

Av. Mustafa AVCI

Ankara Barosu Avukatı

6356 Sayılı Kanun'un Grev Oylaması Konusunda Getirdiği Değişiklikler ve Olası Uygulama Sorunları

GİRİŞ

07.11.2012 (Kabul; 18/10/2012) tarihli Resmî Gazete'de yayımlanarak yürürlüğe girmiş bulunan 6356 sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu'nda grev oylaması konusunda da bir takım değişikliklere gidildiği görülmektedir. Anılan kanunda esas olarak gerek 275 sayılı gerekse 2822 sayılı Yasalardaki sistemin korunduğu ve benimsendiği anlaşılmaktadır. Ancak yapılan kimi değişiklikler, tartışmaya açık olduğu gibi uygulamada bir takım sorunlar yaşanmasına da yol açabilecek gibi görülmektedir.

1. GENEL OLARAK GREV VE GREV OYLAMASI

Grev, iş sözleşmesine dayalı ve işverene bağımlılık ilişkisi içinde çalışmakta olan işçilerin mevcut haklarını korumak veya geliştirmek üzere -iş sözleşmesini sona erdirmeye amaç ve iradesi bulunmaksızın- topluca işi bırakmaları,

işyerindeki faaliyeti durdurmaları veya önemli ölçüde aksatmaları olarak tanımlanabilir.

Grevleri yürürlükteki mevzuata bakarak "yasal" veya "yaşa dışı" olarak tasnif etmek mümkün olduğu gibi amacından hareketle menfaat grevi -hak grevi, ekonomik grev-siyasal grev, dayanışma grevi-sempati grevi, genel grev vb... şekilde adlandırmak da mümkündür. İşbu yazının konusunu oluşturan grev oylaması kavramının hukukumuz açısından ancak yasal grevler (toplu iş sözleşmesinin yapılması aşamasında ve menfaat uyumsuzlukları) ile sınırlı olarak söz konusu olduğu belirtilmelidir.

Grev oylaması ise genel olarak kolektif bir uyumsuzluğu çalışanlar lehine sonuçlandırabilmek için greve başvurup başvurmama veya alınmış bir grev kararının uygulamaya geçilip geçilmeyeceği veyahut uygulanmakta olan grevin devamı konularında işyeri çalışanları veya sendika üyelerinin görüş ve onayına başvurma olarak adlandırılabilir.

Grev oylaması konusunda değişik ülkeler-

de farklı uygulamalar bulunmaktadır. Dünyadaki örneklerine bakıldığında işçilerin veya sendikaların grev oylamasına başvurmaksızın doğrudan grev uygulamasına geçebildiği sistemler (örnek olarak ABD, Fransa) olduğu gibi grev kararı öncesinde işçilerin oyuna başvurma zorunluluğunun bulunduğu örnekler (örnek Almanya, İngiltere, Meksika) veya ülkemizde olduğu gibi grev kararının sendikalarca serbestçe alınabildiği, ancak uygulamaya geçilmesi aşamasında belli sayıda işçinin talebi sonrasında gerçekleşecek grev oylaması prosedürü çerçevesinde, oylama sonucuna göre grev uygulanmasına geçilebildiği veya engel olunabildiği bir nevi karma durumlara da rastlanabilmektedir.

Aynı şekilde grev oylamasının yapılma şekli konusunda yeknesak bir uygulama bulunmayıp, yasal bir zorunluluk olmamasına karşın, değişik gerekçe ve amaçlarla veya tüzük düzenlemeleri uyarınca, sendikalarca tamamen iradi olarak bu yola gidilebildiği, duruma göre sadece sendika üyeleri yanında tüm çalışanların oy ve iradesine başvurulabildiği örnekler de bulunmaktadır.

