

**TOPLU İŞ UYUŞMAZLIKLARINA
YARGISAL MÜDAHALE**

**Murat ARI
(Yüksek Lisans Tezi)**

Eskişehir,2000

TOPLU İŞ UYUŞMAZLIKLARINA YARGISAL MÜDAHALE

Murat ARI

YÜKSEK LİSANS TEZİ

Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri
(İŞ ve Sosyal Güvenlik Hukuku) Anabilim Dalı
Danışman: Prof.Dr.Nüvit GEREK

Eskişehir

Anadolu Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü

Ağustos 2000

YÜKSEK LİSANS TEZ ÖZÜ

TOPLU İŞ UYUŞMAZLIKLARINA YARGISAL MÜDAHALE

Murat ARI

Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri

(İş ve Sosyal Güvenlik Hukuku) Anabilim Dalı

Anadolu Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Eylül 2000

Danışman: Prof.Dr.Nüvit GEREK

Emek-Sermaye ilişkilerinin sanayi devriminden sonra arttığı konu ile ilgili bütün otoriteler tarafından bilinmektedir. Bu ilişkilerdeki artış, karşılıklı hak ve menfaat ilişkilerinin de çeşitlenmesine ve karmaşık hale gelmesine neden olmuştur. Bu ilişkilerin mahiyeti, hukuk otoriteleri ve idari organizasyonların işbirliği ile hukuksal bir zemine oturtulmak istenmiştir.

Bizde de ilişkileri düzenleme faaliyetleri 1963 yılında başlamış ve 1983'te yenilenecek süregelmiştir. Kanunların gelişen toplumsal ilişkilere ayak uydurma konusunda daha ağır kaldığı bir gerçektir. Ayrıca kanunların olabilecek her ihtimali öngörmeleri de olanak dışıdır. Gerek kanun koyucuların öngörememeleri, gerekse toplumsal ve ekonomik gelişmeler nedeniyle somut olaylara çözüm bulmak mevcut yasalar çerçevesinde lafzi olarak mümkün olmayabilir. Ancak hukuk çözümsüz olay bırakmamak zorundadır. Bu çerçevede kanunu yorumlamak ve uygulamakla görevli organlar bu mevzuda olabildiğince açık ve basiretli davranıp konulara varolan normlar çerçevesinde çözüm bulmak durumunda olmalıdırlar. Yargısal müdahale diyebileceğimiz bu konu, hukukun genel ilkeleri, mevzuat ve gelişen toplumsal ilkeler ile uyum içinde, birbirleri ile minimum çatışacak şekilde ele alınıp, somut olaylara bu süzgeçlerden geçirildikten sonra uygulanmalıdır.

ABSTRACT

It's acknowledged by all the authorities related with the field that the relationship between labor and capital have increased after the industrial revolution. The augmentation in the interaction caused the mutual right & interest relationships to vary and to get more sophisticated. It was tried to base these relationships on legal grounds by the cooperation of law authorities and administrative organizations.

In our country, the efforts to arrange the relationships started in 1963, renewed in 1983 and have been going on since then. It's stark fact that laws are quite slow to keep up with the social improvements. What's more it's not possible for the laws to foresee every single probability that's likely to happen in the future. It may not be possible to solve some problems according to the current laws owing to either the prediction inability of people in enacting laws or social and economical advancements. However, the law cannot leave a problem unsolved. In view of the above information, the institutions responsible for interpreting and applying the laws have to come up with a solution according to the present norms in a very open and cautious manner. This issue, which we may also name as judicial interference, has to be dealt with in harmony together with the general principles of law and the progressing social principles and only after this straining it can be applied to real problems.

JÜRİ VE ENSTİTÜ ONAYI

Murat ARI'nın, Toplu İş Uyuşmazlıklarına Yargısal Müdahale başlıklı tezi 23/10/2022 tarihinde, aşağıdaki jüri tarafından Lisansüstü Eğitim Öğretim ve Sınav Yönetmeliğinin ilgili maddeleri uyarınca Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri (İş ve Sosyal Güvenlik Hukuku) Anabilim / Anasanat dalında Yüksek Lisans-Doktora / Sanatta Yeterlik tezi olarak değerlendirilerek kabul edilmiştir.

Adı Soyadı

İmza

Üye (Tez Danışmanı) : Prof.Dr. Nüvit GEREK

Üye

Prof. Dr. Ömer Özlü Altın

Üye

Yrd. Doç. Dr. Ufuk AYOĞLU

Enver ÖZKALP

Enstitü Müdürü

İÇİNDEKİLER

	<u>Sayfa</u>
ÖZ.....	ii
ABSTRACT.....	iii
JÜRİ VE ENSTİTÜ ONAYI.....	iv
ÖZGEÇMİŞ.....	v
GİRİŞ.....	1

BİRİNCİ BÖLÜM

TOPLU İŞ UYUŞMAZLIKLARININ GREV VE LOKAVT AŞAMASINDAN ÖNCE ORTAYA ÇIKMASI

1. İŞ UYUŞMAZLIKLARI.....	3
1.1. Bireysel İş Uyuşmazlığı.....	4
1.2. Toplu İş uyuşmazlığı.....	4
1.2.1. Toplu Hak Uyuşmazlığı.....	7
1.2.1.1. Yorum Davası.....	9
1.2.1.2. Eda Davası.....	12
1.2.2. Toplu Menfaat Uyuşmazlığı.....	13

2. UYUŞMAZLIĞIN ÇÖZÜMÜNDE BAŞVURULABİLECEK YOLLAR.....	14
2.1. Uzlaştırma.....	16
2.2. Arabuluculuk.....	17
2.2.1. Olağan Arabuluculuk.....	19
2.2.2. Olağanüstü Arabuluculuk.....	20
2.2.3. Özel Arabuluculuk.....	20
2.3. Yüksek Hakem Kurulu'na Başvuru.....	21
2.4. Tahkim Kurumunