amacı rol oynamaktadır. İşçilerin amacı iktisadi ve sosyal durumlarını düzeltmek olduğundan bu istekler işveren tarafını mali ve sosyal yönden zor durumda bıraksa bile grev hak olmaya devam edecektir. Bu nedenle grevin karşı tarafa zarar vermesi tek başına iyi niyet kuralına hiçbir şekilde aykırı olmayacaktır (Reisoğlu 1986:382; Demircioğlu 1993:340). Ayrıca yasal olan her grev bir ölçüde toplumun bir kesimini yada tümünü zarara uğratacağından toplum zararının boyutunun ne olacağı ve yapılan grevin milli serveti ne ölçüde tahrip ettiğinin takdir edilmesi gerekmektedir. Aslında grev, en değerli milli servet olan emeğin korunması için bulunmuş bir yol (Işıklı 1986:105) olduğundan grevin durdurulmasına ilişkin mahkeme kararlarının dikkatle verilmesi gerekmektedir.

Grevin durdurulması ile mahkemelere tanınan bu yetkinin kullanımında ve durdurma nedenlerinin takdir edilmesi konusunda ciddi sorunlar bulunmaktadır (Işıklı 1986:105). Mahkemelerin grevi durdurma konusundaki kararları incelendiğinde, yerinde karar veremedikleri yasadaki koşullarla ilgisi bulunmayan grevleri, gerçeğe uymayan yorumlarla 47. maddenin kapsamı içine alarak durdurdukları görülmektedir. Hatta mahkemeler, 47. madde kapsamında değerlendirilmesi gereken grevleri 46. madde düzeni içinde düşünerek yasa dışı grev oldukları yolunda durdurma kararı vermişler böylece 47. madde uygulaması ile 46. madde uygulaması birbirine karıştırılmıştır (Demircioğlu 1993:346)

Grevin mahkeme kararı ile durdurulması halinde uyuşmazlığın nasıl çözüleceği kanunda düzenlenmemiştir. Bu durumda sendikanın yetkisinin ne olacağı, toplu iş sözleşmesinin nasıl bağtlanacağına ilişkin hükümler yoktur. Durdurma sonucunda uyulacak hükümlere ilişkin olarak yasada bu yönde boşluk bulunmaktadır (Taşkent 1987:223).

VII-YHK'NUN İŞLEVİ

Grev hakkının ortadan kaldırıldığı uyuşmazlıklarda, çözümün idari tasarruflarla yapıldığı müessesenin adı zorunlu tahkimdir. Bu müessese ile tarafların özgür iradeleri yerine bu müessesenin iradesi geçerli olmaktadır.

1982 Anayasası ile grev hakkına, idarenin tasarrufta bulunmasına izin verilmiştir. Türk hukukuna tahkim müessesesi ilk olarak 3008 sayılı İş Kanunu ile girmiş ve ilk kez 1982 Anayasası ile de anayasal müessese haline gelmiştir.

Anayasanın 54. maddesine göre grevin yasaklandığı ve ertelendiği durumlarda uyuşmazlığın YHK'na çözümleneceği belirtilerek zorunlu tahkim sistemi benimsenmiştir. Kaynağını anayasadan alan bu kurul tek resmi tahkim organı olarak düşünülmüştür (Kutal 1987b:258).

2822 sayılı yasa ile de, anayasanın bu hükümlerine paralel düzenlemeler yapılarak hangi hallerde YHK'na başvurulacağı gösterilmiştir (Kutal 1987b: 259). Grev yasaklarında, erteleme halinde, grev oylaması sonucunda uyuşmazlığın YHK'na çözümlenmesi esası getirilmiştir (Demircioğlu 1991:182). Buna göre YHK taraflar adına uyuşmazlığı çözecek ve vermiş olduğu karar toplu iş sözleşmesi yerine geçecektir.

UÇÖ kararlarında, grev yasaklamaları yada kısıtlamalarında, mesleksel çıkarlarını savunmanın temel aracından yoksun kalan çalışanların çıkarlarını eksiksiz bir biçimde korumak için uygun güvencelerin tanınmış olmasına verdiği önemi vurgulamış ve kısıtlamaların uygun yansız ve hızlı uzlaştırma ve hakem süreçleriyle birlikte bulunması gerektiği belirtilmiştir. Ancak zorunlu hakemin yasayla mecburi hale getirilmesi yalnızca temel hizmetler için haklı görülmekte ve zorunlu hakemin yetki alanının geniş tutulmasına karşı çıkmaktadır (Gülmez 1987:78).