II. ÜLKEMİZDE GREV OYLAMASI

1. GENEL OLARAK

1961 Anayasası ve akabinde, grev kavramıyla (275 sayılı Kanun m.17) eş zamanlı olarak hukukumuzda girmiş bulunan grev oylaması kurumu (275 sayılı Kanun m.22) 1982 Anayasası döneminde de varlığını sürdürmüştü (2822 sayılı TSGLK m.35-36) ve nihayet 07.11.2012 tarihinde yürürlüğe girmiş bulunan 6356 sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu'nda (m.61) bir takım değişikliklerle yeniden düzenlenmiştir.

Sendikanın yetki almasıyla başlayan belirli ve zorunlu prosedür sonrası alınabilen grev kararı sonrasında grev oylaması gibi müesseye yer verilmesi hukukumuz açısından hep tartışma konusu olmuş, zaman zaman kimi itirazlarla karşılaşmıştır. Konunun teorik yönü ve tartışmalar bir yana Anayasa Mahkemesi, 1961 Anayasası'nın ve 275 sayılı Kanun'un yürürlükte bulunduğu dönemde vermiş olduğu

ve halen geçerliliğini koruduğunu düşündüğümüz kararında "...davacı bu maddenin temeli olan birinci fıkrasının, grev hakkının kullanılmasında işverenin işçilere bir takım baskılar yapmasına yol açacağı ve hakkın kullanılmasını zorlaştıracacağı için Anayasanın 11. ve 47. maddelerine aykırı olduğunu ortaya atmaktadır. Grev oylaması, sendikanın işçilerin çoğunluğunun isteğine aykırı bir kararın uygulanmasını önlemek üzere öngörülen bir tedbirdir. Bu tedbirin demokratik nitelikte olduğu açıktır. Böylelikle sendika yöneticilerinin, durumu yanlış takdir ederek işçiler için istenilmeyen bir davranışa geçmesine fırsat verilmemiş olur. Bu oylamanın ancak ve ancak iş yerinde yapılabileceği anlamı, hükmün yazılışından kesin olarak anlaşılacakla birlikte, bunun ancak iş yeri içinde yapılabileceği kabul edilse dahi, oylamayı gözetleyecek olan memurun uygulayacağı ve "en büyük mülkiye amirinin 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 Anayasa'ya aykırı olduğu kabul edilemez¹..." demek suretiyle grev oylaması yolunun Anayasa'ya aykırı olmadığı sonucuna varmıştır .

Grev oylamasının mevcut toplu pazarlık sistemimiz açısından olmazsa olmaz bir işlevi bulunmamasıyla birlikte, yasadaki düzenlemeye bakıldığında Anayasa Mahkemesi kararında da işaret edildiği üzere demokratik bir katılım mekanizması olarak değerlendirilmesi de mümkün görülmektedir.

Grev oylaması kurumunun lehindeki veya aleyhindeki görüş ve değerlendirmelerden sonra grev oylaması kurumunun varlığını devam ettirmesi, 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 olduğu da ifade edilmektedir².

Grev oylamasının zamanlaması ve tüm iş-

çilerin oylamaya katılmaları konularında tartışmalar olsa da çok büyük bir itiraz konusu oluşturmamaktadır. Grev oylaması ile işçilerin yasal olarak alınmış bir grev sürecine müdahaleleri demokratik bir yoldur. Bunun ile birlikte işçiler ile işçi sendikaları arasındaki bağın daha da güçlendiğini söylemek yerinde olacaktır³. Kaldı ki, grev oylaması aleyhine işçi sendika veya konfederasyonlarınca dile getirilen, genel yakınmanın aksine ülkemiz uygulamasında zaman zaman eşyanın tabiatına aykırı bir biçimde, özellikle küçük ölçekli işyerleri ve grev uygulamasının göze alınamadığı kimi durumlarda hiç olmazsa Yüksek Hakem Kurulu aracılığıyla toplu iş sözleşmesine ulaşabilmek amacıyla bizzat grev kararını alarak ilan eden işçi sendikalarının üyesi işçileri grev oylaması talep etmeleri ve greve hayır oyu kullanmaları, işverenlerin ise aksine evet oyu kullanma yönünde gayret gösterebildikleri, yönlendirdikleri örneklerle de rastlanabilmektedir.

