İSTANBUL,2004

OLAY 9

İşçi Sendikası S, İşveren İ'ye ait işyerinde toplu sözleşme yapmak için gerekli yetki belgesini almış, toplu görüşmeyi başlatmıştır. Kendisine toplu görüşme çağrısı gelen işveren İ buna uymuş, ancak görüşmeler sırasında yapılan pazarlıklar 60.günün sonunda da sonuç vermemiştir. Bunun üzerine S işçi sendikası işverene derhal ertesi gün greve başlayacaklarını bildirmiştir.

Bu sırada işyerinde çalışan işçiler, Asgari Ücret Tespit Komisyonu'nun henüz belirlediği asgari ücreti ve hükümeti protesto etmek amacıyla 3 gün boyunca işi bırakarak grev yapmaya karar vermişlerdir. Tüm bu olanlara çok sinirlenen işveren İ, işçi sendikası henüz harekete geçmeden "lokavt" kararı vermiş ve işyerini kapatmıştır.

SORULAR

1. Grev ve Lokavt ne demektir? Yasal grevin ve yasal lokavtın unsurları nelerdir?
2. S sendikasının almayı düşündüğü grev kararı sizce yasal mı? Değilse yasal olması için geçirilmesi gerekli yasal zorunluluk nedir?
3. İşçilerin asgari ücret ve hükümeti protesto amacıyla yaptıkları eylemi nasıl değerlendiriyorsunuz?
4. Yasa dışı greve giden işçiler hakkında yasayla getirilen yaptırım nedir?
5. İşveren İ'nin aldığı lokavt kararı sizce yasal mı?
6. Yasa dışı lokavt için öngörülen yaptırım hükmü nedir? Açıklayınız.

SORU 1 : Grev ve Lokavt ne demektir? Yasal grevin ve yasal lokavtın unsurları nelerdir?

Grevin Tanımı :

Grev sözcüğü dilimize Fransızca'dan gelmiştir. Dil Derneği'nin yayınladığı Türkçe sözlükteki anlamı ise iş bırakımıdır. Grev genel anlamda, "işçilerin işverene isteklerini kabul ettirmek ve ona bu yönde baskı yapmak için aralarında verdikleri karar doğrultusunda topluca işi bırakmalarıdır" şeklinde tanımlanabilir.

Öncelikle şunu belirtmek gerekir ki, grev işçilerin, işveren karşısında ekonomik hak ve menfaatlerini koruyabilmek için kullanabilecekleri en önemli araçtır. Barışçı yollar ile hakkını alamayan işçilerimiz, yasaların son çare olarak düzenlediği grev mekanizması sayesinde haklarını alabileceklerdir. 2822 sayılı Toplu İş Sözleşmesi Grev ve Lokavt Kanununun 25. Maddesinde grev şu şekilde tanımlanmıştır.

> **"Madde 25 -** İşçilerin, topluca çalışmamak suretiyle işyerinde faaliyeti durdurmak veya işin niteliğine göre önemli ölçüde aksatmak amacıyla aralarında anlaşarak veyahut bir kuruluşun aynı amaçla topluca çalışmamaları için verdiği karara uyarak işi bırakmalarına **grev** denilir. "

Bu tanım grevin genel bir tanımıdır. Ancak maddenin hemen devamında ;

> " Toplu iş sözleşmesinin yapılması sırasında uyuşmazlık çıkması halinde işçilerin iktisadi ve sosyal durumlarıyla çalışma şartlarını korumak veya düzeltmek amacıyla bu Kanun hükümlerine uygun olarak yapılan greve **kanunî grev** denilir. Kanunî grev için aranan şartlar gerçekleşmeden yapılan greve **kanun dışı grev** denilir. Siyasî amaçlı grev, genel grev ve dayanışma grevi kanun dışı grevdir. İşyeri işgali, işi yavaşlatma, verimi düşürme ve diğer direnişler hakkında kanun dışı grevin müeyyideleri uygulanır. Devletin ülkesi ve milletiyle bölünmez bütünlüğüne, millî egemenliğe, Cumhuriyete, millî güvenliğe aykırı amaçla grev yapılamaz. "şeklinde tanımlanmıştır.

Lokavtın tanımı:

Lokavt sözcüğü dilimize İngilizce'den geçmiş bir sözcüktür. Lokavt , genel anlamı itibariyle, işyerinin veya işyerlerinin kapatılarak işçilerin işine son verilmesi demektir.

2822 sayılı Yasa'nın 26. Maddesi, lokavtı şöyle tanımlamaktadır:

"Madde 26 - İşyerinde faaliyetin tamamen durmasına sebep olacak tarzda, işveren veya işveren vekili tarafından kendi teşebbüsü ile veya bir işveren kuruluşunun verdiği karara uyarak işçilerin topluca işten uzaklaştırılmasına **lokavt** denilir. Toplu iş sözleşmesinin yapılması sırasında uyuşmazlık çıkması ve işçi sendikası tarafından grev kararı alınması halinde bu Kanun hükümlerine uygun olarak yapılan lokavta **kanunî lokavt** denilir. Kanunî lokavt için aranan şartlar gerçekleşmeden yapılan lokavta **kanun dışı lokavt** denilir. Siyasî amaçlı lokavt, genel lokavt ve dayanışma lokavtı kanun dışı lokavttır. Devletin ülkesi ve milletiyle bölünmez bütünlüğüne, millî egemenliğe, Cumhuriyete, millî güvenliğe aykırı amaçla lokavt yapılamaz. "

1936 tarihli ve 3008 sayılı İş Kanunu, lokavt yasağı koymuştur. Ancak, aynı dönemde, karşıt iş mücadelesi aracı niteliğindeki grev de yasaktır. 1961 Anayasası'nın bu şekildeki düzenlemesinden, 275 sayılı Yasa'nın hazırlanması sırasında, lokavtın bir hak sayılmayacağı sonucunu çıkaranlar olmuştur. Ancak, Anayasa Mahkemesi, bu çeşit iddiaları yerinde bulmamış ve lokavtı Anayasa'ya aykırı görmemiştir.

1982 Anayasası'nın 54. maddesine göre ;

"Madde 54.- Toplu iş sözleşmesinin yapılması sırasında, uyuşmazlık çıkması halinde işçiler grev hakkına sahiptirler."

Bu hükümle grev, 1961 Anayasası'nda olduğu gibi 1982 Anayasası'nda da, temel sosyal hak olarak kabul edilmiştir. Ancak toplu iş mücadelesi olan grev konusunda 1982 Anayasası, 1961 Anayasası'na göre oldukça önemli farklılıklar getirmektedir.

Öncelikle, yeni Anayasal düzenlemeyle bu hakka, yalnızca çıkar uyuşmazlıklarında başvurulabilecektir. Şu halde, toplu iş sözleşmesinin yapılmasından sonra toplu iş sözleşmesinin uygulanması aşamasında, taraflar arasında uyuşmazlık çıktığında, işçiler greve gidemeyeceklerdir.

1982 Anayasası'nda, 1961 Anayasası'ndan değişik olarak "lokavt" deyiminin kullanılmasına karşılık "lokavt hakkı" denilmemiş olması nedeni ile, bu Anayasası'nın grev ve lokavtı eşit değerde görmediği açıkça söylenebilir.

Diğer taraftan, 1982 Anayasası grev hakkını ve lokavtı düzenlerken grev hakkının ve lokavtın sınırlarını, grev hakkı ile lokavta getirilen yasakları da göstermiştir. 54. maddeye göre; "Grev hakkı ve lokavt iyi niyet kurallarına aykırı tarzda, toplum zararına ve milli serveti tahrip edecek şekilde kullanılamaz. ". Grev gibi temel sosyal bir hakkın kapsamının soyut ilkelerle sınırlanmasının ileride uygulamada sorunlar yaratacağı söylenebilir. [1] 54. maddedeki düzenlemeye koşut olarak getirilen 2822 sayılı Yasa hükümleri de bu konuda açıklık getirmemiş, soyut kavramlara içerik kazandırmamış; yalnızca Anayasa'nın düzenlenmesi yinelenmiştir. Bu durumda, görev yargı organlarına düşmektedir.

Yine 1982 Anayasası, 1961 Anayasası'ndan farklı olarak, yasak grev ve lokavt türlerini teker teker belirtmiştir. Buna göre, "Siyasi amaçlı grev ve lokavt, dayanışma grev ve lokavtı, genel grev ve lokavt, işyeri işgali, işi yavaşlatma, verim düşürme ve diğer direnişler yapılamaz." Öte yandan, 54. maddenin 3 ve 4. fıkralarına göre, grevin ve lokavtın yasaklanabileceği haller ve işyerleri, yasayla düzenlenir. Grev ve lokavtın yasaklandığı hallerde veya ertelendiği durumlarda ertelemenin sonunda, uyuşmazlık Yüksek Hakem Kurulunca çözümlenecektir denilmektedir. Böylece, 1982 Anayasası ile devletin greve ve lokavta müdahalesine açıkça olanak tanınmıştır. Hatta

[1] Demircioğlu/Centel,İŞ HUKUKU, Beta, İstanbul , 2003, s.312

bununla da kalınmamış, ertelemelerde ve yasaklamalarda zorunlu tahkim sistemi getirilmiştir.

1982 Anayasası, grev hakkını düzenlerken yepyeni bir sorumluluk ilkesi de öngörmüştür. Hukuk sistemi içinde şimdiye kadar yeri olmayan yeni Anayasa'nın getirdiği kendine özgü bu sorumluluğa göre, "Grev esnasında greve katılan işçilerin ve sendikanın kasıtlı veya kusurlu hareketleri sonucu, grev uygulanan işyerinde sebep oldukları maddi zarardan sendika sorumludur. "

Grev konusunda 1982 Anayasası'nın öngördüğü bir başka düzenleme ise, greve katılmayan işçilerin çalışma özgürlükleri ile ilgilidir. Yasa düzeyinde çok daha ayrıntılı bir biçimde düzenlenebilecek olan bu konuda Anayasa'nın getirdiği hüküm şöyledir: "Greve katılmayanların işyerinde çalışmaları, greve katılanlar tarafından hiçbir şekilde engellenemez."

Yasal Grevin Unsurları

a. Çıkar Grevi

Yasaya göre grev, toplu iş sözleşmesinin yapılması sırasında uyuşmazlık çıkması halinde yapılırsa yasal olacaktır. Böylece, grev 2822 sayılı Yasa'ya göre, yalnızca çıkar uyuşmazlıklarında söz konusu olacaktır. Bu düzenleme Anayasa'nın 54. maddesi ile uygunluk içerisindedir. Toplu iş sözleşmesinin uygulanması aşamasında, taraflar arasında uyuşmazlık çıkarsa, işçiler grev haklarını kullanamayacakları, bu durumlarda Yasa'nın 60 ve 61.maddelerine göre yargı organına başvuracaklardır.

