

Prof. Dr. Fevzi DEMİR

Yaşar Üniversitesi Hukuk Fakültesi

Grev Oylamasının Önemi ve Uygulaması

1- GİRİŞ

Ülkemizde toplu iş sözleşmesi ve grev uygulamasında en önemli konulardan birini grev oylaması oluşturmaktadır. Öyle ki, bir yandan yasadan kaynaklanan bir takım boşlukların bulunması, öte yandan işçiler, işverenler ve sendika bakımından doğurduğu sonuçlar, grev oylamasını grevin kaderini belirleyen çalışma hayatının başta gelen kurumlarından birisi haline getirmiştir. Gerçi, grev oylamasının üçüncü kişiler bakımından da önemi büyüktür. Çünkü grev oylamasının sonuçları, oylamanın yapıldığı işyeri ile ilişkisi olan üçüncü kişiler bakımından da yeni durumlar yaratmakta ve onların ilişkilerini de etkilemektedir. “Üstelik grev uygulaması, ekonomik ve siyasal alanda çok yönlü sonuçlar da doğurur. Maliyetleri arttırıp fiyat-ücret düzenini etkileyeceği gibi, üretim miktarında azalmalara yol açar. Bunun sonucu grevin dış ticarete, ödemeler dengesine etkisi de söz konusudur”¹.

Öncelikle belirtelim ki, bir grev oylamasının

“yasal” olması, her şeyden önce grevin “kanuni grev” olmasına bağlıdır. Kanuni olmayan bir grev için yapılan grev oylamasının da “yasa dışı” sayılacağı kuşkusuzdur. Bu nedenle, bu çalışmada öncelikle “Grev Hakkı Kavramı” ile ilgili açıklamalara yer verilmiş, bilahare “Grev Oylaması Kavramı” incelenmiştir.

II- GREV HAKKI KAVRAMI

A) GREV HAKKININ ÖZELLİĞİ

Uzun yıllar bir zor ve şiddet kullanma aracı olarak algılanan grev kavramı, toplumların demokratikleşme sürecine paralel bir gelişme göstererek “mesleki yararların korunmasında” toplumsal bir denge unsuru olarak kabul görmüştür. Gerçekten, geçen yüzyılın başlarında “skandal” ve “yasak” konusu olan grev, daha sonra özellikle verilen örgütlü işçi mücadeleleri sonucu bir hak ve özgürlük konusu olmuş, giderek anayasalara girmiştir. Günümüzde klasik (Batı) demokrasi modelini benimseyen toplumlarda kaçınılmaz ve vazgeçilmez temel hak

ve özgürlükler arasında yer alan “grev hakkı”, zamanımızın gelişen ve sosyalleşen demokrasi anlayışı içinde çalışanların en önemli temel haklarının başında gelmektedir. Öyle ki bu hak anayasalarda yer alsın veya almasın, bugün bütün Batı demokrasilerinin benimsediği temel bir hak haline almıştır². Bu nedenle, ülkemizde olduğundan farklı biçimde, Batı ülkelerinde grev hakkını uzun uzadıya düzenleyen (daha doğrusu sınırlandıran) özel “grev kanunu” hükümlerine rastlanmaz. Batı ülkelerinde grev hakkı, genellikle anayasalarda tanındıktan sonra, “genel hükümler” çerçevesinde kullanılan bir haktır. Bizde ise, özel olarak dikkat edilmesi gereken “usul ve esaslara” bağlı bir yasal hükümler yumağıdır.

B) KANUNİ GREVİN ŞARTLARI VE KANUN DIŞI GREV

Her şeyden önce, bir “kanuni grevin” varlığı “toplu iş sözleşmesinin yapılması sırasında çıkan uyuşmazlıklarda” söz konusu olabilir (Any.md.54/1; TİSGLK md.25/2). Bir başka deyişle, mevcut haklara ek olarak yeni bir hak elde etmek amacıyla bir toplu iş sözleşmesinin yapılması sırasında çıkan “toplu menfaat uyuşmazlıkları” nedeniyle grev yapılabilir. Yoksa, yürürlük süresi içinde bir toplu iş sözleşmesinin veya mevzuatın “uygulanması” veya “yorumu” dolayısıyla çıkan “toplu” veya “bireysel” nitelikli “hak uyuşmazlıkları” nedeniyle greve başvurma hakkı tanınmamıştır. Bu nedenle, Türk hukukunda menfaat uyuşmazlıkları sonunda alınan “menfaat grevi” kararları için “grev oylaması” yapılabilir. Hak uyuşmazlıkları için yasa ile tanınan bir “hak grevi” olmadığından, “grev oylaması” da söz konusu olmaz. Üstelik, sadece toplu menfaat uyuşmazlıklarının çözümünde tanınan grev hakkı, ancak yetkili sendikanın “çağrı”, “toplu görüşme” ve “resmi arabuluculuk” aşamalarından geçmesinden sonra kullanılabilen bir haktır. Aksi halde, bu aşamalardan geçmeden ve “kanuni şartlar gerçekleşmeden yapılan grev” kanuni bir grev olmayacağından (TİSGLK md.25/2,3), bu aşamalardan geçmeden yapılan bir “grev oylaması” da “geçersiz” (batıl) olacaktır.

Bundan başka, bir grevin “kanuni” olması

için aranan ikinci şart, grevin “işçilerin iktisadi ve sosyal durumlarını korumak veya düzeltmek” amacıyla yapılmasıdır. Bu amaç dışında, “Devletin ülkesi ve milletiyle bölünmez bütünlüğüne, Cumhuriyete, milli egemenliğe ve milli güvenliğe” aykırı olarak yapılan her türlü “siyasi amaçlı grevler” ile “genel grev, dayanışma grevi, işyeri işgali, işi yavaşlatma, verimi düşürme” ve “diğer direnişler” hakkında “kanun dışı grevin” yaptırımları uygulanacaktır (TİSGLK md.25/3 ve 72). Buradaki “diğer direnişlerden” maksat, “sempati”, “uyarı” veya “gösteri” grevleri gibi benzeri grevlerin de yasa da belirtilen “iktisadi ve sosyal amaç” dışında kaldıkları sürece “kanun dışı” sayılmalarıdır³. Gerçi Anayasanın 54/7. maddesinde de yer alan bu hükümler 12.09.2011’de yapılan referandum ile kaldırılmıştır; ancak, halen 2822 sayılı TİSGLK’da yer alan bu hükümler yürürlükte kalmaya devam etmektedir.

Kanuni bir grevin üçüncü şartı, işçilerin kendi “aralarında anlaşarak” ve “bir kuruluşun topluca çalışmamaları amacıyla verdiği karara uyarak işi bırakmaları” gerekmektedir (TİSGLK md.25/1). Bu esas, toplu iş sözleşmesi görüşmelerinin işçi tarafının bir işçi sendikası olabileceği ve bu nedenle greve bir işçi sendikasının karar verebileceği yolundaki kanuni hükümlere (TİSGLK md.27) uygundur. Bu nedenle “yetkili işçi sendikasının kararı” olmadan sadece işçilerin kendi “aralarında anlaşarak” doğrudan grev kararı almaları ve uygulamaları Kanuna aykırı olacağından, böyle bir “kanun dışı grev” için yapılacak “grev oylaması” da kanun dışı olacaktır. Kanundaki “aralarında anlaşarak” hükmünü, işçi sendikasının grev kararı almadan önce kendi üyeleri arasında yapacağı “sondaj” veya “anket” çalışmaları veya kanuni grev kararı sonrası yapılan “grev oylaması” (TİSGLK md.35) sonucu olarak anlamak gerekir. Çünkü, işçi sendikasının kararına uyarak yapılan kanuni grevin, “işyerinde faaliyeti durdurmak” veya “işin niteliğine göre önemli ölçüde aksatmak” amacıyla “toplucu işi bırakmak” suretiyle yapılması gerekir (TİSGLK md.25/1). Bu amacı sağlamanın işçiler arasında belirli bir ön “anlaşmayı” gerektirdiğine; grevin başarı şansının, mümkün olduğu ölçüde işçi kitlesinin işi toplu-

ca bırakmasına bağlı olduğu kuşkusuzdur. Bu nedenle, Kanunda “toplucu” sözcüğünden “birden çok işçiyi”; “iş bırakmaktan” da işyerinin terk edilmesini anlamak gerekir. Aksi halde, “apartman kapıcısı olan tek işçi için alınan grev kararı” Kanuna aykırı (kanun dışı grev) olacağı gibi⁴, işyerinden ayrılmayarak “oturma grevi” yapmak da “kanun dışı grev” sayılacaktır⁵.

Uygulamada Yargıtay, amaç unsurundan hareketle “Türk-İş’in verdiği karara uyarak işyerlerinde uygulanan pasif direnişi”⁶, işçilerin “Devlet Güvenlik Mahkemeleri yasa önerisini protesto etmek amacıyla giriştikleri toplu iş bırakma (siyasi grev) eylemini”⁷, “daire şefinin yerinin değiştirilmesini kınamak amacı ile işçilerin işyerinde çalışmadan kısa süre masalarının başında oturmalarını”⁸, salgın bir hastalık veya zehirlenme gibi bir olaya dayanmadığı sürece “işçilerin topluca viziteye çıkmalarını”⁹, “ücretlerin zamanında ödenmemesi” veya “sosyal hakların ödenmemesi” gibi haklı nedenlere dayansa bile işçilerin haklı sebeple fesih haklarını (İş K.md.24/II) kullanmayıp “toplucu iş bırakmalarını”¹⁰ veya “hakları ödenmediği için başka bir işçi ile birlikte işi bırakan işçinin servis aracının önünü kesme eylemini”¹¹ veya “vardiyalarına katılarak çalışmak isteyen işçilerin işyerine girmelerini engellemelerini”¹², “bir işçinin işten çıkarılmasını protesto amacıyla bir kısım işçinin uyarıya rağmen işbaşı yapmamasını”¹³, “ücreti az buldukları için işçilerin protesto amacıyla topluca işbaşı yapmama eylemini”¹⁴ hep “kanun dışı” grev sayarak, işverenin işçilerinin hizmet sözleşmelerini “ihbarsız” ve “tazminatsız” haklı sebeple fesih edebileceğini (İş K.md.25/II,d ve TİSGLK md.45) kabul etmiştir¹⁵.

Grevin taraflar için yaratabileceği riskler ve zorluklar göz önünde tutularak altı işgünlük “son bir defa daha iyi düşünme” süresi tanıyan yasa koyucu, bu süreyi “kamu düzeni” ile ilgili “emredici” bir süre kabul etmiştir.