2. GREV OYLAMASI KONUSUNDA DEĞİŞMEYENLER

Grev oylaması kararını alan makam, hemen hemen tüm ülkelerde yetkili işçi sendikası iken bizim ülkemizde bu hak başından itibaren ve halen münhasıran o işyerinde çalışmakta olan işçilere tanınmıştır⁴.

Grev oylaması ancak işçi sendikasıncı yasal prosedüre uygun olarak alınmış grev kararının alınması ve işyerinde ilan edilmesi durumunda ve anılan grevin yasal olarak uygulanma ihtimalinin bulunduğu durumlarda gündeme gelebilecektir. Böyle olunca, esasen grevin uygulanma imkânının bulunmadığı, grev yasağı bulunan iş ve işyerleriyle, geçici grev yasaklarında ve erteleme durumlarında grev oylamasından söz etmek anlamsız olacaktır.

İşçi sendikasıncı yasal prosedüre uygun olarak alınmış grev kararının belirli şartların oluşmasına bağlı olarak uygulanmasını engelleyebilme durumu olarak tanımlanabilecek grev oylaması hukukumuz bakımından zorunluluk arz etmeyip ancak belirli sayıda işçinin (275 sayılı yasa döneminde o işyerinde çalışan işçilerin 1/3'ü, 2822 ve 6356 sayılı yasalara göre ise grev kararının ilan edildiği tarihte iş-

yerinde çalışan işçilerin en az 1/4'ünün) yazılı talebi üzerine gündeme gelebilecektir. Grev oylaması talebi için gerekli 1/4'lük nisaba ulaşıp ulaşılmadığının tespitinde grevin ilan edildiği tarihte iş sözleşmesi devam eden işçi sayısı dikkate alınacağından hastalık, rapor, izin vb. nedenlerle grevin ilan edildiği tarih itibarıyla fiilen işyerinde çalışmamakla birlikte -iş sözleşmesi devam eden tüm çalışanlar göz önünde bulundurulacak- iş sözleşmelerinin belirli veya belirsiz süreli, kısmi veya tam süreli olması sonuca etkili olmayacaktır.

Grev oylamasının konusu, başvuru aşama ve oylamaya katılanlar açısından ülkeler ve sistemler itibarıyla büyük farklılıklar arz etmekle birlikte, 275 sayılı Yasadan başlayarak hukukumuz açısından ancak işçi sendikasıncı usulünce grev kararının alınıp ilanından sonra gündeme gelmesi, sendikalı-sendikasız işyeri çalışanlarının talebi üzerine gerçekleşmesi ve işçi niteliğindeki tüm çalışanların oylarıyla sonuçlandırılması esasında herhangi bir değişikliğin olmadığı görülmektedir.

Grev oylaması eskiden olduğu gibi grev kararının işyerinde ilan edilmesinden itibaren 6 işgünlük hak düşürücü süre içinde istenebilecek, yazılı talepte bulunanların sayısının 1/4'e ulaştığının tespiti halinde, zorunlu olarak talep tarihinden itibaren 6 işgünü içinde grev oylaması yapılacaktır.

Grev oylamasına ilişkin prosedürün kesinleşmesi beklenmeden grevin uygulanmasına geçmek mümkün olmadığı gibi, oylama sonucunda salt çoğunluğun greve "hayır" şeklinde oy kullanması halinde de daha önce alınmış grev kararı uygulamaya konulamayacaktır. Bu haliyle grev oylaması, grev uygulaması öncesi geçilmesi gereken zorunlu bir durum ve aşama değilse de yasal şartlara haiz bir grev oylaması talebinin varlığı halinde grev oylaması prosedürünün tamamlanması ve beklenmesi zorunluluğu bulunmaktadır. Anılan biçimiyle grev oylaması yetkili işçi sendikasıncı yasal prosedüre uygun olarak alınmış grev kararının çalışanların istek ve iradeleriyle uygulamaya dönüşmesini engelleyebilecek bir işleve de sahiptir.

