

ÖZET

6356 Sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu'nun Grev ve Lokavta İlişkin Düzenlemeleri

Toplu iş ilişkilerini düzenleyen 2821 sayılı Sendikalar Kanunu ve 2822 sayılı Toplu İş Sözleşmesi Grev ve Lokavt Kanunu'nun yerini alan 6356 sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu, önceki iki düzenlemeyi tek bir kanun altında toplamış ve yeni kanunla birlikte toplu ilişkilerde bazı değişiklikler söz konusu olmuştur.

Yeni düzenlemelerde, grev yasakları bakımından daralma söz konusudur ve greve ilişkin süreler, konut hakları, eylem ve propaganda gibi haklar işçi lehine genişletilmiştir. Lokavt da greve karşı bir işveren hakkı olarak yine yasada yer bulmuştur. Bununla birlikte grev hakkı başlı başına bir hak olmaktan ziyade, yine toplu iş sözleşmesi sistemi içerisinde düzenlenmiş olup, Uluslararası Çalışma Örgütü'nün ülkemize öteden beri yöneltmekte olduğu eleştirilerinin yeni düzenlemelerle büyük ölçüde karşılanmadığı görülmektedir.

JEL Sınıflaması: K31

Anahtar Kelimeler: Grev, Lokavt, Toplu Pazarlık

ABSTRACT

Strike and Lockout Regulations in Act No. 6356 on Trade Unions and Collective Bargaining Agreements

The Law No. 6356 on Trade Unions and Collective Labour Agreements which replaced the Law No. 2821 on Trade Unions and the Law No. 2822 on Collective Bargaining Agreements, Strikes and Lock-Outs regulating collective labour relations has combined the previous two laws under a single law, and the new Law has brought about some changes in the collective labour relations.

The new Law has limited the scope of prohibitions on strike and extended the rights on, such as duration of strikes, housing, acts and propaganda, in favour of workers. Lock-out has been re-included in the new Law as an employer's right to strike. Nevertheless, the right to strike, rather than being a right in itself, has remained within the system of collective bargaining agreements, and it can be seen that the criticisms of the International Labour Organization regarding our country have not been eliminated by the new arrangements to a considerable extent.

JEL Classification: K31

Keywords: Strike, Lock-out, Collective Bargaining

6356 Sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu'nun Grev ve Lokavta İlişkin Düzenlemeleri



Dr. Çağlar Çopuroğlu *

GİRİŞ
Toplu iş ilişkilerini düzenleyen 2821 sayılı Sendikalar Kanunu ve 2822 sayılı Toplu İş Sözleşmesi Grev ve Lokavt Kanunu'nun¹ yerini alan 6356 sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu², önceki iki düzenlemeyi tek bir kanun altında toplamış ve yeni kanunla birlikte toplu ilişkilerde bazı değişiklikler söz konusu olmuştur.

Konuya ilişkin olarak Uluslararası Çalışma Örgütü'nün (ILO), 87 sayılı Sendika Özgürlüğü ve Sendikalaşma Hakkının Korunmasına İlişkin ve 98 sayılı Örgütlenme ve Toplu Pazarlık Hakkına İlişkin Sözleşmeleri çerçevesinde, Uzmanlar Komitesi'nin Türkiye raporlarında sürekli olarak eleştiri konusu olan ve değişikliği talep edilen hu-

suslar bulunmaktaydı. Grevin yasak olduğu işlerin ve yasak grev türlerinin azaltılması, toplu uyuşmazlıkları taraf iradeleri dışına taşımak anlamına gelen Bakanlar Kurulu'nun yetkileri ve zorunlu tahkim, kısıtlanmış grev gözcülüğü, kanun dışı grev halinde hapis cezası gibi ağır yaptırımların varlığı, başlıca eleştiri konusu yapılan düzenlemelerdi³. ILO yıllar geçtikçe, beklentilerini daha kuvvetli bir şekilde vurgulamaktaydı (DERELİ, 2011b, s. 12).

¹ RG. 7.5.1983/18040.

² 6356 sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu, RG. 7.11.2012, 28460.

³ Bkz. 87 sayılı Sendika Özgürlüğüne ve Örgütlenme Hakkının Korunmasına İlişkin Sözleşme, ILO Sözleşme ve Tavsiye Kararlarının Uygulanması Uzmanlar Komitesi 2007 Gözlem Raporu, 11; 2008 Raporu, 11; 2009 Raporu, 4; 2010 Raporu, 1; 2011 Raporu, 5; 2012 Raporu, 5, www.ilo.org.

Örgütün sözleşmeleri ve tavsiyeleri ışığında başlanılan yeni kanun çalışmaları, nitede tamamlanmış ve artık toplu iş ilişkilerinde yeni bir mevzuat kabul edilmiştir. Bu çalışmada, grev ve lokavta ilişkin yasal değişiklikler, mülga 2822 sayılı Kanuna da atıfta bulunularak ve karşılaştırma yapılarak incelenmiş, ILO'nun eski kanun hükümleri ile ilgili eleştirilerine de ilgili başlıklarda yer verilmiştir.

Anılan yasal değişiklikler, çalışmamızda başlıca dört ana başlık altında toplanmıştır. Bunlar sırasıyla grev ve lokavt kararının alınmasına, uygulanmasına ve sona ermesine ilişkin değişiklikler ile son olarak cezai hükümlerdir.

1. GREV ve LOKAVT KARARININ ALINMASINA İLİŞKİN DEĞİŞİKLİKLER

Avrupa Sosyal Şartı'nın⁴ 6. maddesinin 4. fıkrasında yer alan grev hakkı, "menfaat uyuşmazlığı durumunda çalışanların ve çalıştıranların bir önceki toplu sözleşmelerden doğabilecek yükümlülükler saklı kalmak üzere grev hakkı dahil ortak hareket hakkını tanır." şeklinde ifade bulmuştur. Aynı hüküm, Gözden Geçirilmiş Sosyal Şart'ın⁵ da yine aynı madde ve aynı fıkrasında, aynı ifade ile yer almaktadır.

Bununla birlikte, Uluslararası Çalışma Örgütü menşeli belgelerde, 98 sayılı Örgütlenme ve Toplu Pazarlık Hakkına İlişkin Sözleşme⁶ ve 87 sayılı Sendika Özgürlüğü ve Sendikalaşma Hakkının Korunmasına İlişkin Sözleşme⁷de, sanılanın aksine grev hakkına açıkça yer verilmiş değildir. Ancak Uluslararası Çalışma Örgütü, öteden beri yorum yoluyla grev hakkının varlığını tanı-

maktadır (ALPAGUT, 2012, s. 46).

Grev ve lokavt kararının alınabilmesi için öncelikle grev ve lokavtın yasak edilmemiş olması gerekmektedir. 2822 sayılı mülga Kanununun 29. maddesiyle bazı işler, 30. maddeyle de bazı işyerleri grev ve lokavt yasağına tabi tutulmuş ve 31. maddesiyle de hem bazı ek yasaklar belirtilmiş hem Bakanlar Kuruluna bazı koşulların varlığı halinde, gerekli göreceği iş ve işyerlerinde geçici yasak koyma yetkisi verilmişti. Yeni kanun da, kapsamını daraltmış olmakla birlikte, eski kanundaki gibi bazı iş ve işyerleri için grev ve lokavt yasakları öngörmüştür.

I. 2822 ve 6356 Sayılı Kanunlarda Grev ve Lokavt Yasakları

Mevzuatımızda grev ve lokavt yasakları ciddi yer tutmakta ve bu öteden beri doktrinde eleştirilmekte (bkz. KUTAL, 1990, s. 115), aynı eleştiriler Uluslararası Çalışma Örgütü'nün Türkiye raporlarında da göze çarpmaktadır (DERELİ, 2011b, s. 13). Sendika Özgürlüğü ve Sendikalaşma Hakkının Korunmasına İlişkin 87 sayılı ILO Sözleşmesi'nin 2012 Uzmanlar Komitesi Türkiye Gözlem Raporunda, yasakların çok sınırlı bir alan için söz konusu olması gerektiği ifade edilmiş; bu sınır da kamu işyerleri bakımından "asli hizmet" olarak çizilmiştir. Asli (esaslı) hizmet, kesintisi yaşamı, kişisel güvenliği, toplumun tümünün veya bir kısmının sağlığını tehlikeye sokacak hizmetlerdir (DERELİ, 2011a, s. 39; KUTAL, 2012,

⁴ 18.10.1961; RG. 4.7.1989/20125.

⁵ 3.5.1996; RG. 3.10.2006/26308.

⁶ RG. 14.8.1951/7884.

⁷ RG. 25.2.1993/21507.

s. 175 vd; ALPAGUT, 2012, s. 44). Sürekli veya geçici olsun, yasaklamalarda ve hatta aşığıda incelenek olan ertelemelerde işte bu sınırdan daha geniş olan “kamu düzeni” gibi kavramların kanunda yer almaması gerektiğı raporlarda açıkça belirtilmişti⁸.

Eski kanunda can ve mal kurtarma; cenaze ve tekfin; su, elektrik, havagazı, termik santralleri besleyen linyit üretimi, doğal gaz ve petrol sondajı, üretimi, tasfiyesi, dağıtımı, üretimi, nafta veya doğal gazdan başlayan petrokimya işleri ile, banka ve noterlik hizmetleriyle kamu kuruluşlarınca yürütölen itfaiye, şehir içi deniz, kara ve demiryolu ve diğere raylı toplu yolcu ulaştırma hizmetleri, grev ve lokavt yasağı kapsamında düzenlenmiş işler arasında sayılmıştı⁹. Takip eden maddede ise hangi işyerlerinde grev ve lokavt yasağının bulunduğı düzenlenmiş olup, ilaç imal eden işyerleri hariç olmak üzere aşı ve serum imal eden müesseseler, hastane, klinik, sanatoryum, prevantoryum, dispanser ve eczane gibi sağılıkla ilgili işyerleri; eğitim ve öğretim kurumları ile çocuk bakım yerleri ve huzurevleri; mezarlıklar ve son olarak Milli Savunma Bakanlığı ile Jandarma Genel Komutanlığı ve Sahil Güvenlik Komutanlığınca doğrudan işletölen işyerleri, yasak kapsamına alınmışlardı.