C) GREV KARARININ ALINMASI VE İLANI

Tarafların, kendi aralarında sürdürdükleri (veya herhangi bir nedenle sürdüremedikleri) toplu görüşmelerin otuz veya altmış günlük sürelerin sonunda uyuşmazlıkla sonuçlanması üzerine, gerek Bakanlık veya Bölge Müdürlüğü gerek İş Mahkemesi aracılığıyla atanan resmi arabulucu nezaretinde devam eden görüşmeler de “uyuşmazlıkla sonuçlanmış” olabilir. İşte, resmi arabulucunun tutanağının (Resmi Arabulucu Raporu’nun) Bakanlık veya Bölge Müdürlükleri aracılığı ile taraflara “altı işgünü” içinde tebliğinden itibaren “altı işgünü” daha geçmedikçe “grev kararı alınmaz” (TİSGLK md.23/son, 27/1). Grevin taraflar için yaratabileceği riskler ve zorluklar göz önünde tutularak altı işgünlük “son bir defa daha iyi düşünme” süresi tanıyan yasa koyucu, bu süreyi “kamu düzeni” ile ilgili “emredici” bir süre kabul etmiştir. Zira, bu süre geçmeden alınan bir grev kararı, “kanun dışı” sayılacağından (TİSGLK md.25/2,3), bu sürele uyulmadan yapılan bir “grev oylaması” da kanun dışı sayılacaktır. Süreyi başlatan resmi arabulucu raporu tebligatının, Bakanlık veya Bölge Müdürlüğünce 7201 sayılı Tebligat Kanunu hükümlerine uygun olarak yapılması gerekir. Ancak uygulamada Yargıtay, tebligatın “adi posta” ile yapılmasını da “sendikaya ulaşması koşuluyla” kabul etmekte; “sırf Bölge Müdürlüğünce usulüne uygun tebligat yapılmamasının, sendikanın haklarını bertaraf edici bir sonuç doğurmayacağını” belirtmektedir¹⁶.

Kanuna göre, tebligatın yapılmasını müteakip altı işgünlük sürenin geçmesinden sonraki “altı işgünlük süre içinde” grev kararı “uyuşmazlığın tarafı işçi sendikasıncı alınabilir”. Şayet, bu “altı işgünlük süre içinde grev kararı alınmazsa”, işçi sendikasının “yetki belgesinin hükmü kalmaz” (TİSGLK md.37/2); artık işçi sendikasının toplu sözleşme yapma hakkı düşer¹⁷. Sözleşme yapmakta ısrarlı olursa, sendikanın “yetki tespiti” için Bakanlığa yeniden başvurması gerekir. Buna karşılık, süresi içinde usulüne uygun olarak alınan grev kararı, işyeri nitelik (işkolu) değiştirmedikçe uygulama alanı bulur. Üstelik, “işyerinin nitelik değiştirmek-

Grev hakkı kavramı gibi grev oylaması hakkı da yalnızca işçilere özgü ve onlara tanınmış, onların serbest iradeleri ile harekete geçirilebilen ve işletilebilen bir kurumdur.

sizin başka bir yere veya adrese nakledilmiş olması, yetki alınmış o işyeri için toplu iş sözleşmesi yapılmasını engellemez ve bu nedenle alınmış grev kararı yasa dışı sayılmaz¹⁸.

Alınan grev kararı, karar tarihinden itibaren “altı işgünü içinde” işveren tarafa tebliğ edilmek üzere “notere” ve kararın bir örneği de “görevli makama” tevdi edilmek zorundadır (TİSGLK md.28). Uygulamada kararın “notere” ve “görevli makama” süresi içinde tevdi edilmesi yeterli görülmekte; noter tarafından karşı tarafa “altı işgünlük sürenin geçmesinden sonra” tebligat yapılması, grevi “kanunsuz” kılmamaktadır¹⁹. Bununla birlikte, karar tarihinden itibaren altı işgünü içinde karşı tarafa tebliğ edilmek üzere “notere tevdi edilmeyen”²⁰ veya “görevli makama tevdi edilmeyen”²¹ grev kararları uygulanamaz. Ancak, “grev kararının uygulanamaması”, “kanun dışı” grevin hüküm ve sonuçlarını değil, “yetki belgesinin hükümsüzlüğü” sonucunu doğurur²².

Buna karşılık, alınan grev kararının işyerinde veya işyerlerinde “kararı alan tarafça derhal ilan edilmesi” gerekir (TİSGLK md.28). Aksi halde grev kararının “ilan” edilmemesi, grevin “kanun dışı” sayılması sonucunu doğuracağı gibi,²³ grev kararı işyerinde ilan edilmeden yapılan grev oylaması da “kanun dışı” olmaktan kurtulamaz. Zira, grev kararının ancak işyerinde “ilan” edilmesinden başlayarak “altı işgünü” içinde grev oylaması talebinde bulunulabilir. “Hak düşürücü” olan bu sürenin geçirilmesinden sonra artık böyle bir talepte bulunulamaz.

III- GREV OYLAMASI KAVRAMI

A) GREV OYLAMASININ ÖZELLİĞİ

Grev hakkı kavramı gibi grev oylaması hak-

kı da yalnızca işçilere özgü ve onlara tanınmış, onların serbest iradeleri ile harekete geçirilebilen ve işletilebilen bir kurumdur. Nasıl ki grevin hukuki ve sosyal sonuçları öncelikle işçileri ilgilendiriyorsa, grev oylamasının hukuki ve sosyal sonuçları da işçileri ilgilendirmektedir. Aynı şekilde, grevi etkileyen faktörler, greve hazırlanma ve grevin yönlendirilmesi gibi sorunlar grev oylaması için de geçerlidir. Grev oylamasına hazırlanırken, grev oylamasını etkilemek ve yönlendirmek isterken bizzat grev kavramı ile uğraşıldığı, greve hazırlık ve grevi yönlendirme eylemine girildiği aşıkardır.

Bununla birlikte, ülkemizde kabul edilen sistemde grev oylamasında sendika üyesi olmayan işçilerin etkin olabilmesi grev oylamasına ayrı bir görünüm kazandırmakta, oylamaya hazırlık ve oylamanın yönlendirilmesi aşamalarında bu işçilerin önemli etkileri olabilmektedir. Gerçi, sendikalı olsun veya olmasın, greve katılıp katılmamanın serbest olduğu muhakkaktır. Ancak, sendikaların greve katılmayan işçilere gösterdiği tepkinin pek olumsuz olduğu, üstelik yasa gereği greve katılmayanların sözleşmeden yararlanmalarının sözleşmeye açık bir hüküm konulmasına bağlı olduğu (TİSGLK md.38/2) göz önünde tutulacak olursa, her iki kurumun niteliğinin ve sonuçlarının ayrı olduğu da görülecektir.

Grev oylamasının diğer bir özelliği, onun demokratik niteliğinden kaynaklanmaktadır. Bununla birlikte, adı üstünde “oylama” kavramı ister istemez işverenlerin, sendikanın ve hatta işçilerin bazı spekülasyonlarına yol açmakta, spekülasyonlar oylama ve grevi etkilemeye yönelmektedir. Bu durum, işçilerin gerek çalışma yaşamına gerekse özel hayatlarına da olumsuz etkide bulunmakta, işyerindeki işçilerde tümüyle oylamadan kaynaklanan ayrı ve değişik bir psikolojik ortam yaratmaktadır. İşçilerin çalışmalarını ve özel hayatlarını da etkileyen bu ortam, toplu görüşmelerin seyrine, işverenin ve sendikanın tutumuna göre değişik sonuçlar doğurabilmektedir. Örneğin, kimi işyerlerindeki işçilerde çekingenlik ve işinden olma kaygısı meydana gelmekte, kimi işyerlerinde işverence zaten istenmeyen sendikanın saf dışı edilmesi veya edileceği düşüncesi hakim olmakta, kimi

işyerlerinde ise işverene karşı bir zafer kazanıldığı veya kazanılacağı duygusu gelişmektedir. Böylece grev oylaması, oylamanın yapıldığı sırada veya bazı zamanlar uzunca bir süre işçilerin yaşantıları ile iç içe geçmekte, onların yaşantısının bir parçası haline gelebilmektedir²⁴.

B) GREV OYLAMASINDA ÇEŞİTLİ SİSTEMLER

Grevin başlatılması ya da sürdürülmesi için çoğunluk iradesine başvurma, başka bir deyişle grev oylaması yönteminin kullanılması her ülkenin iş hukuku mevzuatında farklılık gösterebilmektedir. Zira, her ülkenin kendi çalışma yaşamı konusunda geçirdiği deneyimler ve bu deneyimlerin grev hakkına yansımaları birbirinden farklı olmuştur. Aslında bu durum, ülkelerin iş hukukunu meydana getiren sosyolojik gelişmelerin doğal bir sonucudur. Durum böyle olunca, her ülkede grev hakkına gösterilen yaklaşım biçimi ile konumu itibarıyla grev hakkının içeriğinde olan grev oylamasına gösterilen yaklaşım biçimi de farklı olmaktadır.

Bu bakımdan grev oylaması konusunda kabul edilen sistemleri değişik açılardan değerlendirmek mümkündür. Örneğin grev oylaması konusunda kabul edilen sistemleri, oylamanın yasadan veya tüzükten kaynaklanan bir sebeple zorunlu olup olmamasına göre, “zorunlu”, “yarı zorunlu” ve “ihtiyari” olarak üçe ayırmak mümkündür. Bundan başka, grev oylamasının grevle ilgili prosedürdeki konumunu ve greve etkisini göz önünde tutarak “ön oylama niteliğindeki grev oylaması” ve “grev kararını denetleyen grev oylaması” şeklinde ikiye ayrılması da mümkündür. Ancak biz, hem ülkemizde kabul edilen sistemin nasıl oluştuğunu ortaya koyması hem de bazı ülkelerde kabul edilen ön oylama niteliğindeki sistemi daha açıklığa kavuşturması bakımından, grev oylamasını “zorunlu grev oylaması”, “yarı zorunlu grev oylaması” ve “ihtiyari grev oylaması” şeklinde üçlü bir ayırım içinde incelemeye çalışacağız²⁵.

1- Zorunlu Grev Oylaması

Zorunlu grev oylaması, mevzuatın emredici nitelikteki bir hükmüne dayanarak, grev prosedürü içinde konumu ne olursa olsun mutlak

olarak yapılması gereken grev oylamasıdır. Bu sistemde ilgili yasa veya sendika tüzüğü hükümü gereği grev oylaması yapılmaktadır. Oylamanın, grev prosedürü içinde grev kararının alınmasından önce veya sonra yapılmasının bu sistemde önemi yoktur. Ancak, oylamanın grev kararının alınmasından önce yapılması genellikle kabul edilen bir yöntemdir.

Ülkemizde daha önceki 275 sayılı TİSGLK hazırlanırken başlangıçta zorunlu grev oylaması sistemi öngörülmüştü. Çalışma Bakanlığı'nca hazırlanan tasarının son şeklinde 21. madde, “greve yetkili sendikanın” serbest ve gizli oyla tespit edileceğini öngörmekte idi. Bir başka deyişle, Çalışma Bakanlığı tasarısı, bir sendikanın toplu iş sözleşmesine taraf olma yetkisini yeterli görmemiş, ayrıca greve yetkili olabilmek için gizli bir oylamanın yapılmasını gerekli görmüştü. Tasarının 22. maddesi de grev oylamasının Bölge Müdürünün veya temsil edeceği iş müfettişi ile sendika temsilcisinin önünde ve iş saatlerinde yapılacağını öngörmüştü. Böylece, hazırlanan tasarı grev kararının alınmasından önce yapılan grev oylamasını, “ön oylama” niteliğinde kabul etmişti²⁶.

Zorunlu grev uygulamasının yapıldığı ülkelerden birisi Meksika Birleşik Devletleridir. Meksika Federal İş Kanunu'nun 451/II. maddesine göre, işçi örgütünün aldığı grev kararına o işletmede ve işyerinde çalışan işçilerin çoğunluğunun ancak “greve evet” demesinden sonra greve başvurulabilir. Burada grev oylaması grev kararını bütünleyen ön şarttır. Grev oylamasına başvurmadan veya gerekli çoğunluk sağlanmadan yapılan grev hukuka aykırıdır. Şili ve Bolivya'da da grev oylaması yasal zorunluluk iken, bilahare Şili'de askeri yönetimle birlikte buna son verilmiştir²⁷. Meksika ve Filipinler'de grev oylamasına halen devam eden bir grevin sürdürülüp sürdürülmemesi konusunda da başvurulabilir²⁸.