YHK'nun gönüllü pazarlığa engel olduğu UÇÖ raporlarında belirtilmiştir. Özellikle YHK'na toplu iş sözleşmesi hükmünde karar verme imkanı tanınması ile işçi sendikasının varlığı ve sözleşme taraflarının iradeleri ortadan kalkmaktadır. (Tanrıverdi 1992:128). YHK grev hakkını ve gönüllü pazarlık alanını daraltması nedeniyle 98 sayılı sözleşmeye aykırıdır. Ayrıca sendikaların etkinliklerini düzenleme ve eylem programlarını oluşturma hakkını kısıtladığından 87 sayılı sözleşmeye de aykırıdır (Altun 1991:482).

UÇÖ kararlarında uyuşmazlığın başka araçlarla çözülememesi durumunda başvuru zorunlu hakemin toplu uyuşmazlıklar konusunda uygulanan sürecin bir bölümünü oluşturduğu bu sistemin çalışan örgütlerinin etkinliklerini kısıtlama sonucu doğurabileceği, hatta grev yasağı dayatma tehlikesi taşıyabileceği belirtilmiştir (Gülmez 1987:78). Bakanlar Kurulunun erteleme kararı ile uyuşmazlığın YHK'na götürülmesi sonucunda, grev hakkının grev yasağına dönüşmesi ile UÇÖ'nün bu konudaki endişesi, 2822 sayılı yasanın ertelemeye ilişkin hükümlerinde gerçekleşmiş olmaktadır.

VIII-GREVİ YASAKLAYAN DİĞER YASALAR

A-Sıkıyönetim Yasası

Anayasanın 122. maddesine göre sıkıyönetimin ilan edileceği konular belirtilmiştir. Anayasadaki düzenlemeler incelendiğinde en küçük toplumsal hareketler, sayılan nedenlerden birisi gibi değerlendirilerek kolaylıkla sıkıyönetim ilan edilebilir (Üskül 1991:42).

1982 Anayasasının bir başka hükmüne göre sıkıyönetim komutanlarının Genelkurmay Başkanlığına bağlı olarak görev yapacakları belirtilmektedir. Anayasadaki bu düzenlemeye göre, sıkıyönetim süresince idareyi ele alan askeri yönetim siyasal iktidardan bağımsızlaşmaktadır. (Üskül 1991: 44). 1402 sayılı yasaya göre sıkıyönetim komutanı sıkıyönetim süresince grev yetkilerini izne bağladığından, bu süreç içinde grev hakkının kullanımı tamamen askeri yönetimin ve sıkıyönetim komutanının iradesine kalmaktadır.

UÇÖ'nün ilgili organları, grev hakkına getirilecek yasaklamanın veya askıya alınmanın ancak çok şiddetli bir ulusal bunalım durumunda ve sınırlı bir süre için haklı görmektedirler. Oysaki sıkıyönetim uygulamasına göre birçok toplumsal olay, çok şiddetli bir ulusal bunalım yaratmasa dahi sıkıyönetim ilanı ile bu yönetime tabi hale getirilmektedir. Bu yönüyle grev hakkının kısıtlanması UÇÖ normlarına aykırıdır.

B-Serbest Bölgeler Yasası

Serbest Bölgeler Yasası ile serbest bölgelerde 10 yıl süreyle grev hakkının sınırlandırılmasına ilişkin hüküm Anayasa hükümlerine aykırı olduğu gibi 98 nolu UÇÖ sözleşmesine de aykırıdır. Ekonomik gerekçelere dayanılarak yapılan bu yasaklama UÇÖ denetim organlarının tanımladığı dar anlamda temel hizmetler kapsamına girmediğinden UÇÖ kurallarına aykırıdır. Ayrıca bu yasaklama ile sendikal örgütlerin üyelerinin ekonomik ve toplumsal çıkarlarını koruma, geliştirme faaliyetinde engellenmiş olduğundan 87 sayılı sözleşmeye de aykırıdır (Altun 1991:484).