Yeni Kanun, grev ve lokavt yasakları bakımından, yasağın bulunduğı işler ve işyerleri şeklinde bir ayırım yapmamış, konuyu düzenleyen maddede sayma yoluna giderek grev ve lokavt yasaklarını belirlemiştir. Buna göre, can ve mal kurtarma işlerinde, cenaze işlerinde ve mezarlıklarda, şehir şebeke suyu, elektrik, doğal gaz, petrol üretimi, tasfiyesi ve dağıtımı ile nafta veya doğalgazdan başlayan petrokimya işlerinde; bankacılık

hizmetlerinde, Milli Savunma Bakanlığı ile Jandarma Genel Komutanlığı ve Sahil Güvenlik Komutanlığınca doğrudan işletölen işyerlerinde; kamu kuruluşlarınca yürütölen itfaiye ve şehir içi toplu taşıma hizmetlerinde ve hastanelerde grev ve lokavt yasaktır (m. 62).

Eski kanuna göre grev ve lokavt yasağı kapsamından çıkarılan işler çocuk bakım yerleri ve huzurevleri, serum ve aşı imal eden yerler ile hastaneler dışındaki klinik, dispanser, eczane gibi sağılık ile ilgili kuruluşlardır. Bunlara ek olarak havacılık hizmetlerinde öngörölmüş yasağın da yeni kanuna alınmaması isabetlidir (ALPAGUT, 2012, s. 45). Ayrıca eski kanunun 31. maddesinin ilk fıkrasıyla düzenlenmiş bulunan savaş hali, genel veya kısmi seferberlik süresince grev ve lokavtı yasaklayan hüküm yeni kanun içerisinde yer almamıştır¹⁰. Bununla birlikte eski kanun m. 31/2 hükmünde yer alan ve henüz

8 *Sendika Özgürlüğü ve Sendikalaşma Hakkının Korunmasına İlişkin 87 sayılı ILO Sözleşmesi, Uzmanlar Komitesi Türkiye Gözlem Raporu, 2012, “Grev Hakkına İlişkin Kısıtlamalar”, 4.*

9 *Bunlardan enerjiyle ilgili olanlar ile kamu kuruluşlarınca düzenlenen itfaiye ve yolcu taşıma hizmetlerinin yasak kapsamında düzenlenmesi, 2822 sayılı kanunun 29. maddesine, 27.5.1988 tarihli ve 3451 sayılı kanunun 5. maddesinin düzenlemesi ile ilgili maddeye eklenmişti.*

10 *Burada hemen savaş veya seferberlik durumlarında grev veya lokavt yapılabileceğı sonucu çıkartmamak gerekir zira Bakanlar Kurulunun grev ve lokavtı “milli güvenliğı bozucu” durumlarda erteleme yetkisi yeni kanunda da yer almakta olup, anılan durumların olağüstü hal teşkil edeceğı açıktır. Dolayısıyla savaş, seferberlik gibi durumlarda, dışarıya etkisi pek küçük işyerleri bir tarafa bırakılacak olursa, alınacak grev kararının toplum üzerinde veya savaş sanayinde olumsuz etkili olacağı durumlarda, ya işçiler milli manevi duygularla grev kararı almayacak ya da Bakanlar Kurulu erteleme yetkisini kullanacak, her iki ihtimalde de bu yasağın yeni kanunda yer almamasının pek önemli somut sonuçları olmayacaktır.*

varış noktasına ulaşmamış deniz, hava ve kara ulaştırma araçlarında da grev ve lokavt yapılamayacağına ilişkin hüküm, yeni kanunda m. 62/3 kapsamında aynen korunmuştur (ayrıca bkz. CENTEL, 2013, s. 8 vd.).

Bu açıklamalarımıza ek olarak belirtmek gerekir ki, toplu iş sözleşmesinin yapılması sırasında ortaya çıkacak uyuşmazlıklar hariç olmak üzere uyarı grevi, dayanışma grevi, dönen grev gibi diğer grev türlerine (grev türleri için bkz. KÜPELİ/ÜRTİŞ, 1996, s. 137 vd.) ilişkin yasaklar korunmuştur. Her ne kadar ILO tavsiyelerine paralel olarak 2010 yılında Anayasal engeller ortadan kaldırılmış ise de, yeni kanun da 2822 sayılı Kanunda olduğu gibi, toplu iş sözleşmesi düzeni içerisinde düzenlenmiş bulunan mevcut grev hakkından başka bir grev hakkına olanak tanımamıştır. Bu yasakların iş ya da işyeri ile ilgisi yoktur, her iş ve işyeri için geçerlidir. Bize göre grev hakkının, ILO normlarına uygun olarak, asli hizmete dayanan sınırları çizilmek kaydıyla, mesleki menfaat kriteri esas alınarak, tamamen bağımsız bir hak olarak mevzuatımızda yer alması gerekirdi.

Görüldüğü gibi mevcut yasakların, eski düzenlemelere göre pek de az olmadığı göze çarpmaktadır. Öteden beri Uluslararası Çalışma Örgütü'nün, ülkemize ilişkin raporlarında grev ve lokavt yasaklarının sayıca fazlalığını belirten eleştirileri bilinmektedir (Konuyla ilgili Türkiye aleyhine verilen örnek AHİM kararları için bkz. ALPAGUT, 2012, s. 49-52). Kanun çalışmalarını sürecinde hazırlanan bilim kurulu taslağında grev ve lokavtın, kamu düzeni veya kamu sağlığı bakımından sakıncalı görülmesi halinde, ilgili-lerin veya bakanlığın talebi üzerine yetkili

mahkemeye yasaklanabileceği öngörülmekteydi. Bize göre yasakların da ertelenen de, bilim kurulu taslağındaki haliyle, ILO normlarında yer alan ve yukarıda sözü edilen “asli hizmet” çerçevesinde kanunlaşması isabetli olurdu. Ne var ki taslağın kanunlaşması aşamasında anılan madde, neredeyse eski kanun metninin aynısı olarak düzenlenmiştir. Bunun, Uluslararası Çalışma Örgütü'nün beklentilerini karşılamayacağı açıktır.

II. Bakanlar Kurulunun Yetkileri

1. Grev ve Lokavtı Yasaklama Yetkisi

Eski kanunun 31. maddesiyle Bakanlar Kuruluna yangın, su baskını, toprak veya çığ kayması veyahut depremlerin sebebiyet verdiği ve genel hayatı felce uğratan felaket hallerinde, bu hallerin meydana geldiği yerlerle sınırlı olmak ve bu hallerin devamı süresince yürürlükte kalmak üzere, gerekli gördüğü işyerleri ve işkollarında grev ve lokavtı yasaklama yetkisi verilmişti. Anılan yetki, yeni kanunda içeriği aynı ancak dili daha sade olmak üzere aynen yer almaktadır. Buna göre: “Bakanlar Kurulu, genel hayatı önemli ölçüde etkileyen doğa olaylarının gerçekleştiği yerlerde bu durumun devamı süresince yürürlükte kalmak kaydıyla gerekli gördüğü işyerlerinde grev ve lokavtı yasaklayabilir, yasağın kalkmasından itibaren altmış gün içinde altı gün önceden karşı tarafa bildirilmek kaydıyla grev ve lokavt uygulamasına devam edilir” (m. 62/2).

Yasak, belli bir süreye bağlı olmadan konulmuşsa, yasak kararı Bakanlar Kurulu tarafından kaldırılmadıkça grev uygulanamaz (NARMANLIOĞLU, 2001, s. 615-616). Eski kanunda yer alan ve geçici grev ve lokavt yasaklarının altı ayı doldurmasından

İtibaren altı işgünü içerisinde taraflardan birinin Yüksek Hakem Kuruluna başvurabileceğine ilişkin hüküm, yeni kanunda yer almamıştır.

Madde metninde “yasaklayabilir” hükmünün devamında “grev ve lokavt uygulamasına devam edilir” ibaresi karşısında, aslında burada geçici bir yasaktan ziyade Bakanlar Kuruluna biraz sonra aşağıda görüleceği gibi bir erteleme yetkisi verildiği düşünülebilir. Bu düzenlemenin değişik bir isim taşımasından başka farkı, burada ertelenmenin süresiz, ikinci bir karara kadar olmasının yanı sıra, karara karşı bir yargı yolunun bu kanun içerisinde öngörülmemiş olmasıdır.

2. Grev ve Lokavtı Erteleme Yetkisi

Kanuna göre Bakanlar Kurulu, grev ve lokavtı, genel sağlığı veya milli güvenliği bozucu nitelikte değerlendirirse, alacağı erteleme kararının yayımlanmasından itibaren altmış gün süre ile erteleme yetkisine sahiptir. Ertelemenin söz konusu olabilmesi için grev ve lokavt kararının alınmış ya da uygulamasına geçilmiş olmasının herhangi bir farkı yoktur (m. 63/1). Bu süre içerisinde uyuşmazlık Çalışma Bakanı veya onun tarafından görevlendirilecek arabulucunun göstereceği çabalarla çözülebileceği gibi taraflar özel hakeme de başvurabilirler (m. 63/2) Bu hüküm eski kanunun 33. maddesinin ilk fıkrası ve 34. maddesinin birinci ve ikinci fıkralarıyla tamamen aynıdır.

Görüldüğü gibi eski kanunda olduğu gibi, erteleme kararı altmış günden daha kısa verilemez. Bununla birlikte Bakanlar Kurulu'nun sürenin dolmasından önce kararını kaldırmasında hukuki bir engel yoktur (REİSOĞLU, 1986, s. 301).

Bu konuyla ilgili hükümlerde göze çarpan ilk farklılık, erteleme kararına karşı başvurulacak yargı yoluna ilişkin düzenleme bakımındandır. Eski kanunun 33. maddesinin 2. fıkrasında: “Bakanlar Kurulunun erteleme kararları aleyhine Danıştay’da iptal davası açılabilir ve yürütmenin durdurulmasına karar verilmesi istenebilir. Olağanüstü halin ilan edildiği bölgelerde grev ve lokavt ertelenmesi kararlarına ilişkin davalarda yürütmenin durdurulmasına karar verilemez.” hükmü yer almaktaydı. Bu hüküm ya da bunu karşılayan bir hüküm yeni kanunda yer almamıştır. Dolayısıyla Bakanlar Kurulunca alınacak bir erteleme kararına karşı yargı yolunun açık olup olmadığı ve davada yürütmenin durdurulmasının talep edilip edilemeyeceği tartışılmalıdır.