İngilterede 1984 tarihli Sendikalar Yasası ve 1990 tarihli İstihdam Yasası “grev oylamasını” grevin yasallığının ön şartı kabul etmiştir. Buna göre, her türlü toplu iş eylemine gitmeden önce oylama talep ve oylamaya katılma yetkisi her bir sendika üyesi işçiye ve hatta sendika üyesi olması kaydıyla işyerinde bağımsız

çalışanlara da tanınmıştır. Yasa, grevden etkilenecek üçüncü kişilere dahi grev oylamasına gidilmediği takdirde mahkemeye itiraz hakkını tanımıştır. Sendikalar, grev kararı işkolu düzeyinde alınmış olsa bile, her bir işyeri için ayrı ayrı grev oylaması yapmak ve buralarda çalışan tüm üyelerinin oylamaya katılmalarını sağlamak zorundadır. Oy hakkı olan işçilere, oylamadan önce veya sonra hiçbir şekilde baskı yapılamaz ve bu hakkına müdahalede bulunulamaz. Üyelerden tek bir tanesine bildirim yapılmamış olması veya başka bir işyerinde çalışan üyenin oy kullanması oylamayı geçersiz kılmaktadır. Oylama sonucunda kayıtlı sendika üyelerinin salt çoğunluğu grev lehinde oy kullandığı takdirde, grev kararı sendika yönetim kurulunda da onaylanmakta ve bunun sonucu grev uygulamasına geçilmektedir. Sendikanın oylamaya başvurmadan veya yeterli üye desteği sağlamadan greve başvurması veya bir grevi tanınması, grevi yasa dışı yapar²⁹. Oylama gizli oyla yapılır. Sonuçların yayımlanması zorunludur. Eğer greve evet oyu fazla çıkarsa grevin 4 hafta içinde başlaması gerekir. Bu sürede greve gidilmezse oylama geçersiz sayılır ve yeniden oylama gerekir. Oylamadan haberdar edilen işverene, en az yedi gün önceden grevin uygulanacağını da bildirilmesi gerekir³⁰.

2- Yarı Zorunlu Grev Oylaması

Yarı zorunlu grev oylaması kaynağını emredici nitelikteki bir yasa hükmünden almayan ve belli koşulların varlığı halinde grev prosedürü içindeki konumu ne olursa olsun yapılan grev oylamasıdır. Bu sistemde uyuşmazlığın herhangi bir aşamasında grev oylaması yapılması konusunda bir zorunluluk yoktur; ancak, belirli koşulların oluşması halinde grev oylamasının yapılması zorunludur.

Ülkemizde yine önceki 275 sayılı TİSGLK hazırlanırken Hükümet ve Türk-İş tekliflerinde “greve yetkili sendika” başlığı altında 21. maddede şu hükme yer verilmişti: “Greve toplu sözleşmeye taraf olma yetkisi bulunan sendika karar verebilir. Ancak, bu sendika grev kararı alacağı sırada o toplu sözleşme kapsamına giren sendika üyesi olabilecek nitelikteki işçilerin çoğunluğunu temsil etmiyorsa, toplu sözleşme

leşme kapsamına giren bu durumdaki işçilerin çoğunluğunun gizli oyla muvaffakatini alarak karar verebilir”³¹. Görüldüğü gibi, grev oylaması yapma zorunluluğu bulunmamakla birlikte, “sendikanın sözleşme kapsamına giren sendika üyesi olabilecek nitelikteki işçilerin çoğunluğunu temsil edememe” gibi bir durum varsa, o zaman “gizli oyla” grev oylaması yapma zorunluluğu doğacak demektir.

Yarı zorunlu grev oylaması sisteminin bulunduğu bir ülke Federal Almanya’dır. Federal Almanya’da grev oylamasının grevin yasallığı için bir ön koşul olmasını gerektiren bir hüküm bulunmamasına rağmen, uygulamada genellikle işçi sendikalarının yapacağı bir ön oylamadan sonra greve gidilmektedir. Federal İş Mahkemesi verdiği bir kararda grev oylamasını barış (dirlik) borcunun bir gereği saymıştır. Sendikaların tüzüklerinde usul ve oylama için “hangi oranda çoğunluğa” sahip olunması gerektiği belirtildiği gibi, Alman Sendikalar Birliği (DGB) Tüzüğüne de atıfta bulunmaktadır. Grev oylamasına gitmeden ya da gerekli çoğunluk sağlanmadan alınan grev kararları ve bu grev kararına göre uygulanan grevler hukuka aykırı grev sayılmaktadır³². Bununla birlikte, “Alman Hukukunda grev kararı alabilmek için önce gizli oylama yapılması ve bu oylamada sendika üyelerinin %75’inin grev için oy kullanması gerekse ve bu oranda işçi “greve evet” dese dahi³³, yetkili sendika bütün durumu göz önünde tutarak grev kararı almayabilir”³⁴. Görüldüğü gibi, bu ülkede uygulanan sistemin yarı zorunlu grev oylaması niteliğinde olmasının sebebi, yasal bir zorunluluk olmamakla birlikte hukuk düzeni ve sendika anatüzüğüne konulan hükümlerle oylamanın yapılmasının zorunlu hale getirilmesidir. Aynı şekilde, grevden önce oylamaya gidilmesi usulü İrlanda, Japonya, Kanada, İsviçre gibi ülkelerde de yasal yönden değilse de uygulamada benimsenmiş bir demokratik yöntem olarak kabul edilmektedir.

3- İhtiyari Grev Oylaması

İhtiyari grev oylaması, kaynağını herhangi bir yasal düzenlemeden (yasa, tüzük) veya teamülden alsa bile, hukuk düzeni tarafından

kabul edilen ve işçilerin serbest iradeleri ile harekete geçirebildikleri “grev oylamasıdır”. Bu sistemde asıl olan “işçilerin istemleridir”. İşçiler tarafından grev oylaması yapılması istendiği zaman, artık oylamanın yapılması kaçınılmaz olur. Daha önceki 275 sayılı TİSGLK’da 21 ve 22. maddelerde yapılan yukarıda açıklanan düzenleme, Millet Meclisi Komisyonu’nda bir takım aşamalardan geçtikten sonra tasarının 21 ve 22. maddeleri birleştirilerek bugünkü 2822 sayılı TİSGLK’daki (md.35, 36) şekline kavuşmuştur. Gerçekten, “sendikanın çoğunlukta olmadığı” zaman oylama yapma mecburiyeti kaldırılmış, oylama yapılması tamamen işçilerin isteğine terk edilmiştir³⁵.

İhtiyari grev oylaması sisteminin bir örneği Fransa’da uygulanmaktadır. Fransa’da yasalar grevin hangi organca ve ne şekilde kararlaştırılacağı yolunda bir hüküm ihtiva etmediğinden, grev kararını işçi sendikası alabileceği gibi, işletme veya işyerindeki işçi topluluğu da alabilir. Hatta, birkaç işçi ile grevin başlatılması da mümkündür. Bunun için herhangi bir “grev oylaması” zorunluluğu da yoktur. Ancak, istenirse “grev oylaması” yapılmasını engelleyen bir hüküm de yoktur. Grev oylaması yapılmış ve işçilerin çoğunluğu “greve hayır” demiş olsa bile grevin uygulanmasına engel değildir. Bir başka deyişle, “grev kararı” alınması ile ilgili bir yasal düzenleme olmamasının doğal sonucu olarak, “grev oylaması” ile de yasal bir düzenleme ve bir ön şart mevcut değildir. Temel düşünce, işçilerin oylama konusunda serbest bırakılmasıdır³⁶.

ABD’de de greve başvurmadan önce sendikaların oylamaya başvurma zorunluluğu yoktur. Bu ülkede grev oylamasına ilişkin düzenlemeler yasalarda yer almamış ve mahkeme kararlarıyla da bir zorunluluk olarak algılanmamıştır. Gerçi, sendikalar çoğunlukla tüzüklerde ve toplu iş sözleşmelerinde grev oylamasına yer vermektedirler. Ancak, bu hükümlere mutlak uyulması şartı yoktur. Grev oylaması yapılması, tüzük ve toplu sözleşmelerde oylamaya ilişkin düzenlemelerin yer almasına bağlı değildir. Bu konuda tamamen bir serbesti vardır. ABD’de grev oylaması, daha çok sendikaların bazılarının isteğe bağlı olarak başvurduğu bir uygu-

lama olup, bu uygulamayla mevcut grevlerin başarısının garanti edilmesi, işveren üzerinde baskı oluşturulması ve sendika üye ilişkisinin kuvvetlendirilmesi amaçlanmaktadır³⁷.

C) DOKTRİNDE GREV OYLAMASI

Grev oylaması kurumu mevzuatımızda düzenlenişiyile birlikte çeşitli olumlu ve olumsuz görüşleri de beraberinde getirmiştir.

1- Grev Oylaması Hakkında Olumsuz Görüşler

Doktrinde ULUCAN, bireysel bir hak olarak işçilerin greve katılıp katılmamakta özgür olduklarından dolayı grev oylaması düzenlemesinin işverenlere kanuni grevleri kırma imkanı verdiğine ve bunun da hakkın özüne dokunur biçimde sınırlanması anlamına geldiğine işaret etmektedir³⁸. DEMİRCİOĞLU’na göre ise, “grevin başlatılmasında hangi irade, yöntem öngörülmüşse, başlamış grevin yürütümü ve kaldırılmasında da özdeş iradenin yetkili kılınması gerekir. Böyle olmayıp da grevi kaldırma sendikanın üyelerine bırakılır ise işçi ile sendika arasında görüş ayrılığı ortaya çıkabileceği gibi, sendikanın grev hakkını kullanarak işverenle toplu pazarlığı sürdürme imkanı da ortadan kalkar”³⁹. Grev oylaması düzenlemesinin olumsuz grev özgürlüğünü ve greve müdahaleyi genişlettiğini ifade eden yazar şöyle devam etmektedir: “Greve katılmama, grevden vazgeçme anlamına gelen olumsuz grev özgürlüğü, gerek 1982 Anayasası’nda gerekse 2822 sayılı yasada düzenlenmişken, alınmış bir grev kararının uygulanmasına karşı çıkma olarak 2822 sayılı Yasada yeniden grev uygulaması adıyla düzenlenmesi, katmerli bir şekilde grevden uzak kalma özgürlüğü anlamına gelmektedir”⁴⁰. TAŞKENT de geçmişten beri yapılan uygulamaları göz önünde tutarak, “Ülkemizdeki düzenleniş biçimiyle grev oylamasının Anayasanın 54. maddesinde işçilere tanınan grev hakkının kullanılmasını engelleyici bir işlev gördüğünü, grev hakkını sınırladığını” ifade ederek “grev oylamasının olumsuz grev özgürlüğünü ve greve müdahaleyi aşırı derecede genişlettiğini” ileri sürmüştür⁴¹. Nihayet, TÜRK-İŞ’in grev kararının grev oylaması yoluyla önlenmesinin

sendikal demokrasiye ters düşeceği şeklindeki görüşü yanında⁴²; hemen tüm yazarların aynı paraleldeki ortak görüşü, “hukukumuzda toplu iş sözleşmesi yapma ve grev kararı alma yetkisinin sendikalara verilmesine rağmen, grevin toplu iş sözleşmesi yapma yetkisinin ayrılmaz bir parçası olmasından dolayı bu sistem içinde işçilere yeniden söz verilmesinin çelişki olduğu” ve “bunun sendikal demokrasi ile bağdaşmayacağı” yolundadır⁴³.