Yorum davası:

"**Madde 60 -** Uygulanmakta olan bir toplu iş sözleşmesinin yorumundan doğan uyuşmazlıkta sözleşmenin taraflarından her biri 15 inci maddeye göre yetkili iş mahkemesinde yoruma ilişkin bir tespit davası açabilir. Mahkeme en geç iki ay içinde kararını verir. Kararın temyiz edilmesi halinde Yargıtayın ilgili dairesi, bozma söz konusu olan hallerde işin esasına ilişkin kesin kararını iki ay içinde verir.

Kesinleşen yorum kararına uymayan taraf hakkında 80 inci madde hükmü uygulanır. Kişilerin, yorum kararına uyulmamasından doğan tazminat hakları saklıdır.

Eda davası:

Madde 61 - Toplu iş sözleşmesine dayanan eda davalarında ifaya mahkûm edilen taraf, temerrüt tarihinden itibaren, bankalarca uygulanan en yüksek işletme kredisi faizi üzerinden temerrüt faizi ödemeye de mahkûm edilir.

Aynî taahhüdünü yerine getirmeyen veya eksik yerine getiren taraf derhal ifaya mahkûm edilir. Tarafların tazminat hakları saklıdır. "

Hak ve Çıkar Uyuşmazlıkları : Bu ayrımın esası uyuşmazlığın niteliğine ve konusuna dayanmaktadır.[2]

Hak Uyuşmazlığı; işçi ile işveren arasındaki iş ilişkilerinin dayanağını oluşturan mevzuat, toplu iş sözleşmesi ve hizmet akdi hükümleri ile taraflara sağlanan haklara ilişkin olarak, taraflar arasında çıkan uyuşmazlıklardır. Örnek olarak, işverenin hizmet akdini feshettiği işçiye kanunda belirtilenden az miktarda kıdem tazminatı ödediği veya toplu sözleşmede kararlaştırılan normal ücretinin %75'i tutarındaki fazla çalışma ücreti yerine %50 tutarında fazla çalışma ücreti ödediği veya akdinde kabul edilen yılda 2 aylık tutarındaki ikramiyeyi vermediği iddiası ile çıkarılan uyuşmazlıklar gösterilebilir. Aynı şekilde, işçinin işverene karşı yapmakla yükümlü olduğu edimi yerine

[2] Çelik Nuri , İş Hukuku Dersleri, 2003 İstanbul

getirmediği veya bir makineye zarar verdiği gibi bir iddia üzerine işçi ile işveren arasında çıkan uyuşmazlıklar da hak uyuşmazlıklarını oluştururlar.
Menfaat (çıkar) uyuşmazlıkları ise mevcut bir hakkın değiştirilmesi ya da yeni bir hakkın meydana getirilmesi amacıyla çıkarılan uyuşmazlıklardır. Bunlara örnek olarak ücretlere zam yapılması, yıllık ücretli izin ücretlerinin arttırılması, çalışma sürelerinin azaltılması talepleri üzerine çıkan uyuşmazlıklar gösterilebilir. Anayasa'da grev ve lokavta toplu menfaat uyuşmazlıklarında gidilebileceği öngörülmüş, 2822 sayılı kanunda da bu konuda ayrıntılı düzenlemelere yer verilmiştir. Kanunda toplu hak uyuşmazlıklarında mahkemeye başvurma usul ve esasları da gösterilmiştir.

b. Mesleki Amaç

25. maddeye göre, grevin, işçilerin ekonomik ve sosyal durumlarıyla çalışma koşullarını korumak ve düzeltmek amacıyla yapılması gerekir. Oysa, 275 sayılı Yasa'ya göre, grevin işçilerin işverenlerle olan ilişkilerinde ekonomik durumlarını korumak için yapılması yeterli idi. Demek ki, 2822 sayılı Yasa'da 275 sayılı yasadan farklı olarak, "çalışma koşulları" da amaç içine alınmıştır.

2822 sayılı Yasa, mesleki amaç öğesini salt yasal grevler için koşul olarak öne sürmüştür. Bu anlamda, işçilerin ekonomik ve sosyal durumlarıyla çalışma koşullarını korumak ve düzeltmek amacı dışında, 25. maddenin 1.fıkrası kapsamına giren eylemler de grev olarak nitelendirilecektir. Öyleyse, mesleki amaç dışında yapılan politik grevler, dayanışma grevleri, genel grev, 2822 sayılı Yasa uyarınca grev sayılacaktır. Ancak, bu eylemler yasanın 25. maddenin 3.fıkrası gereğince yasadışı grev sayıldığından, bunlara yasanın yasadışı grev hükümleri uygulanacaktır.

Çıkar Grevi : Herhangi bir çıkar uyuşmazlığı sonucunda ortaya çıkan grev çıkar grevidir.

Siyasal Grev : Belli bir siyasal otoritenin kararı veya eylemini etkilemeye, herhangi bir kararı almasını veya almamasını veya herhangi bir eylemde bulunmasını veya bulunmamasını sağlamaya yönelik greve denir. Günümüzde

işçilerin tanımıyla "mezarda emekliliğe hayır" eylemlerini salt emeklilik yaşının yükseltilmesine karşı gösterileri örnek verebiliriz.

Ekonomik Grev : Grevci işçileri çalıştıran işvereni veya işveren topluluğunu doğrudan doğruya çalışma konularında etkilemeye yönelik greve Ekonomik Grev denir.

Genel Grev : Ülke ekonomisini bir bütün olarak etkileyebilecek kapsama ve öneme sahip greve Genel Grev denir.

Dayanışma Grevi veya Sempati Grevi : Bir işçi topluluğunun kendilerini çalıştıran işverenle aralarında doğrudan doğruya bir uyuşmazlık bulunmamasına karşın, başka bir işveren tarafından çalıştırılan işçilerin yürüttükleri grev eylemine destek olmak amacıyla başlattıkları greve, dayanışma grevi veya sempati grevi denir.

İşi Yavaşlatma : Bu tür grevlerde, işin özelliğine göre değişen yöntemlerle verimliliğin düşürülmesi, çalışmaya ilişkin kuralların çiğnenmeden veya göreve ilişkin kurallar sonuna değin uygulanmak suretiyle yapılır. Tam bir grev değil, benzeri bir uygulamadır.

c. Yasa Hükümlerine Uygunluk

25. maddeye göre grevin yasal grev olabilmesi için aranan önemli bir diğer koşul, yasada belirtilen yöntem ve biçimlere uygun olarak yapılmasıdır. Yasanın öngördüğü yöntem ve biçim koşullarına uygun olarak yapılmayan grevler mesleki amaçla yapılmış olsalar bile yasadışı grev sayılırlar.

d. Yetkili Sendikanın Karar Vermiş Olması

Herhangi bir işçi topluluğunun, herhangi bir sendikanın verdiği karara dayalı olarak ilan edilen her grevin yasal grev sayılması mümkün değildir. 2822 sayılı Yasanın 27. maddesine göre yasal grevin koşullarından biri de grev kararının, toplu iş sözleşmesi yapmaya yetkili sendika tarafından alınmış olmasıdır.

Bireysel temel hak olarak işçilere tanınan grev hakkı, içerdiği kollektif nitelik gereği ya işçilerin aralarında anlaşmalarıyla ya da işçi örgütünün

kararıyla, yani kollektif karar sonucu uygulanabilecektir. Greve karar vermede doğrudan işçilerin mi yoksa işçi kuruluşlarının mı hak sahibi olduğu konusunda, ülke mevzuatları farklılıklar göstermektedir. Bu konuda, ülkeler, üç yol geliştirmiştir. Bunlar serbestlik, işyerindeki işçilerin oyuna başvurma ve grev kararını sendika tekeline bırakma sistemleridir.

Serbestlik sisteminin uygulandığı Fransa, İtalya, Lüksemburg gibi ülkelerde greve karar verme sendikaların tekelinde değildir. Greve sendika kararı olmaksızın gidilebileceği gibi, ayrıca bunun için grev oylamasına başvurmaya da gerek yoktur. Sendikalar ve sendikalı işçiler dışında, sendikasız işçiler de grev kararı verebilirler.

İkinci sistem grev kararı için işçilerin oyuna başvurulması gereken sistemdir. Meksika'da ve Almanya'da benimsenen sistem budur. Bu ülkelerdeki uygulamaya göre; işçi, greve oylamayla karar verecektir. Alman uygulamasına göre, işçi grev oylamasına tüzükle öngörülmüşse başvurulabilecektir.

Son sistemde ise, yasa koyucular, grev kararı verme konusunda işçi örgütlerinin hak sahibi olduğunu benimsemişlerdir. Başka bir deyişle, grev kararı, işçi kuruluşunun tekeline bırakılmıştır. Norveç ve Danimarka'nın yanı sıra, ülkemizde gerek 275 sayılı Yasa'da ve gerekse de 2822 sayılı Yasa'da bu sistem benimsenmiştir.

1982 Anayasası'nın 54. maddesi "Toplu iş sözleşmesinin yapılması sırasında, uyuşmazlık çıkması halinde işçiler grev hakkına sahiptirler." Demektedir. Buna göre, 1982 Anayasası, "işçileri" grev hakkı sahibi saymaktadır. 2822 sayılı Toplu İş Sözleşmesi Grev ve Lokavt Yasası'nın grevi tanımlayan 25. maddesi de aynı yolda düzenleme yapmış, grevden söz edebilmek için işi bırakanların işçi olmaları gerekebileceği belirtilmiştir.

Grev kararını, işçilerin örgütleri alabileceğine göre o zaman kimlerin işçi sayılabileceğinin belirlemesi büyük önem taşır. Bu konuda, 2822 sayılı Yasa'da açıklık yoktur. Buna karşılık, 4857 sayılı İş Yasası m. 2 ile, 2821 sayılı Sendikalar Yasası m.2/1'de, birbirinden farklı işçi tanımlarına rastlanır.

2821 sayılı Sendikalar Yasası :

*“**Madde 2 –** İşçi: Hizmet akdine dayanarak çalışanlara denilir. “*

4857 sayılı İş Yasası:

***“Madde 2. -** Bir iş sözleşmesine dayanarak çalışan gerçek kişiye işçi denir. “*

2822 sayılı Yasası’nın 25.maddesi anlamında, işçi niteliği 2821 sayılı Sendikalar Yasası’nın 2. Maddesi göz önünde tutularak saptanmalıdır. Başka bir deyişler, “hizmet sözleşmesi”ne göre çalışmayı meslek edinmiş kimselerin işi bırakmaları ile grevin ilk unsuru gerçekleşmiş olur. Hizmet sözleşmesine dayanarak çalışan işçinin işyerinin İş Yasasına bağlı olup olmamasının bir önemi yoktur.