Oylama sonucuna, sendika, işveren veya

bundan hukuki yararı olan her hangi bir işyeri çalışanı tarafından, oylama gününden itibaren üç işgünü içinde iş davalarına bakmakla görevli mahkemeye itiraz edilebilecek, itirazlar mahkemece üç iş günü içinde kesin olarak karara bağlanacaktır (2822 sayılı TSGLK m.35 ve 36, 6356 sayılı STSK m.61 ve 79).

3. GREV OYLAMASI KONUSUNDAKİ DEĞİŞİKLİKLER

Grev oylaması talebinde bulunulacak makam eskiden mahallin en büyük mülki amirliği iken 6356 sayılı kanunla görevli makam (Çalışma ve İş-Kur İl Müdürlükleri) olarak değiştirilmiştir.

İşletme toplu iş sözleşmesi yapılmasına ilişkin uyuşmazlıklarda grev oylaması talepleri her bir işyerinin bağlı bulunduğu görevli makama ayrı ayrı yapılırken, grev oylaması isteyenlerin sayısının yeterli sayıya ulaşmış ve oylama sonuçları işletme merkezinin bağlı bulunduğu Çalışma ve İş Kurumu İl Müdürlüğü'nce değerlendirilecek ve sonuçlandırılacaktır.

Grup toplu iş sözleşmesi yapılmasına ilişkin uyuşmazlıklarda gruba dâhil her bir işverenlik için işyeri veya işletme olmalarına bağlı olarak yukarıda işaret edilen çerçevede hareket edilecek, değerlendirme yapılacaktır.

Grev uygulamasının usul ve esasları Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı'nca çıkarılacak bir yönetmelikle düzenlenecektir.

2822 sayılı Yasanın aksine, 6356 sayılı yasadaki düzenlemede grev oylamasının yapılacağı yere ilişkin bir hükme yer verilmemişse de bu durumun çıkarılacak yönetmelikte önceden olduğu gibi işyeri- şeklinde yer alması amaca ve pratik yaşama uygun olacaktır.

Grev oylaması sonucunun "hayır" şeklinde sonuçlanmasına bağlı olarak işçi sendikasının toplu iş sözleşmesi bağlanması istemiyle YHK'ya başvurabileceği süre, oylama sonucunun kesinleşmesinden itibaren altı işgünü olarak değiştirilmiş ise de (6356 sayılı STSK m.51/1), anılan değişikliğin m.61/3'le bağlantısının kurulmamış olması bir takım tereddütleri ve soru işaretlerini akla getirmektedir. Şöyle ki; 51.maddenin birinci bendine göre, grev oy-

lamasının "hayır"la sonuçlanması durumunda işçi sendikası altı işgünü içinde YHK'ya başvurmazsa sendikanın yetkisi düşecektir. Grev oylaması başlıklı 61. maddenin üçüncü bendine göre ise, tarafların altmış günlük süre içinde anlaşamaması veya işçi sendikasının m.51/1'de belirtilen altı iş günlük süre içinde YHK'ya başvurmaması durumunda yetki belgesinin hükmü kalmayacaktır. Anılan düzenleme karşısında, grev oylaması sonucunun hayır çıkması ihtimalinde sendikanın YHK'ya, altmış günlük görüşme süresini kullandıktan, sonunu bekledikten sonra başvurup başvuramayacağı sorusu akla gelmektedir. Mevcut düzenleme her iki yoruma da açık olmakla birlikte, yasal değişiklik yapılıncaya kadar grev oylaması sonucunun hayır çıkması ihtimalinde altmış günlük görüşme süresi sonunun beklenmeksizin altı işgünü içinde YHK'ya başvurulabileceği daha akla yakın görünmektedir. Esasen, tarafların başvuru yapılmış olsa da YHK'ca TİS bağlanıncaya kadarki aşamada dahi görüşmelere devam edip, uyuşmazlığı sonuçlandırma imkanı bulunmaktadır.