C-Devlet Memurları Kanunu

1982 Anayasası grev hakkını yalnızca işçilere tanımıştır. 2822 sayılı yasa düzenlemeleri de bu yönde olmuştur. Bu yasalara göre memurlar için askıda bulunan grev hakkı, katı bir statü hukuk anlayışıyla hazırlanan 657 sayılı yasa ile açıkça yasaklanarak bu konudaki boşluk doldurulmuştur (Eyrenci 1992:160).

UÇÖ Uzmanlar Komisyonu, grevi bazı memur kategorileri için yasaklanabileceğini kabul etmiştir. Buna göre kamu gücünün organları sıfatıyla hareket eden kamu görevlileri ile sınırlı tutulması gerektiği belirtilmiştir. Örgütün, almış olduğu kararlarda grev hakkından yoksun kalacak memur

kategorileri belirlenirken ulusal yasaların yaptığı tanımlar değil, memurların yerine getirdiği işlevlerin niteliğinin esas alınması gerektiği belirtilmiştir (Gülmez 1988: 240). Buna göre kamu yönetiminin organları sıfatıyla hareket eden görevliler için ancak grev yasaklanabilecektir.

657 sayılı yasanın tüm memurlar için grevi yasaklamış olması UÇÖ normlarına aykırıdır. 657 sayılı yasa ile tanımlanan tüm devlet memurları için grev yasaklanmıştır. Oysaki bu yasanın kapsamına aldığı memurların tamamı için kamu yönetiminin organları sıfatıyla hareket eden görevliler olduğunu söylemek mümkün değildir. Bu yönüyle yasanın düzenlemesi UÇÖ normlarına aykırı bulunmaktadır.



SONUÇ

Grev hakkı Türk Hukukuna İlk defa 1961 Anayasası ile girmiştir. Bu tarihten önceki yıllardaki çalışma hayatı grev hakkından yoksun olarak sürmüştür.

Grev hakkı aynı zamanda ilk defa 1961 Anayasası ile anayasal bir hak olarak tanınmıştır. Anayasaya paralel olarak yayınlanan 275 sayılı yasa ile de grev hakkına ilişkin düzenlemelere yer verilmiştir. 1982 yılında yeni anayasanın yürürlüğe girmesi ile birlikte 1961 Anayasası ve 275 sayılı yasa yürürlükten kalkmıştır. 1982 Anayasası ile de grev hakkına yer verilmiş ve hakkın kullanımına ilişkin düzenleme bu defada 2822 sayılı yasada yer almıştır.

Her iki anayasa ile grev, hak olarak tanınıp güvence altına alınırken yasaklama ve sınırlamalara yer verilmekten de geri kalınmamıştır. Her iki anayasada grev hakkı yalnızca işçilere tanınmıştır. Devlet memurları için grevi yasaklayan bir hüküm yer almamışsa da bu boşluk, memurlara grev hakkını açıkça yasaklayan 657 sayılı yasa ile doldurulmuştur.

Yürürlükte bulunan 1982 Anayasası ile grev hakkının kullanımına kimi yasaklama ve sınırlamalar getirilebileceği ve bunun kanunla düzenleneceği belirtilerek, yasaklama ve kısıtlamalara anayasal düzeyde imkan sağlanmıştır. 2822 sayılı yasa, kaynağını anayasadan aldığı bu hükümle grev hakkının kullanımını yasaklayan ve sınırlayan hükümlere yer vermiştir.

2822 sayılı yasaya göre, yasal grev tanımlanmış bunun dışında kalan grev kullanımı veya eylemler yasa dışı grev olarak değerlendirilerek, yasal grev hak olarak korunurken, yasa dışı grev yasaklamalara konu olmuştur. Grev hakkı böyle bir barajdan, süzgeçten geçtikten sonra bu defa da yasal grev olabilecek kimi durumlar dahi grev yasaklamasına veya kısıtlamasına uğramıştır. Yasa, sürekli ve geçici yasakları ile veya erteleme ve oylama gibi uygulamaları ile grev hakkının kullanım alanını daha da daraltmıştır.