İşçi niteliği olmayanların işi bırakmalarında, grev söz konusu değildir. Öyleyse, memurla, serbest meslek sahibi olanlar, zorunlu çalışmaya tabi tutulan mahkumlar, çıraklar, 2822 sayılı Yasa anlamında işçi sayılmadıklarından, greve gidemeyeceklerdir. Yine TİSGLK.m.62/2 uyarınca işyerinde işveren vekili durumunda olan ve temsilci sıfatı ile toplu iş sözleşmesinde veya toplu görüşmede taraf olarak hareket eden kimseler, bu yasanın uygulanması bakımından “işveren” sayılacaklarından, bunlar için de grev söz konusu değildir.

Ayrıca, Sendikalar Yasası’nın “Bu Kanun bakımından araç sahibi hariç nakliye mukavelesine göre esas itibariyle bedeni hizmet tarzı suretiyle çalışmayı veya neşir mukavelesine göre eserini naşire terk etmeyi meslek edinmiş bulunanlar ve adi şirket mukavelesine göre ortaklık payı olarak esas itibariyle fiziki veya fikri emek arzı suretiyle -bu mukavelenin aynı durumdaki herkese fiilen açık olması kaydıyla- bir işyerinde çalışanlar da işçi sayılırlar. ” denilmesine karşın, hizmet sözleşmesine dayanarak çalışmadıklarından, bunların topluca işi bırakmaları da grev olarak nitelendirilemez.

Öte yandan, memura grev yasağı, hukukumuzdaki kimi yasalarda, kesinlikle vurgulanmıştır. Örneğin; 657 sayılı Devlet Memurları Yasası’nın 27. maddesine göre, “Devlet memurlarının greve karar vermeleri, grev tertiplemeleri, ilan etmeleri, bu yolda propaganda yapmaları grev veya grev teşebbüsüne katılmaları, grevi desteklemeleri veya teşvik etmeleri”

yasaklanmıştır. Bunun yanı sıra, Ceza yasası md. 236 uyarınca kamu hizmetlilerinin işten çekilmeleri durumunda bunlara cezai yaptırım uygulanır.

Ayrıca, 1982 Anayasası'nın 54. maddesinin 8.fıkrasına göre, dayanışma grevi yapılamaz. bu anayasaya uygun olarak hazırlanmış 2822 sayılı Yasa'ya göre, işçilerin kendi işverenleri dışında başka işverenlere karşı iş uyuşmazlığı çıkarabilmeleri, yasal planda söz konusu değildir.

İşçilerin kendi çalıştıklarından başka bir işyeri, işletme ya da iş kolundaki uyuşmazlığın, bu uyuşmazlığa taraf olan işçiler lehine sonuçlanmasını sağlamak için yaptıkları destekleme niteliğindeki greve sempati (dayanışma) grevi denir.

Daha geniş anlamda alınırsa, aynı işyeri veya işletmedeki iş uyuşmazlıklarında, işçilerin birbirlerini desteklemek amacı ile yaptıkları grev, dayanışma amaçlı greve uygulamadan verilecek ilk örnektir. Arkadaşları keyfi olarak işten çıkarıldığı için, onların yeniden işe alınmalarını sağlamak amacıyla öteki işçilerin yaptıkları grev bu türdendir.

Yine, aynı iş ve işkolunda, ama farklı işyerlerinde çalışan işçilerin birbirlerini desteklemek amacıyla yaptıkları grevler de bir başka dayanışma grevi türünü oluşturur. Öte yandan, uygulama ve öğretide, kendi meslekleri, işkolları ya da çalıştıkları işyerleri dışındaki işçilerin yaptıkları grevi desteklemek amacıyla diğer işçilerin yaptıkları grevler de dayanışma grevi olarak nitelendirilir.

Dayanışma grevinin yasallığı çeşitli tartışmalara neden olmuştur. Özellikle işçi ve sendika çevreleri dayanışma grevine sıcak bakmaktadır. İşçi sendikalarına göre, çeşitli meslek ve sanatlarda uygulanan ücretler ve çalıma koşulları, birbirleriyle iç içedir. Belirli bir iş kolunda çalışan işçiler, işverenleri karşısında özellikle ücret konusunda yenilgiye uğrar ve bu da ücretlerin düşüklüğüne yol açarsa, öteki işkollarındaki işçiler, bu durumdan doğal olarak etkileneceklerdir. İşçiler, uyuşmazlığın söz konusu olduğu işkollarına bağımlı öteki işkollarındaki işçilerle dayanışma içine girerek, başkalarının haklarını savunurken, kendi çıkarları için de mücadele etmiş olacaktır.

Dayanışma grevine karşı olanlara göre, grev işçilerin kabul edemeyecekleri çalışma koşullarına gösterdikleri bir tepkidir. İşçiler

kendilerine uygulanan çalışma koşullarından memnunlarsa, başka mesleklerde veya faaliyet alanlarında çalışan işçilere uygulanan çalışma onları ilgilendirmemelidir. Aksine bir durum, iş durdurmalarının genişlemesine yol açar ki, grevle amaçlanan da herhalde bu olmamalıdır.

Türk hukukunda, dayanışma grevi öteden beri yasaktır. 275 sayılı Yasa gibi 2822 sayılı Toplu İş Sözleşmesi Grev ve Lokavt Kanunu da, grev hakkını işçilerin kendi işverenleriyle belirli bir çerçevede çıkan iş uyuşmazlıklarıyla sınırlamıştır.

e. İşi bırakma

TİSGLK. M.25/1 anlamında grevin bir başka önemli unsuru da, işçilerin işi bırakmalarıdır. Yasaya göre işi bırakmaksızın işi yavaşlatmaya ve verimi düşürmeye yasa dışı grevin yaptırımları uygulanacaktır.

Yasanın öngördüğü çeşitli aşamalardan geçilmiş, istenilen koşullar yerine getirilmişse, işi bırakma süresine bakılmaksızın yapılan eylem grev sayılacaktır. Koşulları gerçekleştirilerek başlatılan yasal greve tüm işçilerin katılması zorunlu değildir ve birden çok işçinin katılması ile de o işyerinde grev oluşur. İşçilerin ortaklaşa eylemi, o işyerinde veya iş kolunda faaliyetin durmasına, işin önemli ölçüde aksamasına neden olmuşsa eylem grevdir. Bunun dışında greve katılan işçilerin sayısının o iş yerinde faaliyeti durduracak ya da önemli ölçüde azaltacak çoğunlukta olmasının önemi yoktur. Gerçekten teknik gelişmeler, çok az sayıda işçinin, işin tümüyle durmasına ya da önemli ölçüde aksamasına yol açacak kilit bir yerde çalışmasına olanak vermektedir.

f. Grev kararının tebliğ ve ilanı

2822 sayılı Yasa'nın 28.maddesi uyarınca, grev kararı, karar tarihinden itibaren altı işgünü içinde karşı tarafa tebliğ edilmek üzere notere ve kararın birer örneği görevli makama tevdi edilir. Buradaki süre, notere verilme süresi olmalıdır. Noter olağan yollardan bunu karşı tarafa tebliğ edecektir. Burada artık bir süre söz konusu değildir. Karar alan tarafın yükümlülüğü, grev

kararını aldıktan sonra bu kararı yine altı işgünlük süre içinde karşı tarafa tebliğ etmek üzere notere vermekle bitecektir.

Grev kararı alan sendika, kararı aldıktan sonra bu kararın bir örneğini de görevli makama verecektir. Bu süre içinde grev kararı görevli makama tevdi edilmezse, 2822 sayılı Yasa uyarınca kararı tevdi etmeyen taraf para cezasına çarptırılacaktır. (m.80)

> "**Madde 80 -** 28 inci madde ile 51 inci maddenin birinci fıkrası, 54 üncü maddenin ikinci fıkrası, 59 uncu maddenin üçüncü fıkrası ve 63 üncü maddede sözü edilen ilân, bildirme ve bilgi verme yükümlülüklerini yerine getirmeyenlere yirmi bin liradan altmış bin liraya kadar ağır para cezasına hükmolunur. "

Notere grev kararını karadan itibaren altı işgünü içinde tevdi etmeyen tarafın grev hakkı düşer. Yapılan grev artık, yasa dışı grevdir. Ancak bu durumda yetki belgesinin düşüp düşmeyeceği konusunda, yasada açıklık yoktur.

İlan : Grev kararının işyeri veya işyerlerinde grev kararı alınınca derhal ilan edilmesi, 28.maddede yer alan emredici bir hükümdür. Burada "derhal"den kasıt, kararın alınması ile başlayan bir süre içinde grevin notere ve gerekli makama tevdi süresidir. İlan yapılmadan yapılan grev yasa dışıdır. İlanın ne türde olacağı yasada belirtilmemişse de ilan yazılı olmalıdır. yazılı dışında örneğin ses aygıtlarıyla yapılan ilanlar geçersiz olmalıdır.

g. Grev yasağı ya da kısıtlamasının bulunmaması

Grevin yasal grev sayılabilmesi için 2822 sayılı Yasa'da öngörülmüş bir grev yasağının veya kısıtlamasının bulunmamasıdır. Grev yasağının olduğu işler ile grev yasağının bulunduğu yerler ve geçici grev yasakları, 29-31. Maddelerde ayrıntılı olarak sayılmıştır.

Yasağın bulunduğu işler:

> "**Madde 29 -** Aşağıdaki işlerde grev ve lokavt yapılamaz:
> 1. Can ve mal kurtarma işlerinde,

2. Cenaze ve tekfin işlerinde,

3.(Değişik: 27/5/1988 - 3451/5. md.) Su, elektrik, havagazı, termik santrallerinii besleyen linyit üretimi, tabii gaz ve petrol sondajı, üretimi, tasfiyesi, dağıtımı, üretimi nafta veya tabii gazdan başlayan petrokimya işlerinde,

4. Banka ve noterlik hizmetlerinde,

5. (Değişik: 27/5/1988 - 3451/5.md.) Kamu kuruluşlarınca yürütülen itfaiye, şehir içi deniz, kara ve demiryolu ve diğer raylı toplu yolcu ulaştırma hizmetlerinde. “

Yasağın bulunduğu yerler:

“**Madde 30 -** Aşağıdaki işyerlerinde grev ve lokavt yapılamaz:

1- İlaç imâl eden işyerleri hariç olmak üzere, aşı ve serum imâl eden müesseselerle, hastane, klinik, sanatoryum, prevantoryum, dispanser ve eczane gibi sağlıkla ilgili işyerlerinde,

2. Eğitim ve öğretim kurumlarında, çocuk bakım yerlerinde ve huzurevlerinde,

3. Mezarlıklarda,

4. Millî Savunma Bakanlığı ile Jandarma Genel Komutanlığı ve Sahil Güvenlik Komutanlığınca doğrudan işletilen işyerlerinde. “

Geçici yasaklar:

"**Madde 31 -** Savaş halinde, genel veya kısmî seferberlik süresince grev ve lokavt yapılamaz. Yangın, su baskını, toprak veya çığ kayması veya depremlerin sebebiyet verdiği ve genel hayatı felce uğratan felaket hallerinde Bakanlar Kurulu, bu hallerin vuku bulduğu yerlere inhisar etmek ve bu hallerin devamı süresince yürürlükte kalmak üzere, gerekli gördüğü işyerleri veya işkollarında grev ve lokavtın yasak edildiğine dair karar alabilir. Yasağın kaldırılması da aynı usule tabidir.