2- Grev Oylaması Hakkında Olumlu Görüşler

Mevzuatta düzenlendiği şekliyle grev oylamasının yerinde olduğunu savunan yazarlardan SAYMEN/EKONOMİ'ye göre grev oylaması, grev hakkının kullanılmasında çoğunluğun iradesini hakim kılarak işçilerin grevin muhtemel sonuçları karşısında bizzat karar vermelerini sağlayan demokratik bir yoldur. Zira, “demokratik düzende sadece siyasal haklar bakımından değil, sosyal hakların kullanılması bakımından da çoğunluk prensibinin uygulanması doğrudur. Böylece faal azınlıkların işyerlerinde kendi iradelerini çoğunluklara zorla kabul ettirmelerini önlemekte; ayrıca, işçi teşekküllerinin üyelerinin arzusu hilafına grevi empoze etmeleri veya kilit noktasında bulunan birkaç işçinin grev yapmak arzusu yüzünden büyük bir işçi kitlesinin zarara uğraması gibi tehlikeler bertaraf edilmektedir”⁴⁴. ÜÇİŞİK ise, grev kararının uygulanmasının bir bütün olarak o işyerindeki işçilerin çoğunluğunun iradesi ile geçerlilik kazanması gerektiğini belirtmektedir. Zira, “grev ilan edilecek bir işyerindeki bir kısım işçilerin greve taraftar olmamalarına rağmen grev ilanından ters yönde etkilenmesi ve buna karşı olabildiğince tedbirler alınması konusu bir yana, madem bir işyerinde grev ilanı bir bütün olarak o işyeri işçi topluluğu için lehte ve aleyhte sonuçlar doğuracaktır, o halde grevin sevk ve idaresi ile sorumluluğun kime veya kimlere, hangi çerçevede ait olacağı gibi hususlarda toplumu, işçileri ve işvereni koruyucu düşüncelerle ne türlü bir düzenleme yapılırsa yapılsın, grev kararı bir bütün olarak o işyeri işçi topluluğunun iradesi ile geçerli olmalıdır”⁴⁵. GÖKSOY da sadece işçilere tanınan grev

hakkını yasaların çizdiği sınırlar içinde kullanıp kullanmaması da yine kendilerine tanınan bir hak olduğuna göre, bunun “kendi haklarına müdahale, grevin yapılmasını önleyen müdahale olarak değerlendirilmesi en azından mantık kuralları ile çelişmektedir” demektir. Ona göre “kişinin kendi hakları konusunda tasarrufta bulunurken yaptığı şey, haklarına müdahale etmek değil, onu kullanmak ve korumaktır. Bu da bir hak sahibi olmanın doğal sonucudur”⁴⁶. KOCAOĞLU'na göre ise, grev oylaması bir işyerindeki çoğunluk iradesini temsil etmeyen bir grev kararını eyleme geçirmekten alıkoymuş, çoğunluk iradesini hakim kılarak işçilerin grevin muhtemel sonuçları karşısında bizzat karar vermelerini sağladığı için yerinde bir düzenlemedir. Gerçekten, “işçi sendikasının grev kararı alması, işyerindeki işçilerin iradesinin grev yapma yolunda olduğuna ancak bir karine teşkil eder. Halbuki, grev kararı üzerine grev oylaması talep edilmez ise, işçiler zımni olarak grev oylaması yaparak olumlu karar verirse açık olarak iradelerinin grev uygulanması yönünde olduğunu gösterir”⁴⁷. Grev oylaması, “özellikle sırf anlaşmış olmamak için uzlaşmaya yanaşmayan, ideolojik ve militan sendikacılık faaliyetleri sonucu gereksiz grev uygulamalarına engel olmakla kalmayacak, oylama sonunda işçiler greve “evet” demişlerse, işveren işçilerin çoğunluğu tarafından da desteklenmiş bir grevin uygulanmasıyla karşı karşıya kalacaktır”⁴⁸.

3- Anayasa Mahkemesi Kararı

275 sayılı Kanun zamanında⁴⁹, Türkiye İşçi Partisi tarafından bu kanunun bazı maddelerinin Anayasa'ya aykırılık iddiası ile açılan davada “grev oylamasının” Anayasa'ya aykırılığı iddia edilmiş, davacı grev oylamasına ilişkin 22. maddenin Anayasa'nın 11. ve 47. maddelerine aykırılığı iddiasını şu gerekçeye dayandırmıştı: “Dava konusu yasanın 22. maddesinin birinci fıkrası uyarınca işyerinde grev oylamasına başvurma yükümü grev hakkının kullanılmasında işverenin bir takım işçilere baskı yapma yolunu açacaktır ve grev hakkının kullanılmasını zorlaştıracaktır. Bu oylamanın gerekip gerekmeyeceğini işçi kuruluşları kendi tüzükleri ile belli edebilirler, oylama zorunlu sayılsa bile bunun

yalnız işyerinde yapılmasını öngören kanun hükmü, hakkın özüne dokunur niteliktedir”⁵⁰.

Anayasa Mahkemesi açılan davada aksi bir görüşle grev oylamasını düzenleyen 22. maddenin toplu sözleşme ve grev hakkının özüne dokunmadığı gerekçesiyle davayı reddetmiştir⁵¹: “Grev oylaması sendikanın işçilerin çoğunluğunun isteğine aykırı bir kararın uygulanmasını önlemek üzere öngörülen bir tedbirdir. Böylece sendika yöneticilerinin durumu yanlış takdir ederek işçiler için istenilmeyen bir davranışa geçmesine fırsat verilmemiş olur. Bu oylamanın ancak ve ancak işyerinde yapılabileceği anlamı hükmün yazılışından kesin olarak anlaşılmalı birlikte bunun ancak işyerinde yapılabileceği kabul edilse dahi oylamayı gözetleyecek olan memurun uygulayacağı ve en büyük mülki amirin belli edeceği tedbirler alınarak işverenin işçiler üzerinde olumsuz etkide bulunması olanağı ortadan kaldırılabilir. Bu bakımdan bu hükmün sendikaların tüzüklerine bırakılmayıp kanunda yer almasının grevin kullanılmasını zorlaştıracığı ve işçilere baskı yapılmasına yol açacağı ve bundan ötürü Anayasaya aykırı olduğu iddiası kabul edilemez”⁵².

Mahkemenin kararını demokratik katılım bakımından değerlendirildiğinde yerinde bulunan OKUR, “kanundaki grev oylaması düzenlemesinin hukuki yönden toplu pazarlık düzeni dikkate alındığında bu sistem ile çelişen ve sistemin ayrılmaz parçası olan grev hakkını ortadan kaldıran bir kurum olarak ortaya çıktığı görülmektedir. Bu anlamda, grev hakkının disiplinli ve geniş işçi kuruluşları içinde sorumlu zihniyetle kullanılabilmesinin tarihi denemelerle sabit olduğunu, işçi kuruluşlarının kuvvetlenmesi ve sendikacılığın işçiler arasında yayılması bakımından zorunlu bir önlem olarak düşünülmesi gereği nedeniyle grev oylamasının kanunun bütününe ve sistemine aykırı olduğunu” belirtmiştir⁵³. KABAKCI da paralel bir düşünceyle, “grev oylamasını toplu pazarlık bakımından olmazsa olmaz bir kurum olarak görmemekle birlikte; “sendikanın grev kararı almadan önce üyelerinin görüşünü almasının sendika içi demokrasinin sağlanması bakımından faydalı” ve bu anlamda grev oylamasının “kanundaki düzenlemeye bakıldığında demok-

ratik bir katılım mekanizması gibi gözüktüğünü” belirtmekte; “ancak, oylamanın grev kararından sonra yapılması ve buna tüm işçilerin katılması dikkate alındığında, bunun işverenler tarafından kötüye kullanılması söz konusu olabilecektir” demektedir⁵⁴.

Buna karşılık Anayasa Mahkemesi kararını isabetli bulan yazarlara göre⁵⁵, bu karar 2822 sayılı Yasanın 35 ve 36. maddeleri açısından da geçerliliğini korumaktadır⁵⁶. Grev oylaması temelde sendikal faaliyetlere, toplu sözleşme grev haklarına ters düşmeyen bir kurumdur. Çünkü grev sırasında bu hakkın kullanılmasından dolayı en fazla etkilenenler işçilerdir⁵⁷. Bundan başka, uyuşmazlık, işçilerin kendi hak ve borçları ve çalışma koşullarını tespit edecek sözleşme ile ilgilidir. Şu halde bu etkilenme ve ilgi nedeniyle, işçilere belirli koşullar çerçevesinde grev oylaması yoluyla greve engel olabilmek hakkı tanınmalıdır⁵⁸.

Ekleyelim ki, “grev oylaması” hakkının işçilere tanınması konusunda ileri sürülen görüşlere hukuki bir son veren Anayasa Mahkemesi kararının isabetinden şüphe edilmemek gerekir kanısındayız. Öğretide yapılan tartışmalarda getirilen eleştirilerden “demokratik bir kurum olarak grev oylamasının grev kararının alınmasından önce yapılmasını” öngören görüşlerin ise, özellikle oylamada “greve hayır” çıkması halinde “yetkinin düşmesini” öngören 275 sayılı Yasa zamanında geçerli olabileceğini düşünüyoruz. Buna karşılık, “greve hayır” çıkması halinde 15 gün içinde karşılıklı “anlaşma” yanında “Yüksek Hakem Kuruluna başvurma” alternatifini getiren 2822 sayılı Yasa döneminde ise bunun önemini kalmadığı aşıkardır. Zira, işyerinin sözleşmesiz kalmasına izin vermeyen, toplu sözleşme düzenini bir “kamu düzeni” addeden 2822 sayılı Yasanın sistemi, “grev oylamasını” işçilerin önüne “tercihli” olarak sunmaktadır. Buna göre, işçiler ve örgütleri sendikalar, işyerinde grev sonrası gerçekten uygulanabilir bir sözleşme yapacaklarına inanıyorlarsa grev oylamasında “greve evet” çıkararak direnişe geçebileceklerdir. Ama, işçiler ve sendikaları grevi sürdürmekte zorlanacaklarına, boş yere ücret ve kıdem kaybına uğrayacaklarına inandıkları takdirde, halen genel

Yerinde ve zamanında işletilmesi koşuluyla grev oylamasının her üç tarafa da istismarı önlemekte önemli bir araç sağladığı kanaatindeyiz.

olarak yapıldığı gibi, “greve hayır” çıkararak Yüksek Hakem Kurulu’na başvurmak suretiyle işyerinde “kamu düzenini” yeniden tesis edebileceklerdir. Böyle bir sistemin her üç tarafın yararına olduğu, “grev oylamasının” istismara yol açabilecek yönlerine rağmen “zarardan çok yarar sağladığına” kuşku yoktur. Bunun önemini, aşağıda taraflar bakımından yaptığımız inceleme ve değerlendirmede de görmek mümkündür.