Anayasamızın 125. maddesinin ilk fıkrasına göre: “İdarenin her türlü eylem ve işlemlerine karşı yargı yolu açıktır.” Dolayısıyla hukuka uygun bir sınırlama olmadıkça, Bakanlar Kurulunun erteleme kararına karşı taraflara da yargı yolu açık olacak, taraflar iptal talebiyle mahkemeye başvurabileceklerdir. Ancak “Kanun, olağanüstü hallerde, sıkıyönetim, seferberlik ve savaş halinde ayrıca millî güvenlik, kamu düzeni, genel sağlık nedenleri ile yürütmenin durdurulması kararı verilmesini sınırlayabilir (AY. m. 125/5). Dolayısıyla Anayasanın öngördüğü şekilde bir sınırlama getirilmedikçe, erteleme kararına karşı iptal davası açmak ve yürütmenin durdurulması talebinde bulunmak, yeni yasal düzenlemelerle, olağanüstü hal bölgesi içinde olsun veya olmasın, mümkündür. Bu açıdan bakıldığında, her ne kadar yasadışı düzenleme konusu yapılmamış olmasına rağmen, yargı yolunun genişlediği

söylenbilir. Yargı yolu, kararı alan idari makam Bakanlar Kurulu olduğundan, yargı yeri Danıştay Kanunu gereğince yine eski kanun dönemindeki gibi ilk derece mahkemesi olarak Danıştay olacaktır (DK. m. 24/1-a). Aynı husus, bize göre Bakanlar Kurulunca konulacak geçici yasaklar için de geçerlidir.

Bir diğer farklılık ise erteleme süresi sonunda tarafların hala anlaşamamış olmalarına ilişkin düzenlemededir. Eski kanunun 34. maddesinin son fıkrasında, erteleme döneminin sonunda taraflar anlaşamamışlarsa, Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanı tarafından uyuşmazlığın Yüksek Hakem Kuruluna götürüleceği öngörülmüşken, yeni düzenleme ile Bakanın bu görevine yer verilmemiş olup, Yüksek Hakem Kuruluna başvuru taraflara bırakılmıştır. Buna göre “erteleme süresinin sonunda anlaşma sağlanamazsa, altı işgünü içinde taraflardan birinin başvurusu üzerine uyuşmazlık Yüksek Hakem Kurulunca çözülecek, aksi takdirde sendikanın yetkisi düşecektir (m. 63/3). Bakanlar Kurulu tarafından, erteleme kararını kaldıran bir karar alınmadıkça, erteleme süresi dolmadan Yüksek Hakem Kurulu’na başvuru, hukuka aykırı olacaktır (REİSOĞLU, 1986, s. 301).

Bilim Kurulu taslağındaki haliyle, yasaklar ve erteleme metinde yer almadığı için, Yüksek Hakem Kurulu’nun anılan, belki de en önemli yetkisi elinden alınmış olmakta, dolayısıyla sistemin otoriter yapısında bir yumuşama öngörülmekteydi. Değiştirilerek yasalasın mevcut hükümlerdeki sorunlar, öteden beri doktrinde eleştirilmiştir. Gerçekten, gerek yasaklar gerek Bakanlar Kurulu müdahalesi, toplu iş sözleşmesinin oluşma-

sında taraf iradelerini tamamen etkisiz kılmakta (ESENER, 1975, s. 517; KUTAL, 1990, s. 104) ve bu toplu iş sözleşmesi özerkliği ile bağdaşmamaktadır. Toplu iş sözleşmesi özerkliği, aralarında menfaat uyuşmazlığı olan iki tarafın, üçüncü kişiler üzerinde objektif hukuk kuralı niteliğinde düzenlemeler getirebilmelerini ifade eder (TUĞ, 1998, s. 52). Ancak yukarıda incelediğimiz gibi, toplu iş sözleşmesi, yasaklarda kesin olarak, ertelemeye ise süre sonunda tarafların hala anlaşamamış olmalarını takiben, Yüksek Hakem Kurulu eliyle oluşmaktadır. Bu da aslında, yasal olarak grev hakkının tanındığı bir alanda dahi, fiilen grev yasağı olduğu anlamına gelmektedir (DERELİ, 2011b, s. 13).

Belirtelim ki Uluslararası Çalışma Örgütü’nün öncelikli olarak üzerinde durduğu konulardan biri de taraf iradeleridir. Türkiye raporlarında, toplu iş sözleşmesi biriminde çoğunluğu sağlayamamış sendikanın varlığı halinde dahi, işyerinde örgütlü mevcut sendikalara, kendi üyeleri ile sınırlı olarak toplu iş sözleşmesi yetkisi tanınması gerektiği belirtilmektedir¹¹. Özetle asıl olan, her zaman taraf iradeleri ile oluşmuş ve mümkün meritebe çok işçinin yararlanabileceği bir toplu iş sözleşmesi sistemidir. Dolayısıyla ILO’nun taraf iradelerine müdahale olarak sürekli eleştiri konusu yaptığı bu hususun, yeni kanunla özerklik kavramı ile bağdaşır şekilde geliştirilip düzenlendiğini söyleyebilmek zordur.

¹¹ Bkz. 98 sayılı Örgütlenme ve Toplu Pazarlık Hakkına İlişkin Sözleşme, ILO Sözleşme ve Tavsiye Kararlarının Uygulanması Uzmanlar Komitesi, 2012 Gözlem Raporu, 3.

III. Grev ve Lokavt Kararının Alınması Prosedürü

1. Kararı Kimin Alacağı

Bilindiği gibi, toplu iş uyuşmazlığının işçi tarafı, toplu iş sözleşmesinin tanımından da anlaşıldığı üzere her zaman işçi sendikası, işveren tarafı ise işveren sendikası veya sendika üyesi olmayan işverendir (m. 2/h). İşte grev kararını alacak olan, toplu iş sözleşmesi yetkisini almış olan işçi sendikasıdır, işçi gruplarına grev hakkı tanınmamıştır. 275 sayılı Kanun döneminden beri mevzuatımıza hakim olan düzenleme budur (OĞUZMAN, 1984, s. 163; REİSOĞLU, 1986, s. 240 vd.).

Lokavt kararını alacak olan ise, greve muhatap olan işveren tarafı olup, bu işveren sendikası olabileceği gibi, sendika üyesi olmayan işveren de olabilir (60/2).

2. Karara İlişkin Süreler

Grev kararı, uyuşmazlık tutanağının tebliği tarihinden itibaren altmış gün içinde alınabilir ve bu altmış günlük sürenin içinde kalmak kaydıyla ve altı işgünü önceden karşı tarafa bildirilecek tarihte uygulamaya konulabilir (m. 60/1).

Eski kanun döneminde, grev kararının alınabilmesi için altı işgünü sürecek bir “soğuma evresi” öngörülüyor ve uyuşmazlık tutanağından itibaren bu süre geçmeden grev kararı alınamıyordu. Kararın alınması ise yalnızca bu ilk altı işgünlük süreyi takip eden ikinci altı işgünlük süre içerisinde mümkündü. Yeni düzenlemeyle birlikte sendika, tutanağın hemen arkasından grev kararı alabileceği gibi, elli dört gün boyunca herhangi bir gün de grev kararı alabilir. Yeter ki karar, altmış gün içinde kalınarak ve altı işgünü önceden bildirilecek şekilde alın-

mış olsun. Hükmün devamında ise süresi içinde grev kararının alınmaması ya da uygulanacağı tarihin karşı tarafa bildirilmemesinin, yetkinin düşmesine sebep olacağı hükme bağlanmıştır.

Lokavt kararı da aynı şekilde, karşı tarafça grev kararının kendisine tebliğinden itibaren altmış gün içerisinde alınabilir ve bu süre içinde altı işgünü önceden karşı tarafa bildirilecek şekilde uygulanabilir (m. 60/2). Lokavt, kararın alınması bakımından grev kararına muhtaçtır ve kararın kapsamı ve uygulanması bakımından yeni düzenleme ile eski düzenleme arasında tam bir paralellik söz konusudur. Buna göre grup toplu iş sözleşmesine ilişkin uyuşmazlıklarda grev kararı, uyuşmazlık kapsamındaki işyerlerinin bir kısmı için alınmış olsa bile, lokavt kararı başka işyerleri için de alınabilir (m. 60/6).

Grev ve lokavt kararları, işyerlerinde derhal ilan edilecek (m. 60/3) ve uygulama tarihi, kararı alan tarafça, karşı tarafa tebliğ edilmek üzere notere ve görevli makama¹² tevdi edilecektir. Uygulama tarihi de kararın duyurulmasında olduğu gibi, işyerlerinde ilan edilecektir (m. 60/5).

Yeni kanunda, kanuni bir grev kararını takiben, Bakanın arabuluculuk yapabileceği de hükme bağlanmıştır, bakan bizzat arabuluculuk yapabileceği gibi, bir kişiyi de arabulucu olarak görevlendirebilir (m. 60/7).

¹² Görevli makamın kim olduğu kanunun 2. maddesinin c bendinde belirtilmiştir. Buna göre görevli makam, işyeri toplu iş sözleşmesi için işyerinin, işletme toplu iş sözleşmesi için işletme merkezinin bulunduğu Çalışma ve İş Kurumu İl Müdürlüğüdür. Grup toplu iş sözleşmeleri için ise, aynı müdürlüğün yetki alanında bulunan işyerleri söz konusuysa görevli makam anılan müdürlük, farklı yetki alanına giren işyerleri için ise Bakanlıktır.

IV. Grev Oylaması

Grev oylaması, grev kararının alınmasından sonra, grevin uygulanma aşamasına geçilip geçilmeyeceğini belirlemek üzere yapılan oylamadır (ÇELİK, 2012, s. 645-646; SUR, 2011, s. 430). Bu oylama ile işçiler sendikanın almış olduğu grev kararını bir nevi teyit veya veto etmekte ve sendika yöneticilerince alınmış olan grev kararı işçilerin de katılımıyla demokratik bir niteliğe bürünmektedir (ÇİFTER, 1997, s. 77; ÜNAL, 1993, s. 6).

Eski kanun, grev oylamasının usul ve esaslarını 35. madde ile düzenlemiştir. Buna göre grev kararının ilan edildiği tarihte işyerinde çalışan işçilerin en az dörtte birinin, grevin işyerinde ilanını izleyen altı işgünü içerisinde mahallin en büyük mülki amirine talepte bulunması halinde, grev oylaması yapılmıyordu. Talebi takip eden altı işgünü içerisinde işyerinde ve iş saatlerinde, gizli oy ve açık sayım esasına göre yapılan grev oylamasında, grevin ilanı anında işyerinde çalışan işçilerin salt çoğunluğu grevin uygulanmaması yönünde oy kullandığında, grevin uygulanması mümkün olmuyordu.