(İkinci fıkra mülga: 27/5/1988 - 3451/11. md.)

Başladığı yolculuğu yurt içindeki varış mahallerinde bitirmemiş deniz, hava ve kara ulaştırma araçlarında, sıkıyönetim ve olağanüstü hallerde grev ve lokavt yapılamaz. "

Yasaklarda Yüksek Hakem Kuruluna başvurma:

"**Madde 32 -** (Birinci fıkra mülga: 27/5/1988 - 3451/11. md.)

Grev ve lokavtın yasak olduğu işler ile yerlerdeki uyuşmazlıklarda, taraflardan biri 23 üncü maddede belirtilen tutanağın alınmasından veya geçici grev ve lokavt yasağının altı ayı doldurmasından itibaren altı işgünü içinde Yüksek Hakem Kuruluna başvurabilir. "

Yasal Lokavtın Unsurları

a. Çıkar lokavtının yapılması

2822 sayılı Yasa'da greve koşut olarak yapılan düzenleme sonucu, hak uyuşmazlıklarından doğan lokavtlara yer verilmemiştir. Buna göre, lokavta yalnızca çıkar uyuşmazlıklarında başvurulacaktır.

b. İşçi sendikası tarafından grev kararının alınmış olması

Yasa, lokavtın yapılmasını grev hakkından farklı olarak, ayrıca "işçi sendikası tarafından grev kararı alınması" koşuluna bağlamıştır. Yasa lokavtın yapılmasını, grev kararının uygulanması değil, alınması koşuluna bağlamıştır. Oysa karar alınmış olan her grev uygulanmayabilir veya uygulanması fiilen veya hukuken olanaksız olabilir. Bu durumda, işveren ilgili işyerinde veya

işyerlerinde uygulanmakta olan bir grev bulunmamasına karşın, lokavta başvurabilecek, yani saldırı lokavtı başlatabilecektir. Lokavt, grev hakkının kullanılmasına karşı yapılan savunma lokavtı ve işverenlerin kendi istek ve koşullarını benimsetmek için yaptıkları saldırı lokavtı olarak, ikiye ayrılır. TİSGLK m.26 lokavt yapabilme olanağını işçi sendikasının grev kararı almasına bağlı kıldığından, bu hükümle saldırı lokavtını yasaklamıştır. Şu halde, grev kararı alınmadan yapılan bir lokavt yasa dışı olacaktır. Ayrıca, yasaya göre "Grevin uygulanmasına son verilmesi lokavtın kaldırılmasını gerektirmez."

c. Yasaya uygunluk

Yasanın 27.maddesine göre, lokavt kararını, işveren sendikası veya sendika üyesi olmayan işveren alabilir. Gerek işveren sendikasının ve gerekse işveren sendikası üyesi olmayan işverenin, uyuşmazlıkta taraf olması gerekir.

Lokavt kararı, işçi sendikasının almış olduğu grev kararının işveren sendikası veya işveren sendikası üyesi olmayan işverene bildirilmesinden itibaren altı işgünü içinde alınabilir.

Lokavt kararını alan işveren veya işveren sendikası, bu kararını, karar tarihinden itibaren altı işgünü içinde işçi sendikasına tebliğ etmek üzere notere ve bir nüshasını da görevli makama vermek ve ayrıca işyeri (ya da işyerlerinde) ilan etmek zorundadır. (TİSGLK m.28)

Lokavt kararının yasal olabilmesi için, bu kararın, işçi sendikasına tebliğinden itibaren altmış gün içinde ve işçi sendikasına noter aracılığı ile altı işgünü önce bildirecek tarihte uygulamaya konulması gerekir. Karşı tarafa tebliğ edilmek üzere, süresi içinde noter ve görevli makama tevdi edilmeyen lokavt kararı uygulanmaz. Lokavt kararı, altmış günlük süre içinde, herhangi bir işgünü uygulamaya konulabilir, yeter ki, en az altı işgünü önceden işçi sendikasına bildirilmiş tarihte uygulama başlamış olsun. Bildirilen günde başlamayan lokavt hakkı düşer.

Lokavtın yasal nitelik taşıyabilmesi için, lokavt yasağı bulunmamalıdır. Anayasa’nın 54. maddesinin 4. fıkrası, grev ve lokavtın yasaklanabileceği ve

ertelenebileceği işlerin ve yerlerin yasayla düzenleneceğini belirtmiştir. 2822 sayılı Yasa'da 29,30,31,32,33 ve 34. maddelerinde bu konuyu düzenlemiştir.

d. İşçilerin Topluca İşten Uzaklaştırılması

Yasa lokavtın tanımında "İşçilerin topluca işten uzaklaştırılması" koşuluna yer vermiştir. Dolayısıyla işyerinin faaliyetinin aksamamasına veya kısmen aksamasına neden olacak biçimde işçilerin ancak bir bölümünün işten uzaklaştırılmaları, lokavt tanımına uymamaktadır.

e. İş hukukuna ilişkin amaç

Yasal lokavtın bir başka unsuru da, iş hukukuna ilişkin bir amaç izlemesi yani "mesleki amaç" taşımasıdır. Yasada mesleki amaç, "toplu iş sözleşmesinin yapılması sırasında uyuşmazlık çıkması ve işçi sendikası tarafından grev kararı alınması halinde.. yapılan lokavt" ifadeleriyle ancak dolaylı biçimde belirtilmiştir. Oysa, 275 sayılı önceki Toplu İş Sözleşmesi Grev ve Lokavt Yasası, 18.maddesinde "iş şartlarında veya bunların tatbik tarz ve usullerinde değişiklik yapmak ve yeni iş şartları kabul ettirmek veya mevcut iş şartlarını korumak amacı" sözleriyle lokavtta mesleki amaç unsurunu açık bir şekilde aramaktaydı. Buna göre, bir lokavt mesleki amaç taşıyorsa yasaldır. Yaksa lokavt politik amaç güttüğünde veya destekleme amaçlı yapıldığında yasal olmayacaktır. Kaldı ki, TİSGLK. M.26/3'de, ayrıca "siyasal amaçlı lokavt, genel lokavt ve dayanışma lokavtının kanun dışı olduğu" da benimsenmiştir.

SORU 2 : S sendikasının almayı düşündüğü grev kararı sizce yasal mı? Değilse yasal olması için geçirilmesi gerekli yasal zorunluluk nedir?

S sendikasının almayı düşündüğü grev kararı yasal değildir. Çünkü 2822 sayılı Yasa'nın 25. maddesine göre grevin yasal grev olabilmesi için yasada belirtilen yöntem ve biçimlere uygun olarak yapılması gerekmektedir. S işçi sendikasının, İşveren İ'ye derhal ertesi gün greve başlayacaklarını bildirmesi bu yasal zorunlulukları yerine getirmeden gerçekleştiği için düşünülen grev kararını kanuni olmaktan çıkarmaktadır. S işçi sendikasının bu kararı almadan önce geçmesi gereken yasal zorunluluklar 2822 sayılı Toplu İş Sözleşmesi Grev ve Lokavt Kanunu'nun 27. Maddesinde açıkça belirtilmiştir.

Kanuni grev ve kanuni lokavt kararı:

"**Madde 27 -** Bir veya birden çok işyerinde veya bir işletmede, bu yerlere ilişkin 21 inci maddedeki uyuşmazlığın çözülemediğini 23 üncü madde uyarınca belirten tutanağın tebliğinden itibaren altı işgünü geçmeden grev kararı alınamaz. Birinci fıkrada öngörülen sürenin geçmesinden sonra kanuni grev kararı altı işgünü içinde uyuşmazlığın tarafı işçi sendikasınca alınabilir. Bu süre içinde grev kararı alınmazsa veya grev yasaklarında Yüksek Hakem Kuruluna başvurulmazsa yetki belgesinin hükmü kalmaz. Uyuşmazlığın tarafı olan işveren sendikası veya sendika üyesi olmayan işveren, işçi sendikasının almış olduğu grev kararının kendisine tebliğinden itibaren altı işgünü içinde lokavt kararı alabilir. Grev kararı uyuşmazlığın kapsamındaki işyerlerinin bir kısmı için alınmış olsa dahi lokavt kararı o uyuşmazlığın kapsamındaki başka işyerleri için de alınabilir. "

"**Madde 28 -** 27 nci madde uyarınca alınan grev ve lokavt kararları, karar tarihinden itibaren altı işgünü içinde karşı tarafa tebliğ edilmek üzere notere ve kararın birer örneği görevli makama tevdi edilir. Grev ve lokavt kararı işyerinde veya işyerlerinde kararı alan tarafça derhal ilân edilir. "

Uyuşmazlığın anlaşma yoluyla çözümü konusunda barışçıl yolların denenmiş olması

Yasaya göre uyuşmazlıklarda greve karar verebilmek için barışçı yolların denenmiş olması gerekir. Bunun için de, toplu görüşme ve arabuluculuk aşamaları aşılmalıdır. Greve başvurmadan önce tarafların uyuşmazlığı barışçı yollardan geçirme zorunluluğu, başka ülkelerin mevzuatında da kabul edilmiştir.

Uyuşmazlığın tespiti:

Madde 21 - (Değişik birinci fıkra: 3/6/1986 - 3299/6 md.) Toplu görüşme için tespit edilen yer, gün ve saatte taraflardan biri toplantıya gelmezse veya toplantıya geldiği halde görüşmeye başlamazsa ya da toplu görüşmeye başlandıktan sonra taraflardan biri toplantıya devam etmezse, toplantıya gelen taraf, durumu görevli makama altı iş günü içerisinde yazı ile bildirir.