2822 sayılı yasanın grev hakkının kullanımına getirdiği sınırlama bununla da bitmemektedir. Grev hakkı toplu iş uyuşmazlığı aşaması ile sınırlandırılarak yalnızca menfaat grevine izin verilmiştir. 275 sayılı yasa döneminde dahi kullanılan hak grevine bu yasada izin verilmemiştir. Grevin kullanımına hak kazanıldığı fiili durumlar da dahi bir çok ön koşul ve aşamalar konulmuştur.

İşçiler adına işçi sendikası grev kararını alacak ve uygulayacaktır. Yasanın ilgili hükümleri ile grev hakkının kullanma yetkisinin işçi sendikasına ait olduğu gibi bir anlam çıksa da aslında grev hakkının kullanımının tamamen sendikanın inisiyatifi dışında gelişecek şekilde düzenlendiği anlaşılmaktadır. Sendika böyle bir yetkiyi kullanmaktan çok kanunun belirlediği yolu izleme ve bunlarla ilgili işlemleri zamanında yerine getirme mecburiyeti ile

başbaşa bırakılmıştır. Öngörülen işlemler yapılmadığı takdirde ise sendika yetkisinin ve grev hakkının düşmesi veya yapılacak grev eyleminin yasa dışı sayılması gibi müeyyideler getirilmiştir.

Anayasanın ve 2822 sayılı yasanın dışında grev hakkının kullanımı başka yasalarla da kısıtlanmıştır. Böylece grevin hakkının sınırlandırılmasına diğer başka yasalarda katkıda bulunmaktadır.

Grev hakkı, işçilere sınırlandırılarak sunulan bir haktır. Herşeyden önce sınırlandırılmış bir alanda kullanıma zorunluğu bulunmaktadır. Sınırlanmış bu alan, gerektiğinde yine yasal yöntemlerle dahada daraltılarak hakkın kullanımı iyiden iyiye sınırlandırmakta yada hak tamamen ortadan kalkmaktadır.

Grev işçilerin, çalışma yaşamlarında ekonomik ve sosyal haklarını elde etmelerinde kullanacakları en güçlü ve aynı zamanda tek silahlarıdır. Bu nedenle grev hakkının kullanımı ve niteliği onlar için hayati değere sahip bulunmaktadır. Grev hakkı onlar için aileleri için yaşamlarını devam ettirecek ücret ve onun standardını koruyacak güvence ve aynı zamanda yarınlarına güvenle bakmanın da bir yolu demektir.

Türk Anayasası ve konuya ilişkin yasal düzenleme göstermektedir ki yasa koyucu, yada iktidarlar bu konuda işçilere cimri davranmıştır. Toplumun büyük bir kısmını kapsayan bu kitle için yaşamsal değer taşıyan bir hakkın, mevcut haliyle daha insalcıl kullanılması yolunda düzenlemeleri içermesi önerisiyle, gelecekte bu yönde değişimlerin yapılmasını isteme temennisinin gerçekleşmesine, gerçekte bu kitlenin ihtiyacı olacaktır.

KAYNAKÇA

AKBAY, Muvaffak

1950 Grev Bir Hakmıdır.

Ankara: Gaye Matbaacılık.

AKILLI, H. ve K. ŞENTÜRK

1991 “İnsan Hakları Açısından Grev Hakkı ve Sendikaların Siyasallaşması Sorunu”,

Ankara Barosu Dergisi , 48, 3, Mayıs.

AKINTÜRK, Turgut

1980 Medeni Hukuk Bilgisi.

Ankara: Sevinç Matbaası.

AKTAY, Nizamettin

1990 Toplu İş Sözleşmeleri ve Toplu İş Uyuşmazlıklarının Çözüm Yolları.

Ankara: Şeker İş Yayınları.

(Türkiye Şeker Sanayi İşçileri Sendikası, Şeker İş Yayın No:65)

ALPAR, Erol

1988 “Yasa Dışı Grev”

Türk Kamu Sen , I, 6, Aralık.

1989a “Türk Hukukunda Grev Hakkına Getirilen Sınırlamalar ve Çözüm Yolları”

Yargıtay Dergisi, xv, Ocak-Ekim.