Yeni kanun, oylama talebinin süresi ve talepte bulunacak asgari işçi sayısı bakımından bir değişiklik öngörmemekle beraber, oylama talebinin yapılacağı makamı, görevli makam olarak değiştirmiştir. Bundan sonra grev oylaması talebi, mahallin en büyük mülki amirine değil, görevli makama yapılacaktır (m. 61/1). Talep, işletme ve grup toplu iş sözleşmeleri için ayrı ayrı her bir işyerinin bağlı bulunduğu görevli makama yapılır. Bu düzenlemeye paralel olarak oylama sonucu grup toplu iş sözleşmeleri için ayrı ayrı be-

lirlenecek ve işletme toplu iş sözleşmelerinde, oylama sonuçları işletme merkezinin bulunduğu görevli makamda toplanacaktır ve sonuç burada belirlenecektir (m. 61/4-5). Oylamaya ilişkin usul ise çıkarılacak yönetmeliğe bırakılmıştır¹³(m.61/6).

Grev oylamasına ilişkin düzenlemeler içinde bize göre söz konusu olan ciddi farklılık ise, grev oylamasında aranan çoğunluk bakımındandır. Eski kanunun 35. maddesinin son fıkrası, grev ilanının yapıldığı tarihte işyerinde çalışan işçilerin salt çoğunluğunun grevin uygulanmaması yönünde karar vermesi halinde o işyerinde grevin uygulanamayacağını düzenlemekteydi. Yeni düzenlemede ise “oylamaya katılanların salt çoğunluğu grevin yapılmaması yönünde karar verirse, bu uyuşmazlıkta alınan grev kararı uygulanamaz” hükmü yer almaktadır (m. 61/3). Buna göre, eski kanun oylamada grevden yana olmayan işçileri, grev ilanının yapıldığı tarihte işyerinde çalışan işçilerin salt çoğunluğu düzeyinde görmek isterken, yeni kanun oylamaya katılan işçilerin salt çoğunluğunu aramaktadır (CANİKLİOĞLU, 2012, s. 55). Diğer bir deyişle, eski kanun oylamada grevden yana olmayan işçilerin iradelerini görmek isterken, yeni kanun işçilerden grev iradesinin teyidini görmek istemektedir. Denebilir ki oylamada aranan irade artık grev karşıtı olan değil, grev yanlısı olan iradedir. Zira grevin uygulanmasından yana olan işçiler oylamaya katılmadıkça,

¹³ Ancak kanunun 3. geçici maddesine göre, yeni düzenlemeler çıkarılıncaya kadar eski kanuna dayanılarak çıkartılan ve bu kanuna aykırı olmayan düzenlemeler uygulanmaya devam edeceğinden, o zamana kadar mevcut usul uygulanmaya devam edecektir.

grev karşıtı olan bir işçinin oyu, grevin uygulanmasını engellemeye yetecektir. Dolayısıyla uygulamada, oylamada sandık başına gitmesi gereken işçiler, bundan sonra grev karşıtı olan işçiler değil, grev kararına destek veren işçiler olacaktır.

Bilim kurulu taslağında grev oylamasının, sadece grev kararını alan sendikanın üyeleri arasında ve sendikanın tüzüğünde yer alan usulle yapılacağı düzenlenmişti. Sendikanın tüzüğünde veya birlikte başvuran sendikaların tümünün tüzüğünde grev oylamasına ilişkin bir hüküm yok ise, işçilerin grev oylamasını talep hakkına ise yer verilmemişti. Bu hükümlerle, sendikal iradesi olan işçiler ile sendika ile bir bağı bulunmayan işçiler arasında, oylamaya katılabilmek bakımından bir farklılık öngörülmekte ve sendikanın kararının oylanması, sendika üyesi işçilere bırakılmaktaydı. Kanun koyucu burada, sendika üyesi olmayan ancak o işyerinde çalışan işçilerin de bu karardan etkilenmeyeceğini düşünerek olsa gerek, oylamaya ilişkin bu düzenlemeye hükümde yer vermemiştir.

Oylamadan grevin uygulanmaması yönünde karar çıkarsa, grev kararı uygulanmayacağı gibi, yukarıda bahsi geçen altmış günlük süre içerisinde anlaşma sağlanamaz ve işçi sendikası, oylama sonucunun kesinleşmesinden itibaren altı işgünü içerisinde Yüksek Hakem Kurulu'na başvuramazsa, sendikanın yetkisi düşer (m. 61/3). Eski kanunda, oylama sonucunun kesinleşmesinden itibaren işçi sendikası, 15 gün içinde ya anlaşmak ya da Yüksek Hakem Kurulu'na başvurmak durumundaydı. Bununla ilgili olarak doktrinde, grev gücü kalmamış bir sendika-

nın, yetkiyi kaybetmemek için işçilerin ekonomik ve sosyal durumlarını korumakta zayıf kalabilecek bir toplu iş sözleşmesini imzalaması sonucunu doğurabileceğinden hareketle, grev oylamasının sonucuna göre yetkinin derhal düşmesinin daha yerinde bir düzenleme olacağı yönünde görüşler bulunmaktaydı (TUNCAY, 1999, s. 303; ÇELİK, 2012, s. 647). Yeni düzenleme ile yetkinin derhal düşmesi durumu yine düzenlemeye girmemiş olup, yetkinin düşmesini engellemek için başvurulacak yollarda, süre kısaltılmış bulunmaktadır. Bu kısa süre içinde de yetkiyi kaybetmek istemeyen sendika, ya "60" günlük süre içinde anlaşma yolunu ya da "altı işgünlük" Yüksek Hakem Kurulu'na başvurma seçeneklerinden birini seçmek zorunda kalacak ve tercihini pek muhtemeldir ki tahkimden yana kullanacaktır (DEMİR, 2005, s. 68; ayrıca bkz. ALPAGUT, 2012, s. 42-43). İşte bu sebeple kanun tasarı aşamasındayken, doktrinde 60 günlük sürenin sonunun beklenmesi ve 6 işgünlük sürenin bu sürenin sonundan başlamasının daha yerinde bir düzenleme olacağı haklı olarak ileri sürülmüştü (DEMİR, 2005, s. 68). Ne var ki bizim de katıldığımız bu görüşün aksine mevcut kanun hükmüyle bugün uygulamada, toplu iş sözleşmesinin doğasına zıt olarak, tahkime gitmek için aceleci davranacak işçi sendikaları görülecek olması kuvvetle muhtemeldir.

Oylamaya itiraz, eski kanunun düzenlemesiyle aynıdır. Buna göre: "Oylamaya ilişkin itirazlar, oylama gününden itibaren üç işgünü içinde mahkemeye yapılır. İtiraz, mahkemece üç işgünü içinde kesin olarak karara bağlanır" (m. 61/2).

2. GREV ve LOKAVTIN UYGULANMASI

I. İşçilerin Durumu

İşçiler, greve katılıp katılmamakta serbesttir; aşağıda inceleneceği üzere, kanun gereği greve katılamayacak veya lokavta maruz bırakılmayacak işçiler dışında, işçilerin burada mutlak bir tercih hakkı vardır (NARMANLIOĞLU, 2001, s. 690 vd. ve dp. 581). Bununla birlikte kanun, greve katılan işçiler ile lokavta maruz kalan işçilerin işyerinden ayrılma zorunluluklarını tıpkı eski kanun döneminde olduğu gibi düzenlemiştir. Kanuna göre, greve katılmayan veya katılmaktan vazgeçen işçilerin işyerinde çalışmalarını engellenemez, ancak işveren de bu işçileri çalıştırıp çalıştırmamakta serbesttir (m. 64/1).

Eski kanunda yer alan ve greve katılan işçilerin işyeri önünde topluluk oluşturmalarını yasaklayan hüküm, yeni kanunda yer almamıştır. Dolayısıyla greve katılan işçiler, yasal sınırlamalar dahilinde kalmak kaydıyla, işyeri önünde topluluk oluşturabilir, eylem yapabilirler. Ancak yapacakları eylem, işyerine giriş ve çıkışı (m. 64/2) veya grev başlamadan önce üretilmiş ürünlerin işyeri dışına çıkarılmasını ve satılmasını engelleyici nitelikte olamaz (m. 64/3). Aynı şekilde, greve katılmayan işçilerin ürettiği ürünlerin satışına ve işyeri dışına çıkarılmasına, işyeri için gerekli maddelerle araç ve gereçlerin işyerine sokulmasına engel olunamaz (m. 64/4). Grevde, “çalışmamak” üzerine edilgen olarak inşa edilen hak, salt grevden kaynaklanan zarar verme (NARMANLIOĞLU, 2001, s. 525). ve işvereni baskılama unsurunu (OĞUZMAN, 1984, s. 155; SUR, 1987, s. 112-113) aştığında, grev

hakkının sınırları içinde değerlendirilemeyeceğinden, diğer bir deyişle işyeri sınırları içerisinde eylemsizlik asıl olduğundan, bu düzenlemeler yerindedir.

Grevden önce üretilmiş malların satışı ile ilgili olarak doktrinde, stokların işyerinden çıkarılmasının engellenmesi durumunda grevin, grev öncesini etkilemesi söz konusu olduğundan, stokların işyeri dışına işverence çıkarılabilir olması savunuluyordu (ÇELİK, 2012, s. 661; SUR, 2011, s. 442). Yargıtay da konuyla ilgili bir davada bu görüş doğrultusunda hüküm kurmuştu¹⁴. Yeni yasal düzenlemeyle bu haklı eleştirilerin gerekleri karşılanmış görünmektedir.

II. Grev ve Lokavta Katılamayacak İşçiler

Grev ve lokavta bazı işçilerin katılmasının engellenmesine ilişkin düzenlemelerde, uzun vadede işyeri ve işçiler korunmakta olduğundan, grev ve lokavt esnasında bazı işçilerin çalışmaya devam edecek olmaları çalışma yaşamının gereklerine uygundur (ÇELİK, 2012, s. 651). Yani kanunun düzenlemesi, eski kanunun 39. ve 40. maddelerine karşılık gelmektedir.

Niteliği bakımından sürekli olmasında teknik zorunluluk bulunan işlerde, faaliyetin devamlılığı veya işyeri güvenliğinin sağlanması, makine ve demirbaş eşyaların, gereçlerin, hammadde, mamul ve yarı mamullerin bozulmamasını ya da hayvan ve bitkilerin korunması için gerekli sayıda işçi, grev sırasında çalışmak zorundadır. Bu zorunluluk tamamen ekonomik hedeflerle, grevin

¹⁴ Y9HD, 26.12.1994, 18347/18558, İşveren, Mart 1995, s.15 ve SÜMER'in incelemesi, Çimento İşveren, Ocak 1996, 25 vd.

etkilerinin beklenenden çok daha uzun bir zaman dilimine yayılmasını engellemek amacı taşıdığından, bunda sadece işverenin değil, işçilerin de menfaati vardır. Bu itibarla, çalışma yükümlülüğü işçiye ait olmakla birlikte, işveren de bunları çalıştırmak zorundadır ancak bu çalışma hiçbir şekilde üretim veya satışa yönelik olamaz (m. 65/1).