Toplu görüşmenin başlamasından itibaren altmış gün içinde taraflar anlaşamadıklarını bir tutanak ile tespit ederlerse veya toplu görüşmenin başlamasından itibaren altmışıncı günün sonunda anlaşmaya varamamışlarsa, taraflardan biri durumu görevli makama yazıyla bildirir.

Arabuluculuk

Madde 22 - (Değişik: 3/6/1986 - 3299/7 md.)

(Ek: 27/5/1988 - 3451/4. md.) 21 inci maddenin birinci fıkrasına göre düzenlenen yazıyı alan makam, yazıyı düzenleyen tarafın talebini göz önüne alarak otuz veya altmış günün geçmesini beklemeksizin aşağıdaki hükümler uyarınca arabuluculuk işlemlerini başlatır.

Toplu görüşmenin başladığı tarihten itibaren otuz gün geçmesine rağmen anlaşma sağlanamamışsa, taraflardan her biri görüşmelere 59 uncu maddeye göre düzenlenen Resmî listeden bir arabulucunun katılmasını görevli makamdan isteyebilir. Başvuruyu alan görevli makam arabulucu tayini için tarafları altı iş günü içinde toplantıya

çağırır. Taraflardan biri bu toplantıya katılmazsa veya toplantıda arabulucu tayini hususunda aralarında anlaşma sağlanamazsa, görevli makam, Resmî listeden bir arabulucuyu taraflardan en az birinin huzurunda ad çekmek suretiyle tespit eder. Arabulucu tayini yoluna gidilmiş ve anlaşma sağlanamamışsa, uyuşmazlığın tespiti bakımından altmış günlük sürenin geçmesi beklenilmez ve ayrıca Resmî arabulucu tayin edilmez. Bu takdirde arabulucunun düzenleyip görevli makama tevdi edeceği tutanak, 23 üncü maddede belirtilen Resmî arabulucu tutanağı mahiyetindedir.

Birinci fıkraya göre arabulucu tayini yoluna gidilmemiş ve toplu görüşmenin başladığı tarihten itibaren altmış gün geçmesine rağmen anlaşma sağlanamamışsa, görevli makam başvuru üzerine veya re'sen altı işgünü içinde 15 inci maddede öngörülen mahkemeye başvurmak suretiyle Resmî listeden bir arabulucunun tayinini talep eder.

Resmî arabulucunun görevi mahkemece kendisine yapılacak duyurudan itibaren başlar.

27. maddede sözü edilen tutanak 23. Maddede belirtilen tutanaktır. İşte bu tutanağın tebliğinden itibaren altı işgünü geçtikten sonra grev kararı alınabilecektir. Böyle bir grev kararı alma yasağı süresinin konmasının nedeni, tarafların konuyu bir kez daha aralarında düşünmelerini, gerekiyorsa birbirleriyle temas kurmalarını sağlama amacına yönelik olabilir.

Grev kararı alma yasağı süresinin geçmesinden sonra, yasal grev kararı altı işgünü içinde uyuşmazlığın tarafı sendikaca alınacaktır. Böylece 27. maddenin 2. Fıkrasında, bu kez de grev kararının alınması belirli bir süreyle sınırlanmıştır. Grev kararı, altı iş günlük grev kararı alma süresinin geçmesinden sonra altı iş günlük süre içinde alınmaz ise veya grev yasaklarında bu süre içinde Yüksek Hakem Kurulu’na başvurulmaz ise, yetki belgesinin hükmü kalmaz. Diğer bir deyişle, yetkili sendikanın bu durumda yalnız grev yapma hakkı değil toplu iş sözleşmesi yapma hakkı da düşmektedir.

Ayrıca kanunun 28. maddesine göre yukarıda izah ettiğimiz şekilde alınan grev kararı, karar tarihinden itibaren altı iş günü içinde karşı tarafa tebliğ edilmek üzere notere ve kararın birer örneği görevli makama tevdi edilir. Grev ve lokavt kararı işyerinde veya işyerlerinde kararı alan tarafça derhal ilan edilir.

S işçi sendikası ise bu koşulları sağlamadan grev kararını İşveren İ'ye bildirdiği için almış olduğu gev kararı yasal olmayacaktır.

SORU 3 : İşçilerin asgari ücret ve hükümeti protesto amacıyla yaptıkları eylemi nasıl değerlendiriyorsunuz?

İşçiler, asgari ücret ve hükümeti protesto amacıyla yaptıkları eylemi grev olarak nitelendirseler de aslında yaptıkları eylem 2822 sayılı Yasa'ya göre kanun dışı grev olarak değerlendirilmektedir. 2822 sayılı Yasa'nın 25. maddesi kanuni grevi şu şekilde tanımlamaktadır:

> "Toplu iş sözleşmesinin yapılması sırasında uyuşmazlık çıkması halinde işçilerin iktisadi ve sosyal durumlarıyla çalışma şartlarını korumak veya düzeltmek amacıyla bu Kanun hükümlerine uygun olarak yapılan greve **kanunî grev** denilir. Kanunî grev için aranan şartlar gerçekleşmeden yapılan greve **kanun dışı grev** denilir. Siyasî amaçlı grev, genel grev ve dayanışma grevi kanun dışı grevdir. İşyeri işgali, işi yavaşlatma, verimi düşürme ve diğer direnişler hakkında kanun dışı grevin müeyyideleri uygulanır.
>
> Devletin ülkesi ve milletiyle bölünmez bütünlüğüne, millî egemenliğe, Cumhuriyete, millî güvenliğe aykırı amaçla grev yapılamaz. "

Bu tanımdan da görüldüğü gibi grevin yasal olabilmesi için öncelikle toplu iş sözleşmesinin yapılması sırasında çıkan bir çıkar uyuşmazlığının bulunması gerekmektedir. Burada işçiler toplu iş sözleşmesinin nasıl sonuçlandığına bakmaksızın Asgari Ücret Tespit Komisyonu'nun henüz belirlediği asgari ücreti ve hükümeti protesto etmek amacıyla 3 gün boyunca işi bırakarak grev yapmaya karar vermişlerdir. Dolayısıyla burada toplu iş sözleşmesinde bir uyuşmazlık olduğunu düşünerek grev kararı alınmamıştır. Yasa'da siyasî amaçlı grev, genel grev ve dayanışma grevi kanun dışı grev oldukları söylenmektedir. Burada işçilerin yaptıkları grev siyasi amaçlı grev olduğu için kanun dışı grev olmaktadır ve bu konuda kanun dışı grevin müeyyideleri uygulanır. Burada siyasi grevin ne olduğunu açıklamakta fayda vardır.

Siyasi Grev; kamu gücünü elinde bulunduran yasama, yürütme ve yargıya karşı onları bir karar almaya ya da bir karar almaktan kaçınmaya ya da alınmış bir karardan dönmeye zorlamak için yapılan grevdir. Daha somut olarak, grevler şu öğeleri birlikte içerirse siyasi grev sayılabilir:

- Bu tür grevlerde taraf devlettir.
- Grev eylemiyle yerine getirilmesi istenenler, işverenin iradesi ve olanakları dışındadır.
- Grevde işçinin toplumsal ve ekonomik ayrıca çalışma koşullarının korunmasına ve düzeltilmesine yönelik amaç yerine, daha çok siyasi amaçlar baskın olmalıdır.

Mevcut toplumsal düzeni değiştirmeyi veya bir rejim değişikliğini, siyasal reformu ya da hükümetin bir politik kararını, örneğin bir savaş ilanını amaçlayan grev, doğrudan devlete yönelik olduğundan “gerçek anlamda ya da salt siyasal grev”dir.

Gerçek (salt) siyasal grevde işçiler, işverenlere karşı, çalışma koşullarını doğrudan ilgilendiren bir istem veya istemlerle ortaya çıkmazlar. Daha çok, yönetimin belirli bir ekonomik veya politik tasarrufuna bir yurttaş sıfatıyla karşı çıkarlar.

Mevcut düzenin değişmesi veya siyasal reform amacıyla yapılan siyasal grev bazen kurulu düzeni korumayı amaç edinmiş, diğer bir deyişle siyasi iktidarı desteklemek amacına yönelmiş de olabilir.

Diğer taraftan, “zulme karşı mukavemet” ilkesine göre yapılan siyasal grevde, grevci işçilerin kusurlu kabul edilemeyecekleri, çünkü sözü edilen ilkenin işçinin vazgeçilmez ve doğal haklarından olduğu görüşü de vardır.

Ancak devlete yöneltilmiş her grev, siyasal grev değildir. Devlete yöneldiği halde, mesleki amaçla yapılan, bağımlı çalışanın ekonomik-toplumsal hakları ve çalışma koşullarını ilgilendiren grevler de görülür. İşçilerin mesleki ya da sosyal sorunları ile ilgili olarak mevzuat değişikliğini amaçlayan bu bağlamda devletin organlarına veya öteki kamu otoritelerine baskı yapmaya yönelik olan söz konusu eylemlere “görünüşte siyasal grev” denilmektedir.

Bu türden grevlerde mesleki amaç ile siyasi amaç öğelerini birbirinden ayırmak pek kolay değildir. Bazı görüşlere göre, bu türden grevler, ekonomik-

siyasal grevlerdir. Devleti taraf seçtiği için siyasal sayılan mesleki amaçlı grevler de yapılabilir. Temel sorun, siyasal grevle mesleki amaçlı grev arasındaki farkın nasıl belirleneceğidir. Burada hangi ölçütün uygulanacağı konusunda hukukta somut bir yanıt verilmemektedir. Oysa, kimi hukuk sistemleri ve hukukçular görünüşteki siyasal grevleri de devlete yöneltilmiş olduğu için siyasal grev kabul etmektedir.

Türkiye'de siyasi grev 1982 Anayasası'nda yasaklanmıştır (m.54/7). 2811 Sayılı Toplu İş Sözleşmesi Grev ve Lokavt Kanunu'na göre, yasal grevin ön koşulu, mesleki amaçtır. İşçilerin ekonomik ve sosyal durumlarıyla çalışma koşullarını korumak ve düzeltmek amacı dışında, 2822 sayılı yasanın 25.maddesinin 1.fıkrası kapsamına giren eylemler grev olarak nitelendirilir ve mesleki amaç dışında yapılan siyasal grevler, yasa uyarınca grev sayılır. Ancak bu eylemler, aynı yasanın 25. maddenin 3.fıkrası gereğince yasadışı grev sayıldığından, bunlara yasanın yasa dışı grev hükümleri uygulanır.

Siyasal grev 1983 öncesindeki 275 sayılı yasanın 17.maddesinin 2.fıkrasıyla 55. Maddesiyle de yasaklanmıştı. Ancak, Türkiye'de, özellikle 1970-1980 döneminde ve 1990 sonrasında siyasal amaçlı işçi hareketleri ve grevler gözlenmiştir. 1976'daki DGM direnişi, 1970'te 15-16 Haziran olayları, 1990'lar sonrasının özelleştirmelerini protesto, 5 Nisan kararlarını protesto vb. eylemleri Türkiye'de siyasal greve örnek olarak verilebilir.