D) GREV OYLAMASININ TARAFLAR BAKIMINDAN ÖNEMİ

Yukarıda zikredilen doktrin görüşlerinin her birinin kendine özgü doğru yanları olduğu muhakkak. Bu nedenle “grev oylaması” kurum olarak toplu iş hukukunun önemli konularından birini oluşturmaya devam ediyor. Burada biz, “grev oylamasının” önemini artısıyla eksisiyle tarafları olan işçiler ve örgütleri sendikalar ile işverenler bakımından ortaya koymaya çalıştık. Sonuçta da bu kurumun varlığını devam ettirmesi gereken bir kurum olduğu, grev hakkının bir uzantısı ve tamamlayıcısı olarak maceraya sürüklenmeyi önleyen bir görevi olduğu, yerinde ve zamanında işletilmesi koşuluyla grev oylamasının her üç tarafa da istismarı önlemekte önemli bir araç sağladığı kanaatine vardık.

1- İşçiler Bakımından Önemi

Grev oylaması sadece işçilere tanınmış bir haktır. İşveren veya üçüncü kişiler ile sendikaya böyle bir hak tanınmış değildir. Bu husus TİSGLK’nın grev oylamasını düzenleyen 35. maddesinde “işçilerin” sözcüğü ile açıkça belirtilmiştir. Bu bakımdan grev oylaması grev hakkının bir uzantısı olarak kabul edilmektedir. “Sendikaca alınan grev kararının uygulanıp uygulanmaması yönünde işçiye görüş ve

düşüncelerini açıklama imkanı veren bu müessese, bazı Batı tatbikatında yer aldığı gibi, demokrasi ve hür sendikalizmin tabii icaplarından”⁵⁹. Böylece işçiler, ancak grev oylaması yoluyla bir grev durumunda kendi kaderlerine kendileri hakim olmakta, sonuçlarına da yine kendileri katlanmaktadır. Gerçekten, grev oylaması yoluyla gereğinde azınlıkta olan ve tasvip görmeyen sendika iradesinin çoğunlukta olan işçilerin iradesine zorla üstün kılınmasının önüne geçilmektedir. Böylece, demokrasi ilkesi ile bağdaşmayan bazı kötü sonuçların doğmasına da imkan verilmediği gibi, bunun sonucu sendika yöneticilerinin durumu yanlış takdir ederek işçiler için istenilmeyen bir davranışa sürüklenmesine de fırsat verilmemiş olmaktadır⁶⁰.

İşçiler bakımından grev oylamasının önemini ortaya koyan bir yön de “grev oylamasının” sendikaya, işçilere ve işverene karşı işçilerin güçlerini ve etkinliğini ortaya koyma olanağı vermesidir. Gerçekten, “greve evet” diyerek işçilerin sendikayı işveren karşısında güçlendirmesi veya “greve hayır” diyerek işçilerin bir anlamda sendika karşısında işvereni güçlendirmesi, toplu görüşmeler sırasında bu yolla işçilere sendikal örgütlerini denetleme olanağı vermektedir. Özellikle toplu sözleşme hakkının yalnızca içerdiği hakları korumak bakımından mı, yoksa yeni haklar sağlamak için mi veya ideolojik amaçlara araç edilmek için mi kullanıldığını denetleyebilmek ancak grev oylaması ile mümkün olabilmektedir. Bu durum, çalışanları onurlandırıcı ve kendilerine olan güveni artırıcı bir etki yaptığı gibi, işyeri üretimine de olumlu katkıda bulunmaktadır⁶¹.

2- Sendikalar Bakımından Önemi

Sendikalar bakımından grev oylaması, her şeyden önce prestij konusudur. Sendikaların işveren karşısında gücünü ortaya koyabilmesi veya gücünün derecesini denetleyebilmesi bakımından grev oylaması önemli bir sınavdır. İşçilerin çoğunluğunun grev oylamasında “greve evet” demesinin sendika üzerinde yaratacağı etki, hem grev uygulamasının başarı derecesini tahmin etmekte hem de toplu iş sözleşmesi koşullarını yeniden gözden geçirmekte önemli bir etkidir. Böyle bir durumda, uygulama-

**“Kanuni grev” kararının işyerinde
“ilan” edilmesinden başlayarak
“altı işgünü” içinde grev oylaması
talebinde bulunulabilir.
Altı işgününün hesabına,
ilanın yapıldığı gün dahil edilmez.**

da sendika ileri sürdüğü tekliflerini gereğinde ağırlaştırabilmekte; aksi halde, işçilerin tam desteği ve dayanışması ile grev uygulamasına geçmekte tereddüt etmemektedir. İşçilerin çoğunluğunun “greve hayır” demesi durumunda ise, sendikanın o işyerinde gücünün yeterli olmadığı, dolayısıyla grev uygulamasına geçmesine veya toplu sözleşme yapmaya yönelmesine uygun ortam bulunmayacağı, Yüksek Hakem Kurulu’na başvurmanın en uygun yol olacağı sonucu ortaya çıkmaktadır.

Bu konuda eski 275 sayılı TİSGLK’dan farklı olarak 2822 sayılı TİSGLK, oylama sonucunun “greve hayır” çıkması halinde “yetki belgesinin hükümsüz” kalmasını, “işçi sendikasının oylama sonucunun kesinleşmesinden itibaren 15 gün içinde karşı tarafla anlaşmaya varamama veya Yüksek Hakem Kuruluna başvurmama” şartına bağladığından (md.36/3), uygulamada sendikaların genel olarak “karşı tarafla anlaşma” yerine “Yüksek Hakem Kuruluna başvurduğunu” görüyoruz⁶². Özellikle ilk defa örgütlenen işyerlerinde işverenlerin sistematik olarak toplu iş sözleşmesi yapmayı reddettiği haller ile sendikaların bir grevi sürdürme gücünün sınırlı olduğu veya sonucu belli olmayan bir maceraya sürüklenmek istemediği hallerde, sendikaların “grev oylaması” öncesinde işçiler arasında “greve hayır” propagandasını bizzat yaparak uyuşmazlığı Yüksek Hakem Kurulu’na götürmeyi kural haline getirdiğine tanık olunmaktadır. Öyle ki, son yıllarda grev oylamalarının bir barışçı çözüm yolu olan Yüksek Hakem Kurulu’na başvurmanın sendikalar arasında git-tikçe yaygınlaşan bir araç haline geldiğini söylemek de yanlış olmaz.

Sendikalar bakımından bir başka önemli husus, grev oylamasının sendikal rekabette örgüt içi demokrasiyi ve dayanışmayı sağlamaya yar-

dımcı olmasıdır. Özellikle işyerinde rakip sendikaların oylamayı kaybetmesini istediği hallerde işyerinde gücünü kanıtlama, sürdürme ve rakip sendikayı altetme bakımından da grev oylaması önemli rol oynamaktadır. Zira, bilindiği gibi, uygulamada bir sendikanın diğer bir sendikanın grev oylamasını kaybetmesi için çalıştığı da zaman zaman görülmektedir. Bu gibi durumlarda sendikaca alınan grev kararı kolektif bir nitelik kazanmakta, grev oylamasını kazanan sendika bu yolla örgüt içi dayanışmasını sağlamaktadır. Aslında “greve kolektif ve meşru karakterini veren, ona iştirak edenlerin adedi değil, işçiler nazarında bu hareketin tasvip görmesidir”⁶³.

3- İşverenler Bakımından Önemi

Grev oylaması, işverenin ekonomik gücü, ekonomik geleceği açısından önemli bir kudurur. Denebilir ki, grev oylamasına hakim olan işveren, o günkü ekonomik gücünü de korumuş demektir. Bu nedenle, grev oylaması nitelik bakımından işverenin müdahalesine her zaman açık bir konu olmuştur. Uygulamada yapılan hemen her grev oylamasında işverenlerin konuya değişik biçimlerde el attığı sık sık görülmüştür. Genellikle işverenler, işçilere vaadde bulunma, hatta bu vaadin bir kısmını peşinen yerine getirme, sendika isteklerini kötüleme ve yerme, grev uygulamasına geçildiği takdirde işyerinin bir daha çalıştırılmayacağını ileri sürme şeklinde konuya müdahale etmektedir. Bu konuda sınırlı da olsa “kapsam dışı personel” aracılığı ile oylamayı sayısal bakımdan etkileme olanağına sahip olan işveren, yaptığı müdahaleler ile oylamaya da egemen bir pozisyona geçebilmektedir⁶⁴.

Bundan başka, işveren bakımından grev oylamasının sendikaya karşı bir koz ve mücadele aracı olarak kullanılmaya elverişli olduğu da inkar edilemez. Bunun sonucu grev oylaması yoluyla işçilere egemen olabilen işveren, bunun doğal sonucu olarak, toplu iş sözleşmesinin içereceği ücret ve diğer çalışma koşullarıyla ilgili konularda isteklerini daha kolay yaptırabilme olanağına sahip olmaktadır. Öyle ki, toplu görüşmeler sırasında grev oylamasında “greve hayır” çıkması halinde Yüksek

Hakem Kurulu'na başvurulacağını bilen işverenler, işçiler arasında yaptığı propaganda ile "greve evet" çıkararak bazı hallerde sendikaları güç durumda bırakabilmektedirler. Böyle durumlarda, "greve evet" çıkması halinde greve katılımın üretimi pek etkilemeyeceğini bilen sendikalar ile greve katılımın çok olması veya lokavt uygulamasına geçilmesi halinde işçilere "yardım" dağıtmakta zorlanacağını bilen gücü sınırlı sendikalar, toplu görüşmelerde daha ılımlı bir tutum ve davranış takınmakta, direnişini en fazla grev oylaması öncesine kadar sürdürebilmekte, grev oylamasında beklemediği sonuçla karşılaşmamak için de grev oylaması yapılmazdan hemen önce anlaşmaya varma gereği duymaktadırlar.

Ekleyelim ki, işverenin de bir koz ve mücadele aracı olarak gördüğü "grev oylamasını", grev hakkının karşıtı gibi değerlendirmek, onu grev hakkından soyutlayarak düşünmek doğru olmaz. Tam tersine, grev oylamasını grevi tamamlayan, "grev kararına tabanın özünü ve düşüncesini şırınga eden bir kurum olarak görmek gerekmektedir"⁶⁵.

IV-GREV OYLAMASININ USUL VE ŞARTLARI

1- Grev Oylama Talebinde Bulunanlara İlişkin Usul ve Şartlar

Kanuna göre, "kanuni grev" kararının işyerinde "ilan" edilmesinden başlayarak "altı işgünü" içinde grev oylaması talebinde bulunulabilir. Altı işgününün hesabına, ilan yapıldığı gün dahil edilmez⁶⁶. İşyeri esas alınarak yapılan grev oylaması, işletme sözleşmelerinde her bir işyeri ayrı bir birim olarak esas alınır.

Bu talebin, "grev kararının ilan edildiği tarihte" işyerinde çalışan "işçilerin en az dörtte birinin" talebi üzerine yapılması gerekir (TİSGLK md.35/1)⁶⁷. 2822 sayılı Kanun 275 sayılı eski TİSGLK'dan farklı olarak üçte bir oranını dörtte bire indirerek daha az sayıda işçi ile grev oylamasının yapılmasını sağlamıştır⁶⁸. Oylama talebi "yazılı" olarak her işçi tarafından ayrı ayrı yapılabileceği gibi, tek metnin işçiler tarafından topluca imzalanması şeklinde de ya-

pılabilir⁶⁹. Talebin "yazılı" yapılması "geçerlilik" şartı; altı işgünlük süresi de "hak düşürücü" bir süredir⁷⁰. Kanunda "işçiler" denildiğine göre, "işletmenin bütününü sevk ve idareye yetkili olan" (Sen.K.md.3/5) işveren vekilleri ile "toplulu görüşmelerde taraf olarak hareket eden" (TİSGLK md.62/2) işveren vekilleri dışında kalan bütün işçiler, "sendika üyesi olsun veya olmasın" dörtte birlik oranının hesabında göz önünde tutulacak demektir⁷¹. İşletme toplulu iş sözleşmelerine ilişkin uyuşmazlıktaki grev oylamasında ise, grev oylaması isteyen işçilerin yeterli orana ulaşmış olup olmadığına tespitinde, işletmeye dahil tüm işyerlerindeki işçilerin toplamı dikkate alınarak belirlenecektir (TİSGLK md.36/son).