Bu işçiler, toplu pazarlığın başlaması takip eden altı işgünü içinde işyerinde, şahsen değil fakat nitelikleri, sayıları ve yedekleri, işveren veya vekili tarafından yazı ile ilan edilir ve yazının bir örneği de taraf işçi sendikasına gönderilir. Sendika, yazıyı tebliğ ettikten itibaren altı işgünü içerisinde itiraz hakkına sahip olup, itiraz halinde mahkeme altı işgünü içerisinde konuyu kesin olarak hükme bağlar. Mahkemeye başvuru altı işgünlük süre hak düşümü süresidir ve bu süre içerisinde sendikanın sessiz kalması, ilan hükümlerinin kesinleşmesi sonucunu doğurur (m. 65/2). İşveren veya vekilinin bu yükümlülüğünü yerine getirmemiş olması durumunda tespit, süre ile bağlı olmaksızın işçi sendikası görevli makamdan istenebileceği gibi, gerekli hallerde re'sen tespit de yapılabilir. Görevli makamca tespiti en kısa zamanda yapar ve taraflara bildirilir (m. 65/3). Mahkemeye itiraz aynen işveren veya vekilinin yaptığı tespite karşı olduğu gibidir.

Grev ve lokavtın uygulanma aşamasında ise greve katılamayacak ve lokavta maruz bırakılmayacak işçilerin, bu defa ismen belirlenmesi gerekmektedir. Bu işlem ise grev ve lokavt kararının bildirilmesinden itibaren üç işgünü içinde görevli makam tarafından re'sen belirlenir ve taraflara yazıyla bildirilir. İlgili işyerinde çalışan ve toplu görüşmede

taraf olan işçi sendikası ve şubesinin yöneticileri, belirlenen kişiler arasında olamaz (m. 65/4).

III. Eylem ve Propaganda

Kanunun "Grev ve lokavt gözcüleri" başlıklı 73. maddesinde, gözcülerin ne şekilde hareket edebileceklerine ilişkin düzenlemeler bulunmaktadır. Grev kararı almış olan sendikaca, işyerinin giriş ve çıkışında en çok dörder kişi olarak görevlendirilebilecek gözcülerin görevi, sendika üyelerinin grev kararına uyup uymadıklarını denetlemektir. Grev gözcüleri bu görevi güç kullanmadan ve/veya herhangi bir tehditte bulunmaksızın icra edebilirler (m. 73/1).

Grev gözcüleri, işyerine giriş çıkışı herhangi bir sebeple engelleyemez, yalnızca kontrol amacı dahi, gözcülerin giriş ve çıkışlara engel olmaya yönelik hareketlerini meşru kılmaz (m. 73/2).

Eski kanunun 48. maddesinde grev gözcülerine ilişkin hükümde, işyerinin çevresine afiş, pankart gibi ilan vasıtaları asmak ve/veya yazılar yazmak yasaklanmış, yalnızca "Bu işyerinde grev vardır" ibaresinin asılmasına imkan tanınmıştı. Yeni kanunda anılan hükme denk gelen bir hüküm yer almadığından grev esnasında işyeri çevresinde propaganda amaçlı afişler asılabilir, yazılar yazılabilir. Kuşkusuz bu serbesti, yeni hükmün yukarıda anılan sınırlamaları dahilinde söz konusudur. Tehdit içeren yazılar, afişler vb. materyaller meşru görülemez. Aynı durum, lokavt gözcüleri için de geçerlidir (m. 73/3).

Gözcüler için çadır, baraka, kulübe gibi barınma vasıtalarının kurulması da, eski kanuna 3451 sayılı Kanunun 7. maddesiyle eklenen bir fıkra ile yasaklanmış, bu kişilerin

zorunlu ihtiyaçlarının nasıl karşılanacağı ise yönetmeliğe bırakılmıştı. Yeni kanunda anılan tarzda bir yasaklama söz konusu olmakla birlikte, Grev Gözcülerinin Zorunlu İhtiyaçlarının Karşılanması Hakkında Yönetmelik'te¹⁵ anılan tarzda bir yasak söz konusu olmadığından iş mevzuatında bugün gözcülerin amaca uygun şekilde grev ve lokavtın takibi amacıyla barınma vasıtaları kullanmalarını engelleyen bir hüküm bulunmamaktadır.

IV. Grev Sırasında Oluşan Zarardan Sorumluluk

Grev esnasında, işyerine salt grev hakkının kullanılmasından doğacak zararlardan başka, ayrıca kusur ile zarar verilmiş olması halinde bu zararın kim tarafından tazmin edileceğine ilişkin olarak kanunun yeni hükmü, kusuru takip etmektedir. Buna göre sebep olunan maddi zarardan, zarara sebep olan kusurlu davranışlar işçi sendikasına ait ise sendika, sendikanın herhangi bir kararı olmaksızın işçilerin veya sendika yöneticilerinin kusurlu bireysel eylemleri söz konusuysa bu kişiler şahsen sorumludurlar (m. 64/5).

Eski kanun döneminde, yasal olsun veya olmasın, grev esnasında sebep olunan zararlardan sendikanın sorumlu olacağı yönünde hüküm bulunmaktaydı (eski m. 47/son). Her ne kadar oluşan zararda kusuru ve katkısı bulunmayan sendika da, kusurlu işçilere rücu edebilecek olsa da (SÜMER, 1994, s. 22), özel hukuk ilkelerine aykırı olan bu düzenleme doktrinde eleştirilmiş ve anılan hükmün dar yorumlanmasının uygun olacağı öne sürülmüş (TUNÇOMAĞ/CENTEL, 2003, s. 488 vd.) ve yeni yasada sorumluluğun kusuru takip etmesi gerektiği belirtilmiştir

(SÜMER, 1994, s. 23; AKTAY, 2010, s. 95).

Geçmişte Anayasada da yer alan bu hüküm, 2010 yılındaki Anayasa değişiklikleri ile Anayasanın 54. maddesinden çıkarılmış ancak 2822 sayılı Kanundaki hüküm muhafaza edilmişti. Yeni kanunda, madde gerekçesinde de belirtildiği üzere, bu yönde bir düzenleme yapılarak, sorumluluğu düzenleyen genel hükümlere aykırılık giderilmiş, sendikanın üyesi olmayan, başka sendikaya üye olan veya sendikasız işçilerin grev sırasında verebilecekleri zararlardan sendikanın sorumlu tutulmaması amaçlanmıştır. Bu konuda artık kusur sorumluluğu ilkeleri geçerlidir (m. 70/2).

Belirtelim ki burada söz edilen zarar, kusurlu hareketler sonucu verilen zararlardır, grevin doğası gereği üretimin durmasına bağlı olarak işverene verilecek ekonomik zarar bu madde kapsamında değerlendirilemez (NARMANLIOĞLU, 2001, s. 737; TUNÇOMAĞ/CENTEL, 2003, s. 489; ÇELİK, 2012, s. 665).

V. İş Sözleşmelerinin Durumu

Grev ve lokavtın iş sözleşmelerine olan etkisi yeni kanunun 67. maddesinde düzenlenmiştir. Düzenlemeler incelendiğinde mevcut hüküm, eski kanunun aynı konuyu düzenleyen 42. maddesi ile özü itibarı ile aynıdır. Buna göre kanuni bir grev veya işverenin çalıştırmaması ya da lokavta maruz bırakması sebebiyle çalıştırılmayan işçilerin iş sözleşmeleri, grev ve lokavt süresince askıda kalacak (m. 67/1) ve bu sürede işverence işçilere ücret ve sosyal yardımlar ödenemeyecektir. Anılan süreler kıdem taz-

minatının hesabında da dikkate alınmaz. Toplu iş sözleşmeleriyle bunun aksinin kararlaştırılması da yasaklanmıştır (m. 67/3).

Grev ve lokavtın başlamasından önce, çalışılmış ya da çalışılmış gibi sayılan günlerin hak edilmiş ücretleri için farklı bir düzenleme söz konusudur. İşveren, önceden hak edilmiş ücret ve eklerini mutad ödeme gününde ödemek, ödemeyi yapacak personel de bu sebeple çalışmak zorundadır. Aksi halde işveren, grev ve lokavt sırasında çalışmak zorunda olup da çalışmayan işçilerin yerine yeni işçi alma hakkını düzenleyen m. 65/5 çerçevesinde hareket edebilir (m. 67/2).

İş sözleşmesi askıda olduğu için, işverenin feshi ihbar ederek sözleşmeyi sona erdirmesi mümkün değildir zira askı halinde süreler işlemez (OGUZMAN, 1984, s. 203; TUĞ, 1988, s. 10; SÜZEK, 1989, s. 94; MOLLAMAHMUTOĞLU/ASTARLI, 2012, s. 704). Ancak iki taraf için de koşulların varlığı halinde, askı süresi içinde de haklı nedenle derhal fesih söz konusu olabileceği gibi (SÜZEK, 2012, s. 518), işçi de her zaman iş sözleşmesini feshedebilir. Bunun yanı sıra tarafların grev sürecinde anlaşarak da iş sözleşmesini karşılıklı olarak sonlandırmaları mümkündür (REİSOĞLU, 1986, s. 357).

Eski kanunun 42. maddesinin ilk fıkrasında yer alan “Kanuni bir greve katılma, böyle bir kararın alınmasını teşvik etme, böyle bir greve katılma veya böyle bir greve katılmaya teşvik etme sebebiyle bir işçinin hizmet akdi feshedilemez.” hükmünü karşılayan hüküm, yeni kanunda 66. maddesinin 2. fıkrasında yer almaktadır. Bununla birlikte işçinin yasal bir hakkını kullanması şüphesiz, İş Kanununun 18. maddesi anlamında

geçerli fesih sebebi veya 25. maddesi anlamında haklı nedenle derhal fesih sebebi sayılamaz. Dolayısıyla madde metni, yalnızca bir vurgulama işlevi taşımaktadır denebilir. Kanun, toplu iş sözleşmelerine ve/veya iş akitlerine, grev hakkı ve lokavttan vazgeçilmesine ilişkin hükümler konulmasını da yasaklamıştır (m.66/1).