Bu olayda işçilerin yaptıkları grev görünüşte siyasal grevdir, çünkü işçiler hükümetin belirlemiş olduğu asgari ücreti protesto etmek amacını gütmekteler, dolayısıyla mesleki amacı göz önünde bulundurdukları söylenebilir. Fakat taraf olarak hükümeti seçmiş olmaları grevin yasallığını ortadan kaldırmaktadır. İşçiler ekonomik ve toplumsal koşullarını protesto etmek ve hükümetin kararlarını değiştirebilmek için baskı yaptıklarından dolayı burada yapılan grevi görünüşte siyasal grev olarak değerlendirebiliriz. Kanuni grev için aranan şartların hiçbirinin yerine getirilmemiş olmasına da dikkat etmek gerekir.

T.C. YARGITAY KARARLARI

9. Hukuk Dairesi
Esas No: 2000/395
Karar No: 2000/223
Tarihi: 20.01.2000

ÖZÜ:
Kanun dışı grevin tespiti ile ilgili açılacak davada dava dilekçesinin Bölge Çalışma Müdürlüğüne kayıt ettirilmesi gerekmemektedir. Anılan kayıt çoğunluk tespitine karşı açılan itiraz davalarında söz konusudur. Bir işyerinde üretimin durması sonucunu doğuran olaylar söz konusu ise bunun tespit ettirilmesinde işverenin hukuki yararı bulunmaktadır.[3]

DAVA:
(....) AŞ adına Avukat (....) ile 1- (....) ve 223 arkadaşı adına Avukat (....) 2- (.....) ve 3 arkadaşı adlarına Avukat (...) aralarındaki dava hakkında Kayseri İş Mahkemesinden verilen 9.11.1999 günlü ve 676/947 sayılı hüküm davacı Avukatınca temyiz edilmiş olmakla dosya incelendi gereği konuşulup düşünüldü:

KARAR:
Davacı işveren 2822 sayılı Toplu İş Sözleşmesi Grev ve Lokavt Kanunun 46. maddesine göre kanun dışı grevi tespit davası açarak mahkemenin esas defterine kayıt edilmek suretiyle bu dava için esas numarası verilip harcı da yatırılmıştır. Bu itibarla ve özellikle HUMK'nun 368. maddesi kapsamında bu isteğin "Tespiti delail" şeklinde nitelendirilmesi olanağı yoktur. Esasen bu husus mahkemenin kabulündedir. Ne var ki, mahkemece iki gerekçe gösterilerek davanın reddine karar verilmiştir.

[3] www.yargitay.gov.tr

Bu gerekçelerden birincisi dava dilekçesinin Bölge Çalışma Müdürlüğüne kayıt ettirilmemiş olmasıdır.

Oysa böyle bir kaydın bu dava bakımından ön koşul olarak kabul edilmesi düşünülemez. Anılan kayıt, çoğunluk tespitine karşı açılan itiraz davalarında söz konusudur.

Mahkemenin ikinci gerekçesine gelince davacı işverenin bu tür bir davayı açmakta hukuki yararının bulunmadığı konusu ile ilgilidir. Şayet bir işyerinde üretimin durması sonucunu doğuran olaylar söz konusu ise bunun tespit ettirilmesinde hukuki yararın bulunmadığı düşüncesine yer verilemez.

Gerçekten işveren şayet bir kanun dışı grev varsa iş mevzuatının kendisine tanıdığı yetkileri kullanabilme imkanına sahip olur. Yoksa yetki kullanması mümkün değildir. Bu itibarla bu davanın işin esası incelenerek sonuçlandırılması kaçınılmazdır.

Ne var ki, dava hasımsız olarak açılmıştır. Böyle bir davanın iş mevzuatına göre ya ilgili işçi sendikası ya da çalışan işçilerin tamamı veya bir bölümü eylemlerle ilgili bulunması nedeni ile hasım gösterilmelidir.

Zira verilecek karar onlar hakkında sonuç doğuracaktır. Açıklanan nedenlerle taraf teşkil edilerek ve tarafların gösterecekleri deliller toplanıp irdelenmek sureti ile hasıl olacak sonuca göre bir karar verilmelidir.

Yazılı şekilde hüküm kurulması usul ve yasaya aykırı olup bozmayı gerektirmiştir.

SONUÇ :

Temyiz olunan kararın yukarıda yazılı sebepten **BOZULMASINA**, peşin alınan temyiz harcının istek halinde ilgiliye iadesine, 20.1.2000 gününde oybirliğiyle karar verildi.

Daire:9
Tarih:24.11.1989
Esas No: 1995/10276
Karar No:1995/11158
İlgili Maddeler:2822 SK 25 ,2822 SK 46

İlgili Kavramlar:KANUN DIŞI GREV KANUNİ GREV FAALİYETİ DURDURMAK

Karar Metni: İşçilerin, kanuni **grev** için aranan şartlar gerçekleşmeden topluca çalışmamak suretiyle işyerinde faaliyeti durdurmak veya işin niteliğine göre önemli ölçüde aksatmak amacıyla aralarında anlaşarak işi bırakmaları kanun dışı **grev** sayılır.

Daire:9
Tarih:24.3.1986
Esas No: 1986/2721
Karar No:1986/3200
Karar Metni: İşçi sendikasınca alınan grev kararı ve uygulama kararı hakkındaki usul ve süreye uygun olarak işveren tebliğ edilmediğinden grev kararı uygulanamayacaktır. Grev kararının uygulamaya konulmaması hali yetki belgesinin hükümsüzlüğü sonucunu doğurur.[4]

Daire:9

Tarih: 28.12.1990

Esas No: 1990/14364

Karar No: 1990/14448

ÖZET : Toplu İş Sözleşmesi Grev ve Lokavt Kanununun 15. maddesindeki altı iş

gününün hesabında, tebliğ günü hesaba katılmaz. Ayrıca, Cumartesi günü de iş

gününden sayılmadığı cihetle, Cumartesi günü altı iş günü hesabında gözönüne

alınmaz.

[4] www.adalet.org

(2822 s. TSK. m. 15)

..... Hava Servisi AŞ. adına Avukat O. ile Hava-İş Sendikası Genel Başkanlığı adına Avukatları İ. ve A. aralarındaki dava hakkında, (İstanbul Sekizinci İş Mahkemesi)nden verilen 5.12.1990 günlü ve 189/36 sayılı hüküm davacı avukatınca temyiz edilmekle; dosya incelendi, gereği konuşulup düşünüldü:

Yetki yazısı davacı işverene 6.8.1990 tarihinde tebliğ edilmiştir. Davacı itiraz dilekçesini 14.8.1990 tarihinde işletme merkezinin bulunduğu İstanbul Bölge Müdürlüğü'ne kayıt ettirdikten sonra aynı gün mahkemeye vermiştir. 2822

sayılı TİSGLK.nun 15. maddesindeki altı işgününün hesabında tebliğ günü hesaba dahil edilmez. Öte yandan, itiraz dilekçesinin Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı'na veya ilgili Bölge Müdürlüğüne kayıt ettirilmesi yönünden Cumartesi günü iş gününden sayılmaz. Buna göre Cumartesi günü de

altı iş günü hesabında nazara alınmaz. Muteriz davacı tesbit tutanağını 6.8.1990 tarihinde aldığına ve itiraz dilekçesini ilgili Bölge Müdürlüğüne 14.8.1990 tarihinde kayıt ettirip aynı gün mahkemeye verdiğine göre itirazını altı iş günü içinde yapmıştır. Bu durumda itirazın incelenerek sonucuna göre bir karar verilmesi gerekir.

S o n u ç : Temyiz olunan kararın yukarıda gösterilen sebeple kesin olarak

(BOZULMASINA), peşin alınan temyiz harcının istek halinde ilgiliye iadesine, 28.12.1990 gününde oybirliğiyle karar verildi.

Daire:9

Tarih: 25.10.2001

Esas No : 2001/16938

Karar No: 2001/16656

Özet

2822 Sayılı Kanunu'nun 37.maddesinde grevin başlaması için grev kararının alınması yeterli görülmeyip,altmış günlük süre içinde altı işgünü öncesinden bildirilecek bir tarihin gerçekleşmesi aranmaktadır.

Grevin uygulamaya başlamasından önceki tarihte işyerinin 657 Sayılı Kanununa tabi personeli greve katılacak işçilerin işlerinde görevlendirilmesi yasaya aykırı değildir.

Karar

Davacı Lüleburgaz Belediyesi işyerinde davalı Genel İş Sendikasınca 6.6.2001 tarihinde grev kararı alınıp 11.6.2001 günü ilan edildiği 15.6.2001 tarihinde sendikalı işçilerin çalıştıkları çöp toplama kamyonu ve çeşitli iş makinalarında 657 sayılı Kanuna tabi şoförlerin görevlendirildiği 23.7.2001 günü grev kararının uygulanmaya başlamasıyla davalı sendika bu araçların göreve çıkışının engellenmesi sebebiyle davalı tarafın vaki müdahalesinin menine ve muarazanın engelenmesine karar verilmesini istemiş, mahkemece

15.6.2001 tarihinden önce de üç aracın 657 sayılı Kanuna tabi personelce kullanılması nedeniyle davanın kısmen kabulü ile grevin uygulanması ve engellenmesi mahiyetinde olmamak şartıyla cadde ve sokaklar harici çalışmaları kaydıyla bu üç araca müdahalenin men'i ve muarazanın kaldırılmasına diğer isteklerin reddine karar verilmiştir.

Davacı kararı temyiz etmiştir.

2822 sayılı Toplu İş Sözleşmesi Grev ve Lokavt Kanunu'nun 37. maddesinde grevin başlaması için grev kararının alınması yeterli görülmeyip, altmış günlük süre içinde altı işgünü öncesinden bildirilecek bir tarihin gerçekleşmesi aranmaktadır. Bu şarta uyulmadığı takdirde yetki belgesinin hükmünün kalmayacağı anılan maddede belirtilmiştir. Öte yandan 2822 sayılı Kanunun 43. maddesinde "İşveren, kanuni bir grevin veya lokavtın süresi içinde 42. madde hükmü gereğince hizmet akitlerinden doğan hak ve borçları askıda kalmış olan işçilerin yerine, hiçbir surette daimi veya geçici olarak başka işçi alamaz veya başkalarını çalıştıramaz" yolundaki hüküm grevin uygulamaya başlanmasından önceki tarihte Belediyenin 657 sayılı Kanuna tabi personeli greve katılacak işçilerin araçlarında görevlendirilmesini engelemez.