Grev oylaması konusundaki en önemli değişiklik, grevin uygulanmaması için daha önce grevin ilan edildiği tarihte işyerinde çalışanların salt çoğunluğunun greve "hayır" yönünde oy kullanması aranmakta iken, 6356 sayılı yasa ile oylamaya katılanların salt çoğunluğunun greve "hayır" demesi yeterli görülmüş, grev oylaması yoluyla grev uygulamasının önüne geçilmesi bir anlamda kolaylaştırılmıştır. Örnek olarak; 275 ve 2822 sayılı Yasaların yürürlükte olduğu dönemde, grevin ilan edildiği tarihte 50 işçinin çalıştığı işyerinde grev oylaması yoluyla grev uygulamasının engellenmesi için -oylamaya kaç kişinin katıldığına bakılmaksızın- en az 26 kişinin hayır oyu kullanması aranmakta iken, 07.11.2012 sonrasında grevin ilan edildiği tarihteki işçi sayısına bakılmaksızın oylamaya katılanların salt çoğunluğunun "hayır" oyu kullanmaları, oylamaya katılan 40 kişiden 21'inin hayır oyu kullanması anılan grevin uygulamasını engellemeye yeterli olacaktır.

Özellikle küçük işyerleri açısından gerek grev oylaması talebinde bulunulması gerekse oylamaya katılımın doğrudan veya dolaylı ola-

rak engellenmesi suretiyle oylama sonucuna tesir edilmesi ihtimali anılan düzenleme sonrası eleştiriye açık görülmektedir. Diğer yandan eski düzenlemede; “grev oylaması sonucuna tesir etmek maksadıyla hata, hile, tehdit veya cebir kullanılması cezai yaptırıma bağlanmışken (2822/76 üç yıldan bir yıla kadar hapis)” 6356 sayılı Yasada konuya özel her hangi bir cezai yaptırım öngörülmemiş olması da bu konudaki kaygıları haklı çıkaracak niteliktedir. Anılan boşluğun Türk Ceza Kanunu’ndaki genel hükümlerden veya m.117-118 düzenlemesinden hareketle doldurulması ise amaca hizmet etmeyen zorlama yöntemler olacaktır.

Grev oylamasına ilişkin süreçler 2822 sayılı Yasadaki işlem ve sürelerin tekrarından ibaret olduğu halde, oylamanın sonucu işçi sendikası tarafının aleyhine kullanılabilir biçimde değiştirilmiştir. Şöyle ki, 61. maddenin 3. fıkrasında, “oylamada grev ilanının yapıldığı tarihte işyerinde çalışan işçilerden oylamaya katılanların salt çoğunluğu grevin yapılmaması yönünde karar verirse bu uyuşmazlıkta alınan grev kararı uygulanamaz” denmiştir. Oysa niteliği gereği zaten grev hakkının olumsuz boyutu demek olan grev oylamasının 2822 sayılı yasa döneminde “oylamaya katılanların” değil, “grevin ilan edildiği tarihte” işyerinde çalışanların salt çoğunluğunun grevin yapılmaması yönünde karar vermeleri halinde grev kararının uygulanamaması söz konusu idi. Oysa, “oylamaya katılanların salt çoğunluğu”nun yeterli görülmesi grev yapılmaması yönündeki kararın daha kolay elde edilebilmesi anlamına gelebilecektir⁵.