Sözleşmeleri askıda kalan işçiler, 5510 sayılı Kanun kapsamında düzenlenen sigorta yardımlarından yararlanmaya devam ederler (m. 66/3).

VI. İşçi Alma ve Başka İşverenin Yanında Çalışma Yasası

İşveren, grev ve lokavt süresince geçici ya da sürekli olarak, iş sözleşmesi askıda olan işçilerin yerine yeni işçi alamayacağı gibi, bu işleri başkalarına da yaptıramaz. Grevi tamamen etkisiz kılabilecek bu durum, eski kanunun 44. maddesinin ilk fıkrasında da aynı ifadeyle yasaklanmış bulunmaktaydı. Bununla birlikte işveren, greve katılmayacak ve lokavta maruz bırakılmayacak işçilerden ölen¹⁶, kendi isteği ile ayrılan veya sözleşmesi işverence haklı nedenle derhal feshedilenlerin yerine yeni işçi alabilir. Tarafların anlaşarak iş sözleşmesini sona erdirmesi durumunda da işverenin ayrılan işçinin işini yapması için yeni işçi alabilmesi mümkündür (REİSOĞLU, 1986, s. 357). İşverenin anılan yasalara aykırı davranışı, sendikanın yazılı başvurusu halinde yetkili makamca denetlenir (m. 68/1). Bilim Kurulu taslağında, grev gözcülerine de anılan dene-timi sağlamak için başvuru hakkı öngörül-

¹⁶ “Ölen” ifadesi, yeni kanunla birlikte maddeye eklenmiştir.

üştü. Ancak görüldüğü gibi kanun, yetkili makama başvuru hakkını yalnızca taraf sendikaya tanımıştır. Yeni işçi almanın yanı sıra, işverenin çalışan işçilere yalnızca kendi işlerini yaptırabileceği, greve katılan işçilerin işlerini yaptıramayacağı da eski kanundaki gibi düzenlenmiştir (m. 68/2).

Madde metnindeki “kendi isteği ile ayrılan” ifadesini, haklı nedenle derhal fesih hakkına dayanmayan fesihler şeklinde anlamak gerekir. Aksi halde işveren, her zaman grevci işçileri yıldırarak ayrılmalarını sağlayabilir. Böyle bir davranışın kanunun bu hükmüyle korunacağını düşünmek mümkün değildir.

Eski kanunun 43. maddesinin 3. fıkrasında yer alan ve iş sözleşmesi askıda kalan işçilerin “başka iş tutamayacakları” yönündeki hüküm ise yeni kanunda “başka işverenin yanında çalışamaz” ifadesi ile değiştirilmiştir (m.68/3). Buna göre yeni kanun, başka iş tutmak anlamında “iş sözleşmesi” kıstasını esas almış ve dolayısıyla grev ve lokavt esnasında işçilere bağımsız çalışmanın yolunu açmıştır. Bir iş sözleşmesine dayansın veya dayanmasın, gelir elde edici faaliyetin grevin özüyle çeliştiğinden hareketle, düzenlemedeki bu değişiklik doktrinde haklı olarak eleştirilmiştir (ALPAGUT, 2012, s. 53).

Hükmün aynı fıkrasında, kısmi süreli çalışan işçilerin durumuna da açıkça değinilmiş, bu işçilerin iş sözleşmesi ile üstlendikleri sürenin, haftalık çalışma süresi ile arasındaki fark kadar sürede, başka işverenin yanında çalışabilmeleri güvence altına alınmıştır. Grevde toplu iş sözleşmesi birimindeki iş sözleşmesinin karşı tarafı olan işverene karşı üstlenilen iş görme ediminin

ifasında kaçınma söz konusu olduğu için, kısmi süreli sözleşmeyle çalışan işçi, kendi sözleşmesindeki çalışma süresi kadar çalışmadığında, grev ile çelişen bir durum söz konusu olmayacaktır. Çalışmak da Anayasal olarak hem hak hem ödev olarak düzenlenmiş olduğundan (AY. m. 49/1), kısmi süreli işçiler açısından hükme bağlanan anılan çalışma hakkı, bize göre isabetli olmuştur.

VII. Grev ve Lokavtın Konut Haklarına Etkisi

Kanuni bir grev ve lokavt sırasında, grevci olan ve lokavta maruz kalmış işçiler, işverence sağlanmış bir konutta oturmakta iseler, grev ve lokavt sona erinceye kadar işveren, işçilerden bu konutlardan çıkmalarını isteyemez (m. 69/1). Eski kanunun 44. maddesinin 1. fıkrasında, işverenin işçileri doksan günlük bir süre kadar çıkartamayacağı hükme bağlanmıştı. Dolayısıyla konuttan çıkartma yasağı geçici olup 91. günden itibaren işveren, konutların tahliyesini talep hakkına sahipti. Maddenin açık hükmünden anlaşıldığı gibi, eski kanundaki düzenlemenin aksine, işçileri konuttan çıkartma yasağı, grev ve lokavt süresince devam edecek, ne kadar uzun olursa olsun, grev ve lokavt devam ettikçe işçilerin de konutlarda kalma hakkı sürecektir.

İşveren, işçilerden anılan süre içerisinde konutlara ilişkin onarım, su, gaz, aydınlatma ve ısıtma giderleri ile rayiç kira bedelini talep edebilir (m. 69/2). Ancak bedeli talep edilebilecek bu hizmetlerin işverence kısıtlanması da kanunen yasaklanmıştır. Bunun istisnası kısıntının sebebinin doğrudan grev ve lokavt olması durumudur, bu durumda işçiler hizmetin devamını işverenden talep edemezler (m. 69/3). Maddenin son iki fık-

rasındaki düzenlemeler, küçük anlatım farklarıyla birlikte, eski kanun metni ile aynı esasları hükme bağlamaktadır.

VIII. Kanun Dışı Grev ve Lokavt

Eski kanunun 45. maddesinde yer alan kanun dışı grev ve lokavt, yeni kanunda değişik ifade ile fakat aynı içerikte 70. maddede düzenlenmiştir. Buna göre kanun dışı grev halinde, işveren grevci işçilerin veya buna karar veren ya da teşvik eden işçilerin sözleşmelerini haklı nedenle derhal feshedebilir (m. 70/1). Bu nedenle oluşacak zararlardan, greve karar veren işçi sendikası ise sendika, değilse greve katılan işçiler sorumludur (m. 70/2).

Kanun dışı lokavt halinde ise, işçilerin iş sözleşmesini haklı nedenle derhal fesih hakkı söz konusu olacağı gibi, burada işverenin ifayı kabulde temerrüdü söz konusu olduğundan (MOLLAMAHMUTOĞLU, 1993, s. 127 vd.), işveren bu lokavt süresince işçilerin, iş karşılığı olmaksızın tüm sözleşmesel haklarını ödemek ve uğradıkları zararları tazmin etmekle yükümlüdür (m. 70/3).

3. GREV VE LOKAVTIN SONA ERMESİ

Grev ve lokavtın sona ermesi, grev ve lokavt kararını alan tarafların kendi iradeleri veya mahkeme kararı ile veya sendikanın kapatılması, faaliyetinin durdurulması gibi sebeplerle kendiliğinden de olabilir. Yeni kanunda konuya ilişkin düzenlemeler, eski düzenlemelere göre özellikle usul açısından farklılık göstermektedir.

I. Mahkeme Kararıyla Sona Erme

1. Tespit Davası

Eski kanunun 46. maddesi ile düzenlen-

miş bulunan tespit davası, yeni kanunda da büyük ölçüde aynı şekilde düzenlenmiştir. Buna göre taraflardan herhangi biri, mahkemeden grev ve lokavtın kanun dışı olup olmadığının tespitini isteyebilir. Bu tespit davasının açılması herhangi bir hak düşürücü süreye bağlanmış değildir, her zaman talep edilebilir. Ancak mahkemenin vereceği karar, süreye bağlanmış olup, süre bir aydır (m. 71/1). Aynı fıkrada, mahkemenin vereceği hükmün temyiz edilmesi halinde, Yargıtay'ın da bir ay içerisinde kesin olarak karar vereceği hükmüne bağlanmıştır. Yargıtay'a ilişkin bu düzenleme eski kanunda yer almamaktaydı. Fıkranın devamında ise verilecek kararın tarafları ve üyelerini bağlayacağı ve ceza davaları için kesin delil teşkil edeceği belirtilmektedir.

Hakim, grev ve lokavtın uygulanmasını tedbir olarak da durdurabilir (m. 71/2). Mahkemenin hükmünden sonra ise davanın kabulü ya da reddi ihtimallerine göre ya grev ve lokavt uygulamasına devam edilecek ya da uygulanmakta olan grev ve lokavt sona erecektir.

2. Grev ve Lokavtın Kötüye Kullanılması

Grev, Türk Hukukuna göre toplu pazarlığın akim kalması halinde, işçi tarafının taleplerini kabul etmeyen işvereni maddi açıdan zorlayarak, talepleri işverene kabul ettirme veya en azından yaklaştırma amacını taşır. Bu çerçevede, grev kısa vadede işveren, işletme ve ülke açısından, ekonomik bakımdan zarar vericidir; bu zarar vericilik grevin doğasında vardır (SUR, 1987, s. 115). Aynı ekonomik zarar, işveren lokavta başvurduğunda, işçiler açısından da söz konusudur (MOLLAMAHMUTOĞLU, 1993, s. 106 vd.).

Bununla birlikte grev ve lokavt hakkının kötüye kullanılması da mümkündür. Kanun dışı grevde, grev hakkı yokken, burada grev hakkı vardır ancak uygulanmasında iyiniyet kurallarının sınırı aşıldığı için grev durdurulmakta ve devamına izin verilmemektedir (KÜPELİ/ÜRTİŞ, 1996, s. 125). Anayasanın 54. maddesinin 2. fıkrası ile yasaklanan grev hakkının kötüye kullanılması, eski kanunun 42. maddesini karşılayacak şekilde yeni kanunun 72. maddesinde ve Anayasal hükmü tekrar edici şekilde düzenlenmiştir. Buna göre grev ve lokavt haklarının, iyiniyet kurallarına aykırı şekilde toplum zararına veya milli servete zarar verecek şekilde kullanıldığının tespit edilmesi halinde mahkemece, uygulanmakta olan grev ve/veya lokavtın durdurulmasına karar verilir (m. 72/1). Anılan kavram, soyut bir kavram olduğundan, hükümde hakime geniş bir takdir yetkisi tanınmıştır (TUNCAY, 1999, s. 322; ÇELİK, 2012, s. 664).