1989b “Olağanüstü Haller”

Amme İdaresi Dergisi, xxı, 4, Aralık.

ALTUN, Nuray

1991 “Grev Hakkı ve Bu Hakka Getirilen Yasaklamalar ve Kısıtlamalar”

Ankara Barosu Dergisi, 48, 3, Mayıs.

ANA BRİTANNİCA

1988 İstanbul:Ana Yayıncılık ve Sanat Ürünleri Pazarlama A.Ş.

ARMAĞAN, Servet

1979 Grev Hakkı Kötüye Kullanılmamalıdır.

İstanbul: Er-Tu Matbaası

(Yeni Asya Araştırma Merkezi)

BERKSUN, A. ve İ.EŞMELİOĞLU

1989 Açıklamalı Gerekçeli İctihatlı Toplu İş Sözleşmesi Grev ve Lokavt Kanunu

Ankara

ÇELİK, Nuri

1988 İş Hukuku Dersleri

İstanbul: Beta Basım Yayım Dağıtım.

DEMİR, Fevzi

1992 “İş Hukuku ve Çalışma Güvencesi”

1991 Yılı Eğitim Seminerlerimiz

Ankara: Öz İplik İş Sendikası

DEMİRCİOĞLU, A.Murat ve T.CENTEL

1988 İş Hukuku,

İstanbul: Beta Basım Yayım Dağıtım A.Ş.

1991 “Türk Hukukunda Grev Hakkına İdari Tasarrufla Müdahale”

İş Hukuku Dergisi, I, 2, Nisan-Haziran

1993 “Yasal Greve Yargısal Müdahale” İş Hukukunun Ulusal ve Uluslararası Temel ve Güncel Konuları

Kamu İş,

(Münir Ekonomi 60. Yaş Günü Armağanı)

EKONOMİ, Münir

1987 “İşletme Toplu İş Sözleşmesi ve Uygulamada Karşılaşılan Başlıca Sorunlar”

Kamu İş Dergisi, I, I, Temmuz

ELBİR, H. Kemal

1987 İş Hukuku,

İstanbul: Filiz Kitapevi

ERKUL, İhsan

1985 Uygulamalı Sosyal Politika Dersleri

Eskişehir: Anadolu Üniversitesi Basımevi.

ESENER, Turhan

1973 İş Hukuku

Ankara: Sevinç Matbaası.

EYRENCİ, Öner

- 1987 “Sendikalar Hukukunun Güncel Sorunları”
Çalışma Hayatımızın Güncel Sorunları
 İstanbul: Kent Basımevi
- 1992 “Toplu İş Sözleşmesi ve Grev Hakları ve Kamu Görevlileri”
İnsan Hakları ve Kamu Görevlileri
 Ankara: İnsan Hakları Araştırma ve Derleme Merkezi
 (TODAİE Yayın No:243)

GÜLMEZ, Mesut

- 1986 “1936 Öncesinde İşçi Hakları”
Türkiyede İşçi Hakları
 Ankara: Yorum Matbaası
 (Türkiye Yol-İş Sendikası Yayın No: 1986/8)
- 1987 “Örgütlenme ve Toplu Pazarlık Haklarının Uluslararası İlkeleri ve Türkiye”
İnsan Hakları Yıllığı, IX
 (İnsan Hakları Araştırma Merkezi)
- 1988 Sendikal Hakların Uluslararası Kuralları ve Türkiye
 Ankara:TODAİE
 (TODAİE Yayın No:223)
- 1991 Türkiyede Çalışma İlişkileri
 Ankara: TODAİE
 (TODAİE Yayın No: 236)
- 1993a Avrupa Sosyal Şartı ve Türkiye Kollokyumu
 Ankara: Devlet İstatistik Enstitüsü Matbaası
 (TODAİE Yayın No: 250)
- 1993b Belgelerle, Yönetim, Yargı ve Memur Sendikaları (1990-1993)
 Ankara: TODAİE
 (TODAİE Yayın No: 251)
- 1994 Türkiyede Memurlar ve Sendikal Haklar
 Ankara: TODAİE
 (TODAİE Yayın No: 255)

GÜRSOYTRAK, Suphi

“27 Mayıs Devrimi ve Türk Toplumuna Etkileri”, GÖKSU, Sadık
 (Der.)