Bu durumda davanın tümüyle kabulü yerine kısmen kabulü ile mahkemece üç araçta çalışmaya müdahalenin menine karar verilmesi hatalıdır.

SONUÇ: Temyiz olunan kararın yukarıda gösterilen sebepten BOZULMASINA, peşin alınan temyiz harcının istek halinde ilgiliye iadesine, 25.10.2001 gününde oyçokluğu ile karar verildi.

KARŞI OY: Davacıya ait Belediye de grev kararı 11.6.2001 günü ilan edilmiştir. Anılan Belediye 15.6.2001 tarihinde greve katılacak işçilerce çalıştırılacak oniki araçta çalışan şoförleri başka işlerde görevlendirilmiş, boşalan görevlere de yine Belediyenin çeşitli birimlerinde memur kadrosunda çalışan şoförleri nakletmiştir. Grev fiilen 23.7.2001 günü başlamış, aynı gece memurlarca çalıştırılan Belediye araçları davalı Sendika gözcülerince engellenmiştir. Davacı Belediye, Sendikanın yaptığı bu müdahalenin engellenmesi ve muarazanın giderilmesi isteminde bulunmuştur.

Mahkemece istek daha önce de memurlar tarafından çalıştırılan iki araç için kabul edilmiş, karar davacı vekilince temyiz edilmiştir.

Uyuşmazlık 2822 sayılı Toplu İş Sözleşmesi Grev ve Lokavt Kanununun 43. maddesinin uygulanmasından kaynaklanmaktadır. 43. madde grev süresince işyerinde grevi işçiler yerine başkalarının çalıştırılamıyacağı emredici olarak düzenlenmiştir.

Medeni Kanunun m. 2'ye göre ise "Herkes haklarını kullanmakta ve borçlarını ifada hüsnüniyet kaidelerine riayet etmekle mükelleftir."

Bir olayda uygulanacak hüküm adaleti, başka bir anlatımla hakkın özünü gerçekleştirmiyor, görünüşte bir hak sağlıyor ve bu durum başkası aleyhine açık bir haksızlığa neden oluyor ise, dürüstlük kuralı üstün bir norm olarak devreye girer. Hüküm uygulanmaz.

Somut olayda 2822sayılı Toplu İş Sözleşmesi Grev ve Lokavt Kanununun 43. maddesinin yalın olarak uygulanışı, grevin fonksiyonunu azaltır. Çünkü grev bir anlamda işverene ekonomik ve manevi baskı aracıdır. İşveren grevin

fiilen başlamasından önce yukarıda anlatılan düzenlemeyle grevin etkisini azaltmayı amaçlamıştır. Yasanın bu haksızlığı koruması düşünülemez.

Şu durumda yerel mahkemenin kararı onanmalıdır. Çoğunluk görüşünün bozma kararına az yukarıda söz ettiğim gerekçe ile katılamıyorum.

Üye

Daire:9

Esas No : 1996/2465

Karar No: 1996/3361

Özet

Toplu iş sözleşmesi grev ve lokavt kanunu 28. madde düzenlenen grev ilanı bir açıdan da grevin unsuru sayılır. Bu açıdan da grev ilanı mecburidir. Bu sebeplerle ilanın yapılmaması olgusu grevin kanuna aykırılığını oluşturur. 2822 sayılı kanunun 80. maddesindeki cezai müeyyide ilave bir müeyyide olup grevin kanuna aykırı sayılmasını engellemez.

Karar

2822 sayılı Toplu İş Sözleşmesi Grev ve Lokavt Kanununun birinci maddesi, sözü edilen kanunun amacını belirtmektedir. Buna göre "Bu kanunun amacı, işçilerin ve işverenlerin karşılıklı olarak ekonomik ve sosyal durumlarını ve çalışma şartlarını düzenlemek üzere, toplu iş sözleşmesi yapmalarının, uyuşmazlıkları barışçı yollarla çözümlemelerinin ve grev ve lokavtın esaslarını ve usullerini tespit etmektir". İşte bu usul ve esaslardan biri de 2822 sayılı kanunun 28. maddesinde düzenlenen grev ilanıdır. Anılan maddede Grev ve

Lokavt kararı işyerinde veya işyerlerinde kararı olan tarafça derhal ilan edilir denilmektedir. Hükümdeki "derhal ilan" sözcükleri kanun koyucunun bu ilanın yapılmasına verdiği önemi gösterir. Nitekim 2822 sayılı kanunun "Grev oylaması" kenar başlığıyla düzenlenen 35. maddesinin üçüncü fıkrası "Grev oylamasında, grev ilanının yapıldığı tarihte işyerinde çalışan işçilerin salt çoğunluğu grevin uygulanmamasına karar verirse o işyerinde grev uygulanmaz" demektedir. Yine aynı kanunun "Grev ve Lokavtın başlaması" kenar başlığıyla düzenlenen 37. maddesinin üçüncü fıkrası "Grev oylaması yapılan hallerde altmış günlük süre oylamanın sonucunun kesinleşmesinden itibaren işlemeye başlayacağını" ifade eder. Her iki maddenin işlerliği grev ilanına bağlıdır. Grev ilanı yapılmazsa, grev ilanındaki işçi sayısı bilinemeyecek dolayısıyla grev oylaması yapılamayarak, kanundan doğan bir hak kullanılamayacağı gibi grev oylamasına bağlı altmış günlük süre de işletilemeyecektir. Diğer yandan 2822 sayılı kanunun 25. ve 28. maddelerinde Grev ve Lokavtın unsurları düzenlenmiştir. O halde 28. madde düzenlenen grev ilanı bir açıdan da grevin unsuru sayılır. Bu açıdan da grev ilanı mecburidir. Bu sebeplerle ilanın yapılmaması olgusu grevin kanuna aykırılığını oluşturur. 2822 sayılı kanunun 80. maddesindeki cezai müeyyide ilave bir müeyyide olup grevin kanuna aykırı sayılmasını engellemez.

Dosyadaki bilgi ve belgelere ve hükmün gerekçesine göre işyerinde grev ilanının yapılmamış olduğu açıkça anlaşılmaktadır. Bu durumda mahkemece grevin kanuna aykırı olduğunun tespitine karar vermek gerekirken aksine düşünce ile davanın reddi isabetsiz olup, bozmayı gerektirmiştir.

Sonuç : Temyiz edilen kararın yukarıda açıklanan sebeple BOZULMASINA, peşin alınan temyiz harcının istek halinde ilgiliye iadesine 29.2.1996 gününde oybirliğiyle karar verildi.

Daire:9

Esas No : 1998/14653

Karar No: 1998/14115

Özet

Grevin uygulanması ile ilgili taraflar arasında bir dava söz konusu olduğundan öncelikle taraf teşkili yapılarak duruşma günü belirlenmeli ve böylece duruşma yapılarak tarafların delilleri toplanıp bir değerlendirme yapılarak sonuca gidilmelidir.

Türk Harp-İş Sendikası adına Avukat Osman ile l- Amerikan Hava Kuvvetleri 39 Wg adına Avukat Mustafa 2- VBR adına Avukat Tayfun 3- AAFES Genel Müdürlüğü adına Avukat Mustafa aralarındaki dava hakkında Ankara 2 İş mahkemesinden verilen 7.8.l998 günlü ve 84 D.İş/l8 D.İş sayılı hüküm davalılardan VBR avukatı tarafından temyiz edilmiş taraflar arasındaki toplu iş görüşmelerinin uyuşmazlıkla sonuçlanması üzerine Türk Harp İş Sendikası işverene ait işyerinde grev kararı alarak yasal prosedür çerçevesinde bu kararı uygulamaya başlamıştır. Davacı, karşı tarafın grev sırasında 2822 sayılı

Toplu İş sözleşmesi Grev ve Lokavt Kanununun konuyla ilgili kurallarına uymayarak hukuki aşan iş ve işlemlere bulunduğunu iddia ederek yasaya aykırı bu davranışların öncelikle tespit edilerek durdurulmasını istemiştir.

Mahkemece davacının isteği HUMK'nun l0l ve devamı ve 368. maddeleri çerçevesinde ihtiyati tedbir ve tesbit-i delail olarak nitelendirilerek dosya üzerinde karar vermek suretiyle yasaya aykırı kimi işlemlerin durdurulmasına ve bunların yasaya aykırı olduğunun tesbiti şeklindeki kararla uyuşmazlığın esası hakkında hüküm tesis etmiştir. Gerçekten dava konusu işlemin niteliğinde böyle bir hüküm tesisini gerektirmektedir. Hukuka aykırı davranışı yasaya aykırı şekilde grev gözcüsü bulundurmak, grev uygulanan iş yerinde grevin uygulanmasının bir kısmında engellenmesi grevci işçilerin yerine işçi çalıştırılması gibi eylem ve davranışları oluşturmaktadır. Bu nedenle mahkemeye yapılan başvurunun HUMK' nun l0l. ve mütakip ve 368. maddelerinde öngörülen tedbir ve tespit niteliğinde olmadığı açıktır. Bu itibarla mahkemece verilen karara karşı esasa ilişkin temyiz itirazlarının nihai bir hüküm şeklinde görülmeyerek reddine karar verilmesi hatalı olduğundan yerel mahkemenin temyiz isteminin reddine ilişkin ek kararın bozularak kaldırılmasına karar verilerek dosya ele alındı gereği konuşulup görüşüldü:

Karar

Az önce ayrıntılı biçimde açıklandığı gibi grevin uygulanması ile ilgili taraflar arasında bir dava söz konusu olduğundan öncelikle taraf teşkili yapılarak

duruşma günü belirlenmeli ve böylece duruşma yapılarak tarafların delilleri toplanıp bir değerlendirme yapılarak sonuca gidilmelidir.

Eksik inceleme ile hüküm kurulması hatalı olup bozmayı gerektirmiştir.

Sonuç: Temyiz olunan kararın yukarıda gösterilen nedenle BOZULMASINA, peşin alınan temyiz harcının istek halinde ilgiliye iadesine, 8.10.1998 gününde oybirliğiyle karar verildi.

SORU 4 : Yasa dışı greve giden işçiler hakkında yasayla getirilen yaptırım nedir?

Yasa dışı grevler grevin özel bir çeşidini oluşturmaktadırlar. Bu nedenle yasa dışı grev ve grev hakkının kötüye kullanılması birbirinden önemli ölçüde farklıdır. Grev hakkı aslında kanuna uygun olan bir grev amacını aşarak, amacı dışına çıkmıştır. Oysa, kanun dışı grev bir bütün olarak kanuna aykırıdır. Ve ayrı bir kategoride yer almaktadır.