Ayrıca bu işçilerin, "grev ilanının yapıldığı tarihte" işyerinde çalışan işçiler olması gerekir (TİSGLK md.35/1). Eski 275 sayılı Yasada boşluk bulunması nedeniyle tartışmalara yol açan bu husus da 2822 sayılı Yasada açıkça düzenlenmiştir⁷². Bununla birlikte, "kötü niyetli bir işverenin bu tarihe kadar grev kırıncısı işçileri işe alabileceği" ihtimali ve endişesiyle bu düzenleme de eleştirilmiştir. Buna göre, uyuşmazlık raporunun resmi arabulucudan çıktıktan sonra işyerinde grev ilanına kadar işveren grev yanlısı işçileri işten çıkarabilecek, buna karşılık kısa süreli de olsa işe aldığı grev karşıtı işçiler sayesinde "greve hayır" çıkartabilecektir. Gerçi, işverenin grev oylamasını etkilemek için yaptığı dürüstlük kuralları ile bağdaşmayan bu davranışı esas itibarıyla Medeni Kanunun 2. maddesine aykırılık oluşturmaktadır. Ancak, dürüstlük kuralına aykırılık iddialarının ispatlanmasının ne derece zor ve uzun bir süreç aldığı da iyi bilinmektedir. Bu nedenle, değişik görüşler arasında ileri sürülen "arabulucu tutanağının görevli makam tarafından taraflara tebliğ edildiği" tarihte⁷³, veya "toplulu sözleşme çağrısının yapıldığı tarihte"⁷⁴ veya "yetki belgesinin alındığı tarihte" işyerinde çalışan işçilerin hesaplamada dikkate alınması tavsiyesi yer almıştır.

Bu tavsiyelerden kendimizi en yakın hissedebileceğimiz görüşün, "arabulucu tutanağının görevli makam tarafından taraflara tebliğ edildiği tarihte" çalışan işçilerin sayısı olabileceğini

Oylama talebinin yapılmasından itibaren oylama sonucunun kesinleşmesine kadar geçecek sürede grev uygulamasına geçilemez. Aksi halde grev kanun dışı sayılır.

ifade etmek isteriz. Ancak, sayın KUTAL'ın bu görüşünü Yasanın çıktığı yılı müteakip 1984 yılında serdettiği, henüz “iş güvencesi” yasası gereği “geçerli sebeple” iş sözleşmesi fesihleri gündemde olmadığı için, kabul edilebilir bir görüş olabilirdi. Bu nedenle, halen gerek iş sözleşmesi fesihlerini “geçerli sebebe” bağlayan yeni İş Kanunu hükümlerinin yükleyeceği maliyetlerin “caydırıcı” niteliği, gerekse “arabulucu tutanağının görevli makam tarafından taraflara tebliğ edildiği tarih” ile “işyerinde grev ilanının yapıldığı tarih” arasında çok uzun bir sürenin bulunmaması (en fazla iki hafta), bizi mevcut yasal düzenlemenin de bir sakıncası olmadığını düşüncesine götürmektedir.

Ekleyelim ki, “grev ilanının yapıldığı tarihten” önce işten çıkan ve çıkarılan işçiler ile bu tarihten sonra işe giren işçiler talepte bulunamayacakları gibi, oylamaya da katılamazlar⁷⁵. Bunun gibi, “çıraklar” ve “stajyerler” bir iş sözleşmesi ile çalışmadıkları için, “güvenlik görevlileri” de tabii oldukları 5188 sayılı Özel Güvenlik Hizmetlerine Dair Kanun⁷⁶ gereği yapılacak bir greve de katılamayacaklarından dolayı (m.17), grev oylamasında da dikkate alınmazlar⁷⁷. Aynı şekilde, alt işveren işçileri de asıl işverenin işyerinde yapılacak grev oylamasında hesaba katılmazlar. Aksi halde, alt işveren işçileri ile kanuni grevlerin önüne geçilmesi her zaman mümkün olabilirdi⁷⁸. Buna karşılık, grevin ilan edildiği tarihte işçinin hasta olması, izinli olması veya işverenin başka işyerinde çalışıyor olması, oylamaya ilişkin oranların hesabında bunların dikkate alınmasına engel olmaz⁷⁹. Çünkü iş sözleşmeleri yürürlüktedir. Tıpkı iş sözleşmeleri feshedilmemiş geçici işçilerin de grev oylamalarında dikkate alınmasına bir engel bulunmadığı gibi...

2- Grev Oylaması Yapılmasına İlişkin Usul ve Şartlar

Grev oylaması talebi, Bakanlık veya Bölge Müdürlüklerine değil, mahallin en büyük amirine yapılabilir (TİSGLK md.35/1). Oylama, bu konudaki talebin yapılmasından başlayarak “altı işgünü” içinde, işyerinde iş saatleri dışında, en büyük mülki amirin belirleyeceği gün ve saatte, onun veya görevlendireceği memurun yönetimi altında gizli oy ve açık sayım esasına göre yapılır (TİSGLK md.35/2). Uygulamada talep, Valiliklere (veya Kaymakamlıklara) yapılmakta, Valilik de ya kendi memurlarından birini görevlendirmekte ya da talepleri genellikle Bölge Müdürlüklerine havale etmektedir. Bölge Müdürlüğünün görevlendirdiği memur veya iş müfettişi öncelikle grevin işyerinde ilan tarihindeki çalışan işçileri tespit ederek bunların doğruluğunu işyeri kayıtları ile karşılaştırmakta, en az bir gün önceden oylama gününü ve saatini ilan etmekte, “greve evet” ve “greve hayır” oy pusulalarını, oy sandığını ve kapalı oy verme yerini hazırlamakta, bilahare belirlenen gün ve saatte kendi nezaretinde ve işçi-işveren temsilcilerinin gözetiminde oylamayı yaptırmaktadır. Postalar halinde çalışılan işyerlerinde ise her posta için ayrı ayrı oylama yapılmakta, hazırlanan oy pusulaları kapalı bir yerde zarfa konularak sandığa atılmaktadır⁸⁰. İşletme sözleşmelerinin yapılmasına ilişkin uyuşmazlıklarda, grev oylaması talebi her bir işyerinin bulunduğu mahallin en büyük mülki amirliğine yapılmakta; daha sonra dörtte bir oranının tespiti ile oylama sonuçları işletme merkezinin bulunduğu en büyük mülki amirlikte toplanmakta ve belirlenmektedir (TİSGLK md.36/4). Oylama talebinin yapılmasından itibaren oylama sonucunun kesinleşmesine kadar geçecek sürede grev uygulamasına geçilemez. Aksi halde grev kanun dışı sayılır⁸¹.

Grev oylaması, kanuni bir grevin zorunlu şartlarından olmadığı için, oylama talebinin usulünce yapılmaması nedeniyle (yazılı olmayan bir şekilde yapılması, altı işgünlük süresi geçirilerek yapılması veya dörtte birin altında işçinin talep etmesi hallerinde), oylamanın yapılamamış olması alınan grev kararının ka-

nuniliğine bir zarar vermez. İşçi kuruluştaki da alınan grev kararından sonra “işçilerin oyuna başvurmak” zorunda olmadığı gibi, bu kararı uygulamak için grev oylaması “talep edilmesini” beklemek zorunda da değildir. Ancak bu durum, bir grev oylaması talebinde bulunulmadığı hallerde söz konusudur. Zira, usulüne uygun bir grev oylaması talebi yapılmışsa, oylama yapılmadan ve sonucu alınmadan grev kararının uygulamaya konulması mümkün değildir. Böyle bir talebe rağmen, işçi sendikasının grevi uygulamaya koyması halinde grev “kanun dışı” sayılır⁸².

V- GREV OYLAMASININ HÜKÜM VE SONUÇLARI

Yapılan grev oylamasının sonucu dört nüsha olarak düzenlenecek bir tutanakta gösterilir⁸³. Bu tutanağın bir nüshası “işverene”, bir nüshası greve karar veren “işçi sendikasına”, bir nüshası “Bölge Müdürlüğüne”, dördüncü nüshası da “mahallin en büyük mülki amirliğine” verilir (TİSGLK md.36/1). Oylamaya itirazlar, oylama günü hariç “üç işgünü” içinde yapılmak zorundadır. Zira üç günlük itiraz süresi “hak düşürücü” bir süredir. Oylama tarihinden itibaren üç işgünü içinde herhangi bir itiraz olmaz ise, oylama sonucu kesinleşmiş olur⁸⁴. İtirazların, başvurulması gereken iş davalarına bakmakla görevli mahalli mahkemeye yapılması gerekir. Mahkeme, yine “üç işgünü” içinde itirazı “kesin” olarak karara bağlar (TİSGLK md.36/2).

Kanunda itiraz etmeye hakkı olanlarla ilgili bir hüküm bulunmamakla birlikte, sonuçtan olumlu veya olumsuz etkilenen ve itiraz etmekte menfaati olan herkesin grev oylamasına itiraz hakkı vardır. Bu anlamda oylamaya itiraz edebilecek kişilerin başında işçiler gelmektedir. Ancak, itiraz için de artık dörtte bir oranında işçi sayısı aranmaz. Tek işçi dahi grev oylamasına itiraz edebilir. Grevi uygulayan taraf olarak sendikanın da oylamaya itiraz etmesi mümkündür. Sendikalar Kanunu'na göre, “toplu iş uyuşmazlıklarında yargı organlarına başvurma” (md.32/2) hükmü de sendikalara bu tür itirazlarda bulunma yetkisini vermektedir⁸⁵. Doğal olarak grev oylamasından etkilenen işverenin veya işveren sendikasının da itiraz

hakkı vardır⁸⁶. Çünkü, grevin uygulanıp uygulanmaması işveren tarafının durumunu doğrudan etkilemektedir. Bu nedenle ona da itiraz hakkının tanınması gerekir⁸⁷.

Kanunda bir sebep gösterilmemekle birlikte, oylama sonucunu etkileyebilecek herhangi bir sebep itiraza konu olabilecektir. Örneğin, grev oylamasına işçilerin katılmaması için tehdit etmek veya cebir ve şiddet kullanmak⁸⁸, benzeri eylemleri grev lehinde veya aleyhinde oy kullanmak veya yaptırmak için yapmak, birden fazla oy kullanmak, oy kullanmaya hakkı olmayanlara oy yaptırmak, yeterli çoğunluk bulunmadığı yolunda itirazlarda bulunmak gibi...⁸⁹ Oylamaya itiraz edilmesi halinde, işçi sendikası bu itirazın kesinleşmesini beklemek zorundadır. İtirazın kesinleşmesini beklemeden uygulamaya konan grev kararı, “kanun dışı” sayılır⁹⁰.