Darbeler, Demirkıratlar ve 27 Mayıs
 İstanbul: Anahtar Yayınevi

GÜZEL, Şehmus

- 1993 Grev, Grevin Yapısal ve İşlevsel Açıdan İncelenmesine Katkı
İstanbul: Sezai Ekinci Matbaası
(Sosyalist Yayınlar No: 6, Türkiye İşçi Hareketi Araştırma İnceleme ve Tartışma Dizisi: 2)

İŞIKLI, Alpaslan

- 1986 “1960-1980 Döneminde Türkiyede İşçi Hakları”
Türkiyede İşçi Hakları
Ankara: Yorum Matbaası
(Türkiye Yol- İş Yayın No: 1986/8)

İNCE, Ergun

- 1993 Toplu İş Hukuku
İstanbul: Kurtiş Matbaası

İŞÇİ EĞİTİM DİZİSİ

- 1989 Grev ve İşçi Sınıfı
İstanbul: Sun Matbaacılık
(Emeğin Bayrağı Yayınları)

KOCAOĞLU, Mehmet

- 1988 Sosyal Politika ve İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik
Ankara: Gaye Matbaacılık

KOÇ, Yıldırım

- 1989 Günümüzde İşçi Sınıfı ve Sendikalar
İstanbul: Metis Yayınları

KOÇ, Yüksel

- 1986 “Türkiyede 1936-1960 Döneminde İşçi Hakları”
Türkiyede İşçi Hakları
Ankara: Yorum Matbaası
(Türkiye Yol-İş Sendikası Yayın No: 1986/8)

KUCZYNSK, Jurgen

- 1969 İşçi Sınıfı Tarihi
Ankara

KUTAL, Metin

- 1985 Türkiye’de Toplu İş Hukuku ve Uygulamada Karşılaşılan Sorunlar
İstanbul: Ceylan Yayınları
(Türkiye Denizcilik Sendikası Eğitim Dizisi: 1)

- 1987a “Türk Hukukunda 1936-1980 Döneminde Toplu İş Uyuşmazlıklarının Çözümü”

İktisat Maliye, XXXIV, 6, Eylül: 216-220.

1987b “Türk Hukukunda 1980’den sonra Toplu İş Uyuşmazlıklarının Çözümü”

İktisat Maliye, XXXIV, 7, Ekim: 258-259.

1988 Toplu İş Uyuşmazlıklarının Çözümü ve Toplu İş Sözleşmesi Açısından Türk İş Hukukunun 50 Yılı

İstanbul: Özgün Matbaacılık

(BASİSEN Eğitim ve Kültür Yayınları: 16)

LENİN, V. İliç

1975 Grev

İstanbul: Kitle Yayınları, Murat Matbaacılık

(Seçme Yazılar Dizisi: 1)

LOSOVSKY, A.Ş

1988 Sendikalar Üzerine Muhabere Olarak Grev (Çev. İsmail Yarkın)

İstanbul: İnter Yayıncılık

MAKAL, Ahmet

1987 Grev, Kuramlar ve Uluslararası Farklılıklar

Ankara: U Yayınları

MOLLAMAHMUTOĞLU, Hamdi

1993 Türk Hukukunda Lokavt

(Yayınlanmamış Doçentlik Tezi) Ankara:Gazi Üniversitesi

NARMANLIOĞLU, Ünal

1990 Grev

Dokuz Eylül Üniversitesi Hukuk Fakültesi

OĞUZMAN, Kemal

1984 Hukuki Yönden İşçi İşveren İlişkileri

İstanbul: Yön Ajans

1986 Hukuki Yönden İşçi İşveren İlişkileri

1991 “Toplu İş Uyuşmazlıklarının Grev ve Lokavtla Çözülmesi”

Uygulamada Toplu İş Sözleşmeleri Grev ve Lokavt Semineri

Ankara: Çimento Mahsulleri İşverenler Sendikası

(16-19 Mayıs 1991 Abant/Bolu)

ÖZBEK, Oğuz

1984 Toplu İş Mevzuatı

İstanbul: Ayyıldız Matbaası

ÖZGÜR, M. Selahattin

“27 Mayıs 1960 Devrimi Üzerine Bazı Düşünceler”, GÖKSU, Sadık
(Der.)