Bir hakkın, yasal alanı genişledikçe, onun kötüye kullanılması alanı daralacağından, hukukumuzda ayrıntılı olarak düzenlenmiş grev hakkının kötüye kullanılması ancak sınırlı hallerde kabul edilmeli, “kötüye kullanma” dar yorumlanmalıdır (SUR, 1987, s. 115; DEMİRCİOĞLU, 1993, s. 331; SUR, 2011, s. 429).

Maddenin ikinci fıkrasında ise lokavt hakkının, işyerini temelli kapatma amacıyla yapılmasından bahsedilmektedir (Bu konuda ayrıntılı bilgi için bkz. REİSOĞLU, 1986, s. 384 vd.). Anılan amaç kesinleşmiş bir mahkeme kararıyla belirlenirse, kararın işverene veya işçi sendikasına bildirilmesiyle birlikte lokavt durdurulur. Lokavtın durdurulmasına rağmen uygulanmaya devam edilmesi ha-

linde, işçiler yasa dışı lokavt hükümlerinden yararlanırlar (m. 72/2).

3. Sendikanın Üye Kaybetmesi

Eski kanunda, sendikanın üye kaybı bakımından hangi tarihteki üyelerin esas alınarak dörtte üç kaybın belirleneceğine ilişkin bir açıklık yoktu. Konuyu düzenleyen 51. maddenin 3. fıkrası, yalnızca üyelerin dörtte üçünün üyelikten ayrılmaları durumundan söz etmekteydi. Bununla ilgili olarak doktrinde, yetki tespitindeki sayının esas alınması gerektiği öne sürülmüşken (EKMEKÇİ, 2006, s. 239; ŞAHLANAN, 2011, s. 313), Yargıtay uygulamasında ise sayı hesabının yanı sıra, ayrılmaların grevi etkisiz kılması, grevi uygulama olanağının kalmamış olmasını aranmıştır¹⁷.

Yeni kanun, bu tartışmalara son vererek, hangi tarihteki üye sayısının esas alınacağını açıkça belirlemiştir. Kanuna göre, grevi uygulayan sendikanın, belli bir oranın üzerinde üye kaybetmesi, grevin sona erme sebeplerinden biridir. Yetki tespiti için başvuru tarihindeki işçilerin dörtte üçünün sendika üyeliğinin son bulmuş olduğunun tespit edilmesi halinde, mahkeme grevin sona erdirilmesine karar verir (m. 75/6).

4. Görevli Mahkeme

Davanın açılacağı mahkeme ile ilgili olarak yeni kanunda, eski kanunun aksine dava yollarını düzenleyen hükümlerde “iş mahkemesi”nden bahsedilmemekte, yalnızca “mahkeme” sözcüğü kullanılmaktadır. Bununla birlikte görev ve yetki, mahkeme kanununun 79. maddesinde düzenlenmekte ve

¹⁷ Y9HD, /11/1998, 15964/15467, Çimento İşv. D, Ocak 1999, 41; ayrıca bkz. ALPAGUT, 53.

görevli mahkeme olarak yine iş mahkemesinden bahsedilmektedir.

II. Tarafların İradesi İle Sona Erme

Grev veya lokavt, her zaman kararı alan tarafça sona erdirilebilir. Kanunun 75. maddesinde düzenleme konusu yapılan taraf iradesi ile sona erme durumu, eski kanunun 51. maddesinde düzenlenmişti. Yani kanun eski kanuna göre, sona erdirme kararının bildirim ve ilanı bakımından farklı düzenlemeler öngörmektedir.

Yeni düzenlemelere göre, grev ve lokavtı sona erdirme kararı, kararı alan tarafça, kararın alındığı günü takip eden günün sonuna kadar yazı ile karşı tarafa ve görevli makama bildirilir (m. 75/1). Eski düzenlemede yer alan bölge çalışma müdürlüğüne bildirim ile mahalli bir gazetede veya mahalli gazete yoksa mutad vasıtalarla ilan şartı, yeni düzenlemede yer almamıştır. İlan artık yalnızca işyerinde yapıldığında yeterlidir ve ilanı yapmak görevi, görevli makama aittir. İlanla birlikte, grev ve lokavt sona erer (m. 75/2).

Aynı maddenin 3. fıkrasında, eski kanundaki ifade aynen korunmuş ve grevin uygulanmasına son verilmesinin lokavtı, lokavta son verilmesi ise grevi etkilemeyeceği hükme bağlanmıştır.

III. Kendiliğinden Sona Erme

Kanunun 75. maddesinin 4. fıkrasında, grev ve lokavtın kendiliğinden sona ermesi durumları düzenlenmiştir. Buna göre grevi uygulayan sendikanın kapatılması, feshedilmesi veya infisah etmesi hallerinde grev ve alınmış bir lokavt kararı varsa lokavt, kendiliğinden sona erer ve yetki belgesi hükümsüz olur (m. 75/4). Aynı husus, lokavtı uygulayan sendika için de geçerlidir. İşveren sendi-

kasının kapatılması, feshedilmesi veya infisah hallerinde de lokavt kendiliğinden sona erecektir (m. 75/5).

Grev ve lokavtın kendiliğinden sona ermesi hallerinde ilanın kim tarafından yapılacağına ilişkin kanunda bir açıklık yoktur. Ancak hem taraf iradeleri ile sona erme hem mahkeme kararı ile sona erme hallerinde, yukarıda incelendiği gibi, ilanın görevli makamca yapılacağı düzenlenmiş olduğundan, burada da kıyasen ilanı yapmak görevinin makama ait olacağı düşünülmelidir.

Yeni kanunda, eski kanunun 51. maddesinin 4. fıkrasının aksine, yalnızca sendikanın feshedilmesi, kapatılması ve infisah etmesi hallerinden söz edilmekte, sendikanın faaliyetinin durdurulması durumu yer almamaktadır. Dolayısıyla sendikanın faaliyetinin durdurulmuş olması artık başlı başına grev ve lokavtın kendiliğinden sona erme sebebi değildir. Faaliyetin durdurulmasına ilişkin düzenleme, kanunun “çeşitli ve son hükümler” başlıklı on ikinci bölümünde yer almaktadır. Buna göre sendikanın faaliyetinin durdurulması halinde, kanunun 7. ila 12. bölümünde düzenlenen işlemler ve uygulamalar, durdurma kararı ile birlikte askıda kalacak, sendikanın faaliyete geçmesi ile birlikte kaldığı yerden devam edecektir (m. 76/1). Grev ve lokavta ilişkin düzenlemeler de kanunun 11. bölümünde düzenlendiğinden, faaliyetin durdurulması grev ve lokavt için bir askı hali ortaya çıkaracak ve faaliyetin devamı ile birlikte grev ve lokavt uygulaması da kaldığı yerden devam edecektir. Faaliyetin durdurulması sürecini kapatma, feshetme veya infisah hali takip ederse, bu halde yukarıda açıklanan hüküm uygulama alanı bulacak ve grev ve lokavt sona erecektir.

4. CEZAI HÜKÜMLER

Grev ve lokavta ilişkin kanunun öngördüğü hükümlere aykırılık halinde birtakım cezai yaptırımlar söz konusudur. Eski kanunun 70 vd. maddelerinde düzenlenen ceza hükümleri, para cezalarının yanında hapis cezaları da öngörmekte ve bu hapis cezaları üç yıla kadar düzenlenmiş olmakla birlikte, bazı hallerde kanunda belirtilen cezanın bir misli olarak uygulanacağı belirtilmekteydi.

Özellikle hürriyeti bağlayıcı cezalar Uluslararası Çalışma Örgütü'nün sürekli olarak eleştirilerine maruz kalmaktaydı. Örgütün Uzmanlar Komitesi Türkiye raporlarına sürekli konu olan hapis cezaları, özellikle kanun dışı grev temelde sendikal özgürlüklere aykırı görüldüğünden, ağır bulunmakta ve anılan yaptırımların değiştirilmesi talep edilmekteydi¹⁸. Yeni kanunla birlikte ILO'nun beklentileri karşılanmış ve grev ve lokavt ile ilgili olarak kanuna aykırı davranışların yaptırımları olarak hapis cezaları yerine idari para cezaları öngörülmüştür.

Kanunun 78. maddesinde düzenlenen cezai hükümlerde, maddenin e ile j bentleri arası grev ve lokavta ayrılmıştır. Buna göre kanun dışı grev ve lokavt kararına doğrudan veya dolaylı katılanlar ile uygulanmasına zorlayanlarla teşvik edenler, bu tarz bir uygulamaya katılanlar ve devam edenler, grev ve lokavtı kanunun öngördüğü usuller dışında uygulayanlar veya bunu teşvik edenler, mahkeme kararına uymayarak grev ve lokavt uygulamasına devam edenler veya zorlayan ya da teşvik edenlerle katılanlar ve son olarak grev ve lokavtın uygulandığı işyerinden ayrılmayanlar ile işçileri buna zorlayan ya da teşvik edenler, para cezasının muhatabı olacaklardır (m. 78/a-h).

İşveren yükümlülüklerinden ise kanunda aranan izni almaksızın yeni işçi alan, greve katılan işçilerin yerine başka işçi çalıştıran işveren veya işveren vekili için para cezası öngörülmüştür (m. 78/1,i)

İşçi sendikasının üyesi olmayan grev gözçüleri ile 73. maddeye aykırı hareket eden grev gözçüleri için verilecek para cezası ise takip eden j bendinde yer almaktadır.

5. SONUÇ

Toplu iş kanunlarını birleştirerek tek kanun altında toplayan 6356 sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanununun grev ve lokavta ilişkin hükümlerinde, göze çarpan ilk husus, grevin bağımsız bir hak olarak değil, yine toplu iş sözleşmesine bağlı olarak düzenlenmiş olmasıdır. Kanuna göre grev, toplu iş sözleşmesinin yapılması aşamasında uyuşmazlık çıkması halinde mümkündür; toplu iş sözleşmesinin uygulanması aşamasında grev hakkına yer verilmemiştir. Dolayısıyla uyarı grevi, dayanışma grevi, siyasi grev gibi, toplu iş sözleşmesi ve onun birimi ile ilgisi olmayan hallerde grev hakkı, her ne kadar Anayasal düzeydeki engel kaldırılmış olsa da, kanunda düzenlenmemiştir. Lokavtın da eski düzenlemelerdeki özü korunmuş, saldırı amaçlı lokavt yapılamayacağı, lokavtın ancak savunma amaçlı söz konusu olabileceği yeni kanunda yer almıştır.