Belirtmek gerekir ki, 6356 sayılı Kanun ile oylamaya katılanların salt çoğunluğu arandığı için yeni dönem toplu iş sözleşmelerinde “hayır” çıkma olasılığı artmış gibi görülmektedir. Ancak yine de altını çizerek belirtmek gerekir ki; yeni dönemde artık herkes sandık başına giderek rengini belli etmek zorundadır. Şayet sendika üyeleri grev yapmakta kararlı iseler bu takdirde dörtte bir nisaptan sonra oylamaya iştirak ederek sonucun oluşmasına katkı sunacaklardır⁶.

Grev oylaması-grev uygulaması ilişkisi bakımından şu ana kadar dile getirilmeyen, ancak

uygulamada bir takım sorunlar ve tartışmalar çıkarması muhtemel çok önemli bir noktaya da işaret etmek gerekmektedir.

Kanuni grev kararının alınması ve uygulanmasını düzenleyen 60. madde, eski düzenlemeden farklı olarak resmi arabulucu tarafından düzenlenmiş uyuşmazlık tutanağının tebliğinden itibaren 6 işgünü beklenmesi ve ikinci altı iş günü içinde grev kararı alınması zorunluluğunu ortadan kaldırmış, bu durum işçi sendikaları dahil genel bir memnuniyet ve rahatlama ile karşılanmışsa da özellikle grev oylaması prosedürünün söz konusu olduğu durumlarda bir takım sorunlara yol açabileceği göz ardı edilmektedir. Şöyle ki; 60 günlük grev kararı alma ve uygulama süresi resmi arabulucu raporunun tebliğiyle birlikte işlemeye, bir anlamda tüketilmeye başlamaktadır. İşçi sendikasının yeni yasanın verdiği rahatlık ve rehabet içinde resmi arabulucu raporunun kendisine tebliğinden itibaren 25-30 gün veya daha sonraki bir aşamada grev kararı alıp işyerinde ilan ettiğini, grev oylamasına ilişkin prosedürün de işletildiğini varsayalım. Grev oylaması talebi, grev oylamasının yapılması, itiraz ve sonuçlandırılması yasa toplam 18 günlük süreye bağlanmış olup (işlemlerinin muhataplarının resmi merciler olduğu da dikkate alındığında bu süre en azından 30 güne karşılık gelmektedir. Uygulamada iş mahkemesinin üç işgünü içinde uyuşmazlığı çözümleyemediği durumlara rastlandığı gibi esasen mahkemenin üç işgünü geçtikten sonra karar vermesinin kararın geçerliliğini etkilemeyeceği de göz ardı edilmemelidir) anılan sürelerdeki en ufak bir sapma veya aksama grevin yasal olarak uygulanma imkanını tehlikeye sokabilecektir. Böyle bir sakınca veya riskin nedeni 2822 sayılı TSGLK m.37/3’de yer alan; “grev oylaması yapılan hallerde altmış günlük süre oylamanın sonucunun kesinleşmesinden itibaren işlemeye başlar” şeklindeki bir düzenlemeye yeni yasa da yer verilmemiş olmasıdır.

Bu ihtimalde, grev oylaması sonucunun grevin uygulanması yönünde çıkması durumunda 6 işgünü önceden bildirimde bulunmak suretiyle resmi arabulucu raporunun tebliğinden itibaren işlemeye başlamış bulunan 60 günlük

süre içinde yasal bir grev uygulamasına gitmek mümkün olmayabilecektir. Yasal düzenlemede bulunmamasına karşın yasanın genel gerekçesinden hareketle yürürlükten kalkmış da olsa 2822 sayılı TSGLK m.37/3 düzenlemesinin kıyasen uygulanabileceği, böylelikle boşluğun doldurulabileceği ileri sürülebilirse de bu kabulde de grev kararının yasaca tanınmış 60 günlük sürenin sonuna doğru alınması suretiyle -yasada öngörülmemiş- ikinci bir altmış günlük süre kullanılabilmesi sonucu doğabilecektir ki, böyle bir çözümün de sağlıklı olmayacağı, yeni tartışmaları ve sorunları gündeme getirebileceği değerlendirilmektedir.