Darbeler, Demirkıratlar ve 27 Mayıs

İstanbul: Anahtar Yayınevi

REİSOĞLU, Seza

1986 Toplu İş Sözleşmesi Grev ve Lokavt Kanunu Şerhi

Ankara: Ayyıldız Matbaası

SOYSAL, Mümtaz

1990 100 Soruda Anayasanın Anlamı

Ankara: Gerçek Yayınevi

SÖNMEZSOY, Refik

1990 Türkiyede Grevlerin Tarihi ve Grevlerimiz

Ankara: Has-Soy Matbaası

(Türk Metal Sendikası Yayın No: 2)

SUR, Melda

1987 Grev Kavramı

İzmir: Karınca Matbaası

SÜMER, H.Hadi

1989 Toplu İş Uyuşmazlıklarının Çözümünde Zorunlu (Kanuni) Tahkim
(Yayınlanmamış Doktora Tezi) Konya: Selçuk Üniversitesi

1992 “Kapsamında Grevin Yasak Olduğu İşyeri Bulunan İşletmelerde
Uyuşmazlığın Çözümü”

İş Hukuku ve İktisat Dergisi, III, 2, Nisan

SÜRAL, Nurhan

1982 İş Hukukunda Barışçı Çözüm Yolları

Ankara

(Türk-İş Yayın No: 142)

TALAS, Cahit

1990 “Grev Hakkına Dair” Cahit Talas’ın Yayınlarından Kimi Seçmeler
Cahit Talas’a Armağan

Ankara: Maya Matbaacılık

(Mülkiyeliler Birliği Yayın No: 9)

1992 Türkiyenin Açıklamalı Sosyal Politika Tarihi

Ankara: Bilgi Yayınevi

TANRIVERDİ, Hüseyin

- 1992 Çalışma Hayatının Uluslararası Standartları ve Türkiye Gerçeği
Ankara
(Hizmet-İş Sendikası Yayınları)

TAŞKENT, Savaş

- 1987 “Grev Hakkı ve Sorunları”
Çalışma Hayatımızın Güncel Sorunları,
İstanbul: Kent Basımevi

TUĞ, Adnan

- 1990 Sendikalar Hukuku,
Ankara

TUNCAY, Can

- 1985 2822 Sayılı Yasa Açısından Arabuluculuk ve Tahkim
İstanbul
(İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Merkezi 1984 Yılı Konferansları)

- 1988 “Karar İncelemesi”
Çimento İşveren Dergisi, V, 24

TUNÇOMAĞ, Kenan

- 1985 İş Hukuku
İstanbul: Fakülteler Matbaası
- 1988 İş Hukukunun Esasları
İstanbul: Beta Basım Yayım

ULUCAN, Devrim

- 1987 “Toplu İş Sözleşmesi Özerkliğinin Hukuki ve Uygulamaya İlişkin
Güncel Sorunları
Çalışma Hayatımızın Güncel Sorunları
İstanbul: Kent Basımevi

- 1991a “Genel Grev Kavramı”
İş ve Hukuk, 26, 212, Mart.

- 1991b “Grev Türleri”
İş ve Hukuk, 26, 215, Haziran

- 1991c “Grev Olgusu”
İş ve Hukuk, 26,

ÜSKÜL, Zafer

- 1991 Türkiye Anayasa Sorunu

İstanbul: Afa Yayıncılık
(AFA Güncel Olaylar Dizisi: 4)

YAVUZ, Arif

1990 Endüstri İlişkileri Alanında UÇÖ Normları ve Türkiye
(Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi) İstanbul: İstanbul Üniversitesi

YOL-İŞ

1991 Grev Nedir

Ankara:

(Türkiye Yol Yapı İnşaat İşçileri Sendikası Eğitim Yayınları 1991/6)

YORGUN, Sayım

Toplu Pazarlık Sistemi ve Grev

İstanbul

(TOLEYİS Eğitim Yayınları: 3)

ZEYTİNOĞLU, Emin

1986 Türk İş Hukukunda Zorunlu Tahkim
(Doktora tezi)