İtirazı inceleyen mahkeme üç işgünü içinde kesin olarak vereceği kararda itirazı reddederse, grev oylaması süreci de sona erecek ve grev uygulaması süreci başlayacak demektir. Buna karşılık, itirazın kabulü halinde nasıl hareket edileceği konusunda Kanunda bir açıklık bulunmamaktadır. Bu durumda mahkeme itiraz nedenine bağlı olarak ya oylamanın yenilenmesine ya da yapılmamasına karar verecektir. Örneğin, oylamada mükerrer oy kullanılması veya oy kullanma hakkı olmayanlara oy yaptırılması veya oylamada tehdit, cebir, şiddet kullanılması hallerinde oylamanın yenilenmesine karar verecektir. Yargıtay'a göre, grev oylamasının iptalinden sonra ikinci defa grev oylamasına gidilmeden uygulanacak grev kanun dışı olacaktır⁹¹. Oylamanın yenilenmesi için dörtte bir oranında işçi ile yeni bir oylama talebinde bulunmaya da gerek yoktur⁹². Bununla birlikte, hak düşürücü süre sonrası oylama yapıldığı veya yeterli orana ulaşmadan başvuruda bulunulduğu gerekçesi ile itiraz kabul edilerek iptal sonucu doğurduğu takdirde, artık yeni bir oylama yapılmasına gerek kalmayacaktır⁹³.

Oylama sonunda, “grev ilanının yapıldığı tarihte” işyerinde çalışan işçilerin “salt çoğunluğu” (yarıdan fazlası) grevin uygulanmamasına karar verirse, o işyerinde artık grev uygulanamaz (TİSGLK md.35/3). Böyle bir durumda,

işçi sendikası “on beş gün içinde” ya işveren tarafla bir anlaşmaya varmak ya da Yüksek Hakem Kurulu’na başvurmak zorundadır⁹⁴. Aksi halde, sendikanın “yetki belgesinin” hükmü kalmaz (TİSGLK md.36/3). Oylamanın “olumsuz” (greve hayır) sonucuna rağmen, sendikanın grev uygulamasını başlatması ise “kanunsuz grev” sayılır⁹⁵.

Kanunda, oylama sonucunun “olumsuz” (greve hayır) şeklinde sonuçlanması halinde işverenin lokavt kararının ne olacağı yolunda bir hüküm yoktur. Bununla birlikte, işçi sendikasının on beş günlük süre sonunda yetkisi düşecek olursa, işveren tarafı yetkisiz bir sendikayı sözleşme yapmaya zorlayamayacağından, lokavt kararını da uygulamaya koyamayacaktır. Ancak, tarafların anlaşarak daha sonra bir toplu iş sözleşmesi imzalamaları kırk beş günlük süre içinde herhangi bir itiraza uğramadığı takdirde, “yetki belgesi almadan yapılan bir toplu iş sözleşmesinin” geçerli hüküm ve sonuçlarını doğurur⁹⁶.

Buna karşılık, uygulamada da genellikle görüldüğü gibi, on beş günlük süre içinde bir anlaşma yapılmış veya sendikaca Yüksek Hakem Kurulu’na başvurulmuş olabilir. Bu durumda artık lokavta başvurmanın bir amacı kalmayacağından, yine lokavt yapılamayacaktır. Aksi halde lokavt, “kanun dışı” lokavt sayılacaktır⁹⁷. Ancak, grev oylaması “olumlu” (greve evet) şeklinde sonuçlanacak olursa, Kanuni grev ve lokavtın uygulanmasına ilişkin yasal süreç ve prosedür işlemeye başlayacaktır.

DİPNOTLAR

- 1 M. DEMİRCİOĞLU, Türk İş Hukukunda Grev Hakkına Müdahale, Yayınlanmamış Doçentlik Tezi, İstanbul, 1981, s.220
- 2 PELISSIER/SUPIOT/JEAMMAUD, Droit du Travail, Dalloz, Précis, 21. Edition, Paris, 2003 s.1226 vd.; G.GUERY, Pratique du Droit du Travail, Montchrestien, Guliano, Paris, 2003, s.585 vd.; NARMANLIOĞLU, İş Hukuku II, Toplu İş İlişkileri, İzmir, 2002, s.519-522; CAMERLYNCK-LYON/CAEN, Droit du Travail, Paris, 1980, s.745; F.D.OLLIER, Le Droit Du Travail, Paris, 1973 s.170; LYON-CAEN/PELISSIER, Droit du Travail, B.16, Paris, 1992, s.797; RIVERO SAVATIER, Droit Du Travail, B.12, Paris, 1991, s.266; Değişik bir yaklaşım ve sistematik için bkz.: Ş. ERTÜRK, İş Mücadelesinde Denge İlkesi, İzmir, 1999, s.29 vd.
- 3 ÇELİK, İş Hukuku Dersleri, 17.B., İstanbul, 2004, s.526; SUR, Grev Kavramı, İzmir, 1987, s.59-60. Gerçi Anayasanın 54/7. maddesinde de yer alan bu hükümler 12.09.2011’de yapı-

lan referandum ile kaldırılmıştır; ancak, halen 2822 sayılı TİSGLK’da yer alan bu hükümler yürürlükte kalmaya devam etmektedir.

- 4 9.HD, 31.05.1976, 10702/14402, İşveren D., Temmuz 1976, s.26
- 5 ÇELİK, s.528
- 6 9.HD, 09.02.1976, 1358/4516, İHU, TSGLK 17 (No:4) – C. TUNCAY İncelemesi
- 7 CGK, 17.04.1978, 9189/140 – OĞUZMAN, Vak’a Metodu İle Hukuki Yönden İşçi-İşveren İlişkileri Olaylar-Kararlar, B.4, İstanbul, 1984, s.17
- 8 9.HD, 19.12.1968, 14483/15638, İHU, TSGLK 17 (No:1) – D. ULUCAN İncelemesi
- 9 9.HD, 08.12.1989, 10641/10707, Tekstil İşv.D., Şubat 1990, s.8; 9.HD, 19.12.1995, 34701/35842, Çimento İşv.D., Eylül 1997 – V. DENİZ İncelemesi; 9.HD, 22.01.2002, 20349/593, Tekstil İşv.D., Nisan 2002, s.36
- 10 9.HD, 07.10.1993, 3638/14256, İşveren D., Mart 1994, s.15; 9.HD, 11.04.1994, 5570/5318, Tekstil İşv.D., Aralık 1994, Kararlar Eki; 9.HD, 21.06.1994, 1728/9862, İşveren D., Kasım 1994, s.15. Aksi görüş: Kocaeli İş Mahkemesi’nin 30.04.1990, 53/6 s. kararı onayan 9.HD, 06.08.1990, 6424/7006 s. kararı. Yargıtay’ın 1990 Yılı Kararlarının Değerlendirmesi, C. TUNCAY, s.126; Gebze İş Mahkemesininin 540/525 s. kararını onayan 9.HD, 31.07.2000, 16507/14753 s. kararı-Selüloz-İş, Aralık 2000, s.66, s.18
- 11 9.HD, 15.09.1999, 10941/13721, Çimento İşv.D., Kasım 1999, s.21
- 12 9.HD, 22.01.2002, 20349/593, Tekstil İşv.D, Nisan 2002, s.36; Çimento İşv. Mart 2002, s.60
- 13 9.HD, 27.01.1998, 17598/606, YKD, Ağustos 1998, s.1166; 9.HD, 16.02.2000, 2154/1674, TÜHİS, Kasım 2000-Şubat 2001, s.57; 9.HD, 18.09.2001, 10898/13933, Çimento İşv. Kasım 2001, s.47; 9.HD, 14.03.2002, 5209/4183, Tekstil İşv., Ocak 2003, s.40- T. CENTEL İncelemesi; 9. HD, 28.09.2004, 8546/20828, LEGAL, İHSGHD, 2005/6, 781
- 14 9.HD, 08.07.1998, 1133/12346, GÜNAY, Toplu İş Sözleşmesi Grev ve Lokavt Hukuku (TİSGLH), Ankara, 1999, s.736
- 15 Buna karşılık, işverenin avans ödemesi yapmaması nedeniyle işçilerin işyerini terk etmeden toplu olarak işi bırakmaları, Yargıtay’ın bir kararında istisnaen kanun dışı grev sayılmamıştır. 9.HD, 08.06.1990, 6424/7006, EGEMEN-TEMİZ, İş Hukuku Mevzuatı İle İlgili Örnek Kararlar, İstanbul, 1991, s.753; ÇELİK, s.527
- 16 9.HD, 03.12.1990, 12928/13831, Türk Kamu-Sen, Aralık 1990, s.21
- 17 ÇELİK, s.533; İNCE, Toplu İş Hukuku, İstanbul, 1989, s.204
- 18 9.HD, 13.07.1987, 7421/7183, YKD, Ocak 1989, s.46; Çimento İşv.D., Mart 1989, s.14 – C. TUNCAY İncelemesi; İHU, TSGLK, 25 No:1 – Ü. NARMANLIOĞLU İncelemesi
- 19 9.HD, 18.02.1987, 2078/2139, İşveren D., Mayıs 1987, s.13; NARMANLIOĞLU, İş Hukuku, II, Toplu İş İlişkileri, İzmir, s.624, dn.370
- 20 9.HD, 24.03.1986, 2721/3200, Tekstil İşv.D., Ağustos 1986, s.20