Mevcut yasal durum ışığında gerekli değişiklikler yapılınca kadar yasal zorunluluk bulunmasa da, resmi arabulucu raporunun tebliğinin hemen akabinde grev kararının alınması, olası grev oylaması prosedürünün ve akıbetinin görülmesi, sonucuna göre hareket edilmesi, grev uygulama gününün bu çerçevede belirlenmesi önerilebilir.

Ayrıca belirtmek gerekir ki; 6356 sayılı Kanun dönemi bakımından da, grev kararını müteakip işyerinde grev oylaması sürecinin başlatılması, işverence lokavt kararı alınmasına veya alınmış lokavt kararının uygulanmasına engel olmayacaktır. Özellikle grev oylaması sonucunun “hayır” şeklinde çıkması ve grevin uygulanması imkânının kalmadığı durumlarda lokavt kararının akıbetinin ne olacağı hususunda yeni düzenlemede de hüküm bulunmamaktadır. Ancak, altı işgünlük süre içinde sendikanın başvuruda bulunmaması halinde yetkinin düşecek olması veya sendikanın başvurusu üzerine sözleşmenin YHK’ca bağitlanması durumlarında, lokavtın hukuken varlığını sürdürmesinden söz edilemeyeceği gibi lokavtı uygulamak veya sürdürmek de mümkün olmayacaktır.

SONUÇ

6356 sayılı yasa, grev oylaması konusunda büyük oranda 275 ve 2822 sayılı Yasalardaki düzenlemeleri korumuş ve aynı sistemi benimsemiştir. Ancak, grevin uygulamaya konulmasını engellemek için oylamaya katılanların salt çoğunluğunun “hayır” oyu kullanmasının

yeterli görülmesi, grev oylaması yoluyla grev uygulamasının önüne geçilmesini kolaylaştırdığı gibi oylamaya katılımın doğrudan veya dolaylı olarak engellenmesi suretiyle oylama sonucuna tesir edilmesi ihtimalini artırması nedeniyle eleştiriye açık görülmektedir.

Aynı şekilde, özellikle grev oylamasının söz konusu olduğu durumlarda 2822 sayılı TSGLK m.37/3’de yer alan “grev oylaması yapılan hallerde altmış günlük süre oylamanın sonucunun kesinleşmesinden itibaren işlemeye başlar” şeklindeki bir düzenlemeye yeni yasada yer verilmemiş olması, bazı durumlarda grevin uygulamaya konulmasını hukuken imkansız hale getiren sakınca ve riskleri bünyesinde barındırmakta olup yeni sorunlara ve tartışmalara yol açacak gibi görünmektedir.

Mevcut yasal durum ışığında gerekli değişiklikler yapılınca kadar yasal zorunluluk bulunmasa da işçi sendikalarının resmi arabulucu raporunun tebliğinin hemen akabinde grev kararının alınması, olası grev oylaması prosedürünün ve akıbetinin görülmesi, sonucuna göre hareket edilmesi, grev uygulama gününün belirlenmesi önerilebilir.

DİPNOTLAR

- 1 02.05.1969 tarih ve 13188 sayılı Resmi Gazete’de yayımlanan 19-20.10.1967 tarih ve E: 1963/337, K: 1967/31 sayılı Anayasa Mahkemesi kararı.
- 2 Demir Fevzi, Grev Oylamasının Önemi ve Uygulaması, MESS Sicil, Haziran 2011, s.130.
- 3 Güler Şerafettin, Türk İş Hukukunda Grev Oylaması, MESS Mercek, Ocak 2013, s.144.
- 4 Güler, s.133.
- 5 Dereli Toker, Grev-Lokavtla İlgili Değişiklikler, Çalışma ve Toplum, S 36, s.61.
- 6 Güler, s.140.