Karar verilmiş veya uygulanmakta olan bir grevin veya lokavtın kanun dişi olup olmadığının tespitini, uyuşmazlığın tarafı olanlardan her bir yetkili iş mahkemesinden her zaman talep edebilir. Mahkeme bir ay içinde karar verir. Verilecek karar, tarafları ve işçi ve işveren sendikasının mensuplarını bağlar ve ceza davalarında kesin delil oluşturur. Bunun dışında hakim, tespit kararının kesinleşmesine kadar, dava konusu grev ve lokavtın ihtiyari bir tedbir olarak durdurulmasına karar verebileceği gibi, konulmuş tedbiri de her zaman kaldırabilir. (TISGLK. M46)

Yasa Dışı Grevin Hukuki Sonuçları

TİSGLK, kanun dışı grevin hukuki sonuçlarını iki grupta düzenlemiştir. Bunlardan biri hizmet sözleşmelerinin durumu, ikincisi ise yasa dışı grevin zararlı sonuçları ile ilgilidir.

Yasa dışı grev yapılması halinde, işveren böyle bir greve katılan, böyle bir grevin yapılmasını teşvik eden, böyle bir greve katılan veya böyle bir greve katılmaya yahut devamına teşvik eden işçilerin hizmet akitlerini feshin ihbarına lüzum olmadan ve herhangi bir tazminat ödemeye mecbur bulunmaksızın feshedebilir.. (TİSGLK. M.45.F.1) Böylece kanun getirdiği ağır bir yaptırım ile yasa dışı greve katılmayı ya da katılmayı teşvik etmeyi önlemek istemiştir.

Burada söz konusu olan fesih, haklı nedenle fesihtir. Bu durumda işçilere fesih halinde ne ihbar ne de kıdem tazminatı ödenir. Bu fesih beyanı, yasa dışı grevcilerin adresleri bilinmiyorsa, ilan yoluyla da yapılabilir.

Yasa dışı greve kendi isteği ile katılan işçilerin iş sözleşmelerini işveren, iş ve Deniz iş yasasına göre işçinin bu türden davranışı öğrendiğinden itibaren altı iş günü ve herhalde eylemin yapılmasından başlayarak 1 yıl içinde feshedebilir. Ancak , altı işgünlük süre, işçinin yasadışı greve katılması sürdükçe işlemez. Yasa dışı grev herhangi bir işçi kuruluşunca kararlaştırılmaksızın yapılmış ise bu grevin yönetimi ve yürütümü nedeniyle dogan zararlardan yasa dişi greve katılanlar sorumludurlar.

İşverenin yasa dışı greve katılan işçilerin iş sözleşmelerini feshetmemiş ya da feshetmekten vazgeçmiş olması, onun tazminat isteme hakkını ortadan kaldırmamalıdır.

Yasa dışı grevin önemli bir sonucu da grev sebebiyle uğranılan zararlara ilişkindir. Yasa dışı grev yapılması halinde, bu grev veya grevin yönetimi yüzünden işverenin uğradığı zararlar, greve karar veren işçi sendikası veya grev herhangi bir işçi kuruluşunca kararlaştırılmaksızın yapılmışsa, bu greve katılan işçiler tarafından karşılanır.(TİSGLK. M.45.F.2) Böylece yasa dışı grev sebebiyle ortaya çıkan zararlar, grev kararını işçi sendikası almışsa, sendika tarafından, sendika kararı olmaksızın işçilerce yasa dışı grev yapılmışsa bu işçilerce karşılanacaktır. TİSGLK. M.45.2'de yalnızca sendika sorumluluğundan söz edilmesi sendikanın yanı sıra yönetim kurulu üyelerinin de kişisel sorumlu tutulmalarını önlemez. O halde yasa dışı grevden doğmuş zararlardan sadece işçi sendikası değil, bu sendikanın yönetim kurulu üyeleri de sendika ile birlikte dayanışmalı sorumlu olmaktadır. Bu bağlamda dava açılacak görevli ve yetkili mahkeme, işyerinin bağlı olduğu bölge müdürlüğünün bulunduğu yerdeki iş mahkemesidir.

Yargıtay kararına göre; "Grev prosedüründeki hata sonucu grevin yasa dışı sayılması üzerine işten çıkarılan işçi, uğradığı zarar dolayısıyla sendika aleyhine dava açabilecektir." (Yarg. 9. H.DT.5.11.1985.E.1985/7134 K. 1985 /10615)

Bir grev veya lokavtın yasa dışı olduğunun tespitine ilişkin mahkeme kararları ceza davasında kesin delil teşkil etmektedir. Bunun dışında 2822 sayılı kanun 70. Maddesinde yasa dışı grev ve lokavt için para cezaları ve hapis cezaları öngörmektedir.

Yine kanun yasak hallerinde grev ve lokavt için 72. Maddesinde kararlara tesir maksadıyla yasa dışı grev ve lokavtı 73. Maddesinde, devletin şahsiyetine karşı grev ve lokavtı ise 74. Maddesinde yaptırımları ile birlikte ayrıntılı olarak düzenlemiştir.

SORU 5 : İşveren İ'nin aldığı lokavt kararı sizce yasal mı?

Bir işveren sendikasının veya sendikaya bağlı olmayan işverenin uyguladığı lokavtın yasal olması için gereken unsurlar 2822. sayılı yasada ayrıntılı olarak açıklanmıştır. Biz de bunu 1. sorunun cevabında tek tek ve ayrıntılı bir şekilde incelemiştik. Bu yüzden burada yasal lokavtın unsurlarını yeniden açıklamak yerine sadece ana maddelerini vermekle yetineceğiz.

Yasal lokavtın unsurları aşağıdaki gibi maddelenebilir :

- Çıkar lokavtının yapılması
- İşçi sendikası tarafından grev kararının alınmış olması
- Yasaya uygunluk
- İşçilerin Topluca İşten Uzaklaştırılması
- İş hukukuna ilişkin amaç

Bu unsurlara sahip olan lokavt, yasal olarak değerlendirilebilir. 2822. Sayılı yasanın 26. maddesi de kanuni lokavtı şu şekilde tanımlanmıştır :

> "Toplu iş sözleşmesinin yapılması sırasında uyuşmazlık çıkması ve işçi sendikası tarafından grev kararı alınması halinde bu Kanun hükümlerine uygun olarak yapılan lokavta **kanunî lokavt** denilir. Kanunî lokavt için aranan şartlar gerçekleşmeden yapılan lokavta **kanun dışı lokavt** denilir."

Kanuni lokavt için gereken şartlar bakımından incelersek öncelikle, İşveren İ'nin almış olduğu lokavt kararı bir çıkar anlaşmazlığı sonucu alınmamıştır. Yasaya uygunluk bakımından lokavt kararının alma zamanı ve karşı taraf bildirimi ve ilanı konularında da yasal zorunluluklara uyulmamıştır. Çünkü daha işçi sendikası harekete geçmeden lokavt kararı almıştır. Bu konudaki yasal zorunluluklar 2822 sayılı yasanın 27 ve 28. maddelerinde belirtilmiştir. Bu maddeler 1.soruyu cevaplarken ayrıntılı bir şekilde anlatıldığı için burada bunlar tekrar edilmeyecektir.

Bu bilgiler ışığında İşveren İ'nin almış olduğu lokavt kararını değerlendirecek olursak bu lokavt yasal bir lokavt olarak değerlendirilemez.

SORU 6: Yasa dışı lokavt için öngörülen yaptırım hükmü nedir? Açıklayınız.

Madde 45 - Kanun dışı lokavt yapılması halinde işçiler, böyle bir lokavtı yapan işverenle olan hizmet akitlerini, feshin ihbarına lüzum olmaksızın haklı sebeple feshedebilirler ve her türlü haklarını talep edebilirler. İşveren bu işçilerin lokavt süresine ait hizmet akdinden doğan bütün haklarını bir iş karşılığı olmaksızın ödemeye ve uğradıkları zararları tazmine mecburdur.

Yasanın 45. Maddesine göre, yasa dışı lokavt yapılması durumunda işveren, işçinin lokavt süresine ait hizmet sözleşmesinden doğan tüm haklarını bir iş karşılığı olmaksızın ödemek ve uğradıkları zararları tazmin etmek zorundadır. Ayrıca, yasa dışı lokavt uygulanmasında işçiler hizmet sözleşmelerini feshedebilme hakkına da sahiptirler. Bu durumda işçiler, fesih anına değin gerçekleşen ücretlerini ve öteki haklarını, kıdem tazminatı ödenebilmesinin koşulları gerçekleşmişse kıdem tazminatlarını da isteyebilirler. Ancak, fesihte bulunan işçinin işyeriyle ilişkisi, feshin hüküm doğurmasıyla birlikte sona erer.

Öte yandan, yasa dışı lokavt halinde, hizmet sözleşmeleri askıda değildir; yani, işverenin ücret ödeme yükümlülüğü devam etmektedir. Bu nedenle, işverenin, üyelik ve dayanışma aidatlarını kesme yükümlülüğü devam edecektir.

Madde 70 - Kanunda belirtilen şartlar gerçekleşmeden grev veya lokavt kararı verenlerle, bunu teşvik edenler, zorlayanlar veya propagandasını yapanlar bir aydan üç aya kadar hapis ve otuzbin liradan seksenbin liraya kadar ağır para cezasına mahkûm edilirler.

Yukarıdaki fıkrada sözü edilen grev veya lokavt kararının uygulanması halinde; grev veya lokavta karar verenler, böyle bir grev veya lokavta karar verilmesine veya uygulanmasına veya bunlara katılmaya veya devama zorlayan veya teşvik edenler veya bu yolda propaganda yapanlar ile lokavta katılanlar veya devam edenler üç aydan altı aya kadar hapis ve ellibin liradan yüzbin liraya kadar para cezasına mahkûm edilirler.

Grev veya lokavt kararı alınmasında gerçekleşmeyen şartlar yalnızca süre veya tebligata ilişkin ise yukarıdaki fıkralara göre verilecek cezalar üçte birden yarıya kadar indirilir.

Bu maddede belirtilen kanun dışı greve katılanlar veya devam edenler beşbin liradan seksenbin liraya kadar ağır para cezasına mahkûm edilir.

Madde 71 - Grev veya lokavt kararının Kanun hükümlerine uygun olarak alınmasına rağmen, kanunda yazılı şart ve usuller dışında uygulanması halinde, bu kararı uygulayanlar, uygulanmasına veya devamına zorlayanlar veya teşvik edenler veya bu yolda propaganda yapanlar bir aydan üç aya kadar hapis, onbin liradan otuzbin liraya kadar ağır para cezasına mahkûm edilirler.