- 21 9.HD, 28.01.1987, 864/724, TÜHİS, Şubat 1987, s.30
- 22 9.HD, 24.03.1986, 2721/3260, TÜHİS, Mayıs-Temmuz 1986, s.11
- 23 9.HD, 29.02.1996, 2465/33161, Yargıtay'ın 1996 Yılı Kararları, s.204 – A. GÜZEL Eleştirisi
- 24 Ayrıca bkz: Türk İş Hukukunda Grev Oylaması, Yayınlanmamış Doktora Tezi, İzmir, 1982, s.68-69
- 25 Ayrım için ayrıca bkz: Y. GÖKSOY, s.39
- 26 Beyaz Kitap, Çalışma Bakanlığı, Türk-İş Yayınları No:35, 1961, s.119; K. ATASAYAR, Grevin Başlama Zamanına Ait Yargıtay Hukuk Genel Kurul Kararının Tahlili, İşveren D., Nisan-1967, Cilt:5, s.29
- 27 M. DEMİRCİOĞLU, s.224
- 28 A. GOLDMAN, Settlement of Dispute Over Interests, Comparative Labour Law, Kluwer Law Int., The Hague 2004, s.639; A. C. TUNCAY, Toplu İş Hukuku, 2.B. İstanbul, 2010, s.301-302
- 29 J. BOWERS-S. HONEYBALL, Textbook on Labour Law, London, 1990, 355-357; A. TOKOL, Avrupa Topluluğuna Üye Ülkelerde Sendikal Hareket, Uludağ Üniversitesi Basımevi, 1993, s.63-64; A. ÜNAL, Çeşitli Ülkelerde ve Türkiye'de Grev Oylaması, Bursa, 1993, s.32; M. AYDEMİR, Grev Hakkı ve Lokavtın Sınırları, Selüloz-İş Sendikası, Ankara, 2001, s. 190
- 30 G. PITT, Employment Law & Ed. London, 2007, s.388; B. PERRINS, Trade Union Law, London, 1985, s.311-312; A. C. TUNCAY, s.301
- 31 Türk-İş Yayınları No: 35, s.60. Aynı eserin 243. sayfasında bu teklifin "grev oylaması" niteliğinde olmadığı belirtilmektedir.
- 32 M. DEMİRCİOĞLU, s.223-225; A. ÜNAL, s.23
- 33 A. C. TUNCAY, 301
- 34 K. TUNÇOMAĞ; İş Hukuku, Cilt:II, Sermet Matbaası, Kırklareli-Vize, 1980. Ayrıca bkz: A.ÜNAL, s.23
- 35 K. ATASAYAR, s.30; TUNÇOMAĞ, 288
- 36 PELISSIER/SUPIOT/JEMMAUD, s.1226 vd.; G. GUERY, s.585 vd.; CAMERLYNCK-LYON/CAEN s.745 vd.; F. D. OLLIER, s.170 vd.; LYON-CAEN/PELISSIER, s.797 vd.; RIVERO-SAVATIER, s.266 vd.; H. SINAY, La Greve, Traité de Droit du Travail, Dalloz, Paris, 1966, s.49 vd.; A. BRUN-H. GALAND, Droit du Travail, Paris, 1978, s.435 vd.
- 37 A. ÜNAL, Çeşitli Ülkelerde ve Türkiye'de Grev Oylaması, Bursa, 1993, s.20-22
- 38 D. ULUCAN, İHU, TİSGLK 22, 3
- 39 M. DEMİRCİOĞLU, s.252
- 40 M. DEMİRCİOĞLU, s. 256-257
- 41 S. TAŞKENT, Grev Hakkı ve Sorunları, Çalışma Hayatının Güncel Sorunları, İstanbul, 1989, s.191-213. Aynı yönde D. ULUCAN, İHU, TİSGLK 22, 3; A. ÜNAL, s.67-68
- 42 TÜRK-İŞ 275 sayılı Kanunda toplu iş sözleşmesi yapma ve greve karar verme yetkisinin işçi kuruluşlarına verildiğini belirterek, bu konuda bütün sorumluluğun da bu kuruluşlara ait olduğu halde, grevin yapılıp yapılmaması konusunda işçilere (sendikali-sendikasız) söz hakkı vermenin çelişkili bir durum yarattığını ileri sürmüştür: Sendikalar ve Grev Lokavt Hakları, Beyaz Kitap, Ankara, 1975, s.72
- 43 Ortak görüşler için bkz: M. KABAKCI, Grev ve Lokavt, İstanbul, 2004, s. 183-188
- 44 F. H. SAYMEN/M.EKONOMİ, Türk İş Hukuku Dersleri, İstanbul, 1967, s.259. Ayrıca bkz: EKONOMİ, İHU, TİSGLK, 22, 1
- 45 F. ÜÇİŞİK, Grev Oylaması Düzenlemesi ve Düşündürdükleri, İTİAD, 1977, S.1, İstanbul, s.306
- 46 GÖKSOY, s.55
- 47 M. KOCAOĞLU, 2822 Sayılı Kanundaki Yeni Düzenleme ile Grev Oylaması, TÜHİS, Mart 1989, C.10, s.7
- 48 M. KOCAOĞLU, s.9. Mevcut grev oylamasını yerinde bulan doktrindeki diğer görüşler için bkz: A. ÇİFTER, Grev Oylaması, Prof. Dr. K. TUNÇOMAĞ'a Armağan, İstanbul, 1997, s.86-89; A. C. TUNCAY, Toplu İş Hukuku, İstanbul, 2010, s. 301; Aynı yazar, Grev Oylamasına Esas Alınacak Çoğunluğun Tespiti, İHU, TİSGLK, 22, 4; M. KUTAL, Grev Oylamasının Hukuki Esasları ve Doğurduğu Sorunlar, İktisat ve Maliye, Kasım 1975, C.22, S.8, s.333; E. İNCE, Toplu İş Hukuku, İstanbul, 1983, s. 217-218; İ. ERKUL, Türk İş Hukuku Dersleri, 275 Sayılı Toplu İş Sözleşmesi Grev ve Lokavt Kanunu ve Uygulaması, Eskişehir, 1976, s.207
- 49 275 sayılı Kanunun "grev oylamasının" gerekçesi Geçici Komisyon Raporunda şu şekilde yer almıştır: "Bir işyerinde kilit mevkilerde bulunan birkaç işçinin grev yapması yüzünden grev yapmak istemeyen büyük bir işçi kitlesinin zarara uğar edilmesini kabul etmek mümkün değildir. Aksi halde, grev hakkının istimalinde demokratik esaslardan uzaklaşmış olur": MMTD, S. Sayı:132, 16; N. ÇELİK, s.624, dn.15
- 50 M. AYDEMİR, s.196; M. KABAKCI, s.187, dn.671; OKUR, s.196; KOCAOĞLU, s.8; A. ÇİFTER, s.86
- 51 M. KUTAL, Grev Oylamasının Hukuki Esasları ve Doğurduğu Sorunlar, İktisat ve Maliye, C.XXII, S.8, Kasım 1975, s.334; A. R. OKUR, s.210; A. ÜNAL, s.50
- 52 Any. Mah. 19-20. 10.1967, E.1963/337, K.1967/31-RG, 02.05.1969, 13188; AYMKD, C.6, 1975, s.63
- 53 A. R. OKUR, Grev Oylaması, İTİAD, 1975, İstanbul, s.210
- 54 KABAKCI, s.187
- 55 M. AYDEMİR, s.197
- 56 A. ÜNAL, s.49
- 57 M. KUTAL, 2822 Sayılı Yasada Hükümetin ve İşçilerin Grev Hakkının Kullanılmasına Müdahaleleri, İktisat ve Maliye, C.XXXI, S.7, Ekim 1984, s.288
- 58 M. KUTAL, Müdahaleler, s.289; M. KOCAOĞLU, s.9
- 59 N. YÜKSEL, Grev Oylaması, İşveren D., Temmuz-1967, Cilt:5, s.19
- 60 Y. GÖKSOY, s. 38-39; İş Hukuku, Kazai ve İلمي İçtihat Dergisi, Temmuz-1970, S.17, s.15
- 61 Y. GÖKSOY, s.39
- 62 "Greve hayır" çıkması halinde "yetkinin düşmesi" yolundaki düzenlemenin daha iyi olacağı hakkında bkz: N. ÇELİK, 22.B, 625; A. C. TUNCAY, s.303

- 63 Sendikalar ve Grev Lokavt Hakları, Türk-İş Yayınları No:35, s.111; Y. GÖKSOY, s.41
- 64 Y. GÖKSOY, s.42
- 65 Y. GÖKSOY, s.44-45
- 66 9.HD, 15.02.1966, 12297/11607, NARMANLIOĞLU, II, s.630, dn.393
- 67 Grev oylamasının işçilerin talebine bağlı olmasına ilişkin karar için bkz: 9.HD, 09.01.1969, 17926/21, İHU, 1975, TSGLK, 22, 1-M. EKONOMİ İncelemesi
- 68 M. KUTAL, Grev Oylaması, s.333-335
- 69 M. K. OĞUZMAN, s.200; KOCAOĞLU, s.18; ÇELİK, s.624; OKUR, s.198; ÜÇİŞİK, s.294; KABAKCI s.192
- 70 NARMANLIOĞLU, II, s.630
- 71 9.HD, 13.10.1975, 28864/46610, İHU, TSGLK 22, No:2 – H. K. ELBİR İncelemesi; OĞUZMAN, İşçi-İşveren İlişkileri, İstanbul, 1987, s.201; A. C. TUNCAY, Toplu İş Hukuku, s.257. “Grev oylamasından beklenen yararlar göz önüne alınarak işverenlere de grev oylaması talep hakkı verilmelidir.” görüşü için bkz: KOCAOĞLU, s.26
- 72 M. KUTAL, Grev Oylaması, s.335
- 73 M. KUTAL, Müdahaleler, s.293
- 74 M. AYDEMİR'den naklen AVRUPA Sendikalar Enstitüsü, s.35
- 75 “Grev kararının ilanından sonra fakat oylamadan önce işyerinden ayrılmış olanlar dörtte birlik nisapta göz önünde bulundurulurlar, ancak oylamaya katılamazlar.” görüşü hakkında bkz: S. REİSOĞLU, Toplu İş Sözleşmesi, Grev ve Lokavt Kanunu Şerhi, Ankara, 1986, s.310; A. C. TUNCAY, s.302
- 76 RG: 26 Haziran 2004 - Sayı:25504
- 77 5188 sayılı Kanunla yürürlükten kaldırılan 2495 sayılı Bazı Kurum ve Kuruluşların Korunması ve Güvenliklerinin Sağlanması Hakkında Kanun zamanında aynı sonucu doğuran işbu özel kanundaki bu düzenlemenin yerinde olmadığı hakkında bkz: M. KABAKCI, s.190
- 78 N. ÇELİK, Türk İş Hukukunda Asıl İşveren-Alt İşveren İlişkilerinden Doğan Bazı Uygulama Sorunları, Prof. Dr. Münir EKONOMİ, 60. Yaş Günü Armağanı, Ankara 1993, s.167-168; C. İ. GÜNAY, Toplu İş İlişkileri Açısından Alt İşverenin İşçilerinin Hukuki Durumu, TÜHİS, Mayıs-Ağustos 1993, C.14, S.2, s.7
- 79 M. KABAKCI, s.191
- 80 ÇELİK, s.537
- 81 ÇİFTER, s.91; KOCAOĞLU, s.14-15; KABAKCI, s.192
- 82 9.HD, 05.10.1967, 7610/9108, İş ve Hukuk, Mart 1968, No:235, s.58; NARMANLIOĞLU, II, s.630
- 83 Tutanakta “oylamanın yapıldığı tarih, yer, gün ve saat, listelere göre işçi sayısı, oy kullanan işçi sayısı, sandıktan çıkan oy sayısı, geçerli sayılan oy sayısı, iptal edilen oy sayısı ve iptal nedenleri, grevi kabul eden ve etmeyen oy sayısı” hususlarının yer almasının, sonuca itiraz edilmesi halinde mahkemenin kolaylıkla karar verebilmesi bakımından faydalı olacağı hakkında bkz: OKUR, s.203-204; ÇİFTER, s.92; KOCAOĞLU, s.19-20; KABAKCI, s.196, dn.709
- 84 A. ÜNAL, s.61; REİSOĞLU, s.316; KABAKCI, s.196
- 85 M. KABAKCI, s.197
- 86 Aksi görüşte; K. TUNÇOMAĞ, s.503; DEMİRCİOĞLU, s.245
- 87 M. AYDEMİR, s.195; KABAKCI, s.197
- 88 “Bir grev oylamasının sonucuna tesir etmek maksadıyla hile veya tehdit veya cebir kullananlar üç aydan bir yıla kadar hapis cezasına mahkum edilir.” (TİSGLK md.76)
- 89 M. KUTAL, Grev Oylaması, s.336; A. ÜNAL, s.60; REİSOĞLU, s.315; DEMİRCİOĞLU, s.245; M. AYDEMİR, s.195; KABAKCI, s.196
- 90 NARMANLIOĞLU, II, s.632
- 91 HGK, 03.04.1968, E.1967/846, K.1968/226-M. K. OĞUZMAN, s.156-157
- 92 REİSOĞLU, s.319; NARMANLIOĞLU, II, s.205; DEMİRCİOĞLU, s.246; A. ÜNAL, s.61
- 93 REİSOĞLU, s.319
- 94 İşverenin Yüksek Hakem Kuruluna başvurma yetkisi yoktur: A. C. TUNCAY, s.303
- 95 NARMANLIOĞLU, II, s.632
- 96 9.HD, 08.04.1992, 356/3031, İHD, Temmuz-Eylül 1992, s.410 – Ü. NARMANLIOĞLU İncelemesi; ÇELİK, s.538; GÜNAY, TİSGLH, s.802
- 97 A. C. TUNCAY, s.303