Bununla birlikte grev ve lokavtın yasak olduğu işlerde azalma olmuş ancak kanunun

¹⁸ Bkz. 87 sayılı Sendika Özgürlüğüne ve Örgütlenme Hakkının Korunmasına İlişkin Sözleşme, ILO Sözleşme ve Tavsiye Kararlarının Uygulanması Uzmanlar Komitesi 2007 Gözlem Raporu, 11; 2008 Raporu, 11; 2009 Raporu, 4; 2010 Raporu, 1; 2011 Raporu, 5; 2012 Raporu, 5.

tasarı aşamasında bilim kurulunca prensip olarak kabul edilmiş olan, sınırlı hallerde ve yalnızca mahkeme kararıyla grev yasağı konulabileceğine ilişkin düzenlemelerden uzaklaşmıştır. Bu çerçevede, yasaklarla birlikte tarafların iradeleri dışında, Yüksek Hakem Kurulu eliyle oluşan toplu iş sözleşmelerinin, uluslararası raporlarda yine sürekli eleştiri konusu yapılacağı kesindir.

Grev ve lokavt kararlarının alınması için gereken yasal süreler artırılmış, taraflara daha uzun süre değerlendirme yapma olanağı doğmuştur. Grev ve lokavt sırasında grev gözcülerine ilişkin kısıtlamalar nispeten azaltılmış, yapılan örgütlü eylemin propagandasına, demokratik sınırlara uygun olarak kullanılmak sınırı çizilerek, izin verilmiştir. Bu süreçte işverene verilecek zarardan doğacak sorumluluğun, kusur sorumluluğu ilkelerine dayanacağı düzenlenmiştir. Grev ve lokavt süresince işçilerin bağımsız çalışabilmelerinin yolu açılmış, yalnızca başka işverenin yanında çalışmalarını yasaklanmıştır.

Kanun koyucu, grev ve lokavtın son bulma hallerinden biri olarak, sendikanın üye kaybetmesi durumunu, yıllardır süregelen, "hangi tarihteki üye" problemini çözüme ulaştırarak düzenlemiştir. Bununla birlikte, grev için yasakları ve ertelemeyi kaldıran, özerkliğe çok daha geniş bir alan tanıyan, uluslararası normlara uygun şekilde

kamu düzeni ve sağlığı kriterlerinden hareket ederek bu hakka ilişkin sınırlamaların, kanunun çizdiği sınırlar içinde yargı denetimiyle yapılmasını öngören ve toplu ilişkilerde anılan hususlar bakımından bir devrim niteliği taşıyabilecek şekilde bir tasarı şekillendiren bilim kurulu çalışmasına yasalaşma aşamasında müdahale edilerek, tarihi bir fırsat kaçırılmış ve sonuç itibarı ile eski yasal düzenlemelere göre hafifçe modernleştirilmiş bir kanun ortaya çıkmıştır.

Toplu ilişkileri düzenleyen kanunların başarısı bakımından gözetilecek kriterlerden bir tanesi, sendika üyesi işçiler ile toplu iş sözleşmesi kapsamında yer alan işçilerin sayısı olmalıdır. Bu itibarla kanunun başarısı, uygulama sürecinde anlaşılacaktır. Şüphesiz, sendikacılığın birçok başka problemleri de sendikalaşma oranını düşürmektedir ancak toplu uyumsuzluklara ilişkin yeni mevzuatın, toplu iş sözleşmelerinin yaygınlaşmasına kendi verebileceği katkı açısından yeterli olduğunu söylemek güçtür. Bu çerçeveden bakıldığında Uluslararası Çalışma Örgütü'nün raporlarında, sözleşmelere aykırılık olarak değerlendirilerek eleştirilen noktaların, eleştiri konusu yapılmaya devam edeceğini ve bunlara bağlı olarak Avrupa İnsan Hakları Mahkemesi tarafından Türkiye aleyhine verilen kararların arkasının geleceğini öngörmek zor değildir.



KAYNAKÇA

- Aktay, N. (2010). TBMM'nin Kabul Ettiği Anayasa Değişikliklerinin Çalışma Hayatına Muhtemel Etkileri. *Mercek*. Temmuz 2010, 89-97
- Alpagut, G. (2012). 6356 Sayılı Yasa'nın Toplu İş Sözleşmesi ve Toplu İş Uyuşmazlıklarına İlişkin Hükümlerinin Değerlendirilmesi-Uluslararası Normlara Uyum. *Legal İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Dergisi*. 2012/35, 22-55
- Caniklioğlu, N. (2012). 6356 Sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanununun Toplu İş Uyuşmazlıklarının Çözümüne İlişkin Yeni Düzenlemeleri. *İşveren*. Kasım-Aralık 2012, 50/6, 53-56
- Centel, T. (2013). Grev Yasak ve Sınırlamalarına Topluca Bakış. *TİSK Akademi*. 2013/I, 6-21
- Çelik, N. (2012). *İş Hukuku Dersleri*. 25. Bası. İstanbul
- Çifter, A. (1997). *Grev Oylaması*. Prof. Dr. Kenan TUNÇOMAĞ'a Armağan. 76-100
- Demir, F. (2005). 2822 Sayılı Toplu İş Sözleşmesi Grev ve Lokavt Kanunu'nu Değiştiren Yasa Tasarısı Taslağı Hakkında Düşünceler. *Çalışma ve Toplum*. S.5. 2005. s. 61-74
- Demircioğlu, M. (1993). *Yasal Greve Yargısal Müdahale*. Münir Ekonomi Armağanı. Ankara, 331 vd.
- Dereli, T. (2011a). Toplu İş Hukuku Mevzuatına Yönelik Değişikliklerin Değerlendirilmesi. *Mercek*. Ocak 2011, 28-41
- Dereli, T. (2011b). TBMM'nin 24. Yasama Döneminde Endüstriyel İlişkiler ve Çalışma Hayatında Beklentiler. *Mercek*. Temmuz 2011, 11-19
- Esener, T (1975). *İş Hukuku*. 2. Bası. Ankara
- Ekmekçi, Ö. (2006). Yasal Grevin Üye Kaybı Nedeniyle Mahkemece Sona Erdirilmesinin Koşulları ve Bunun Yetki Belgesine Etkisi. *Legal YKİ Dergisi*. Aralık 2006, 233-244
- Kutal, M. (1990). Toplu İş Sözleşmesinin Taraf İradesi Dışında Oluşması. *Toplu İş Sözleşmesine İlişkin Temel Sorunlar Semineri*. Kamu-İş, Ankara, 101-120
- Kutal, M. (2012). Toplu İş Hukukunda Yeni Bir Düzenleme (31.01.2012 Tarihli Kanun Tasarısı). *Sicil*. Mart 2012, 159-177
- Küpel, B./Ürtiş, M. (1996). *Türk İş Hukukunda Grev*. Türk-İş, Ankara
- Mollamahmutoğlu, H. (1993). *Türk Hukukunda Lokavt*. Ankara
- Mollamahmutoğlu, H./Astarlı, M. (2012). *İş Hukuku*. 5. Bası. Ankara
- Narmanlıoğlu, Ü. (2001). *İş Hukuku II*. Toplu İş İlişkileri. İzmir
- Oğuzman, K. (1984). *Hukuki Yönden İşçi-İşveren İlişkileri*. C1. 3. Bası. İstanbul
- Reisoğlu, S. (1986). *2822 Sayılı Toplu İş Sözleşmesi Grev ve Lokavt Kanunu Şerhi*. Ankara
- Sur, M. (2011). *İş Hukuku Toplu İlişkiler*. 4. Bası. Ankara

- Sur, M. (1987). *Grev Kavramı, Türk ve Fransız Hukuku Açısından Karşılaştırmalı İnceleme*. İzmir
- Sümer, H. (1994). Türk Hukukunda Kanuni Grev Esnasında Grev Uygulanan İşyerinde Sebebiyet Verilen Zararlardan Grevi Uygulayan Sendikanın Sorumluluğu. *Çimento İşveren*. Ocak 1994, 14-23
- Sümer, H. (1996). Uygulanan Grevin, Grevden Önce Üretilmiş Stoklara Etkisi. *Çimento İşveren*. Ocak 1996. 25-29
- Süzek, S. (2012). *İş Hukuku*. 8. Bası. İstanbul
- Süzek, S. (1989). *İş Akdinin Askıya Alınmasının Genel Teorisi*. Ankara.
- Şahlanan, F. (2011). İşyerinin Kapatılması ve İşçilerin Başka İşkolunda Bulunan Bir İşyerine Nakledilmesinin Toplu İş Sözleşmesine Etkisi, Karar İncelemesi. *Türkiye Tekstil Sanayi İşverenleri Sendikası*. Mart 2011, İstanbul, 184 vd.
- Tuğ, A. (1998). *Türk Hukukunda Toplu İş Sözleşmesi*. Ankara
- Tuğ, A. (1988). Toplu İş Hukukunda Hizmet Sözleşmesinin Askıya Alınması ve Hukuki Sonuçları. *Türk Kamu-Sen*. Mart 1988, 6-15. (Askı)
- Tuncay, C. (1999). *Toplu İş Hukuku*. İstanbul
- Tunçomağ, K./Centel T. (2003). *İş Hukukunun Esasları*. İstanbul
- Ünal, A. (1993). *Çeşitli Ülkelerde ve Türkiye'de Grev Oylaması*. Bursa

ILO Gözlem Raporları İnternet Adresleri

2007 raporu: <http://www.ilo.org/public/libdoc/ilo/P/09661/09661%282007%291A.pdf>

2008 raporu: [http://www.ilo.org/public/libdoc/ilo/P/09661/09661\(2008-97-1A\).pdf](http://www.ilo.org/public/libdoc/ilo/P/09661/09661(2008-97-1A).pdf)

2009 raporu: [http://www.ilo.org/public/libdoc/ilo/P/09661/09661\(2009-98-1A\).pdf](http://www.ilo.org/public/libdoc/ilo/P/09661/09661(2009-98-1A).pdf)

2010 raporu: [http://www.ilo.org/public/libdoc/ilo/P/09661/09661\(2010-99-1A\).pdf](http://www.ilo.org/public/libdoc/ilo/P/09661/09661(2010-99-1A).pdf)

2011 raporu: [http://www.ilo.org/public/libdoc/ilo/P/09661/09661\(2011-100-1A\).pdf](http://www.ilo.org/public/libdoc/ilo/P/09661/09661(2011-100-1A).pdf)

2012 raporu: [http://www.ilo.org/public/libdoc/ilo/P/09661/09661\(2012-101-1A\).pdf](http://www.ilo.org/public/libdoc/ilo/P/09661/09661(2012-101-1A).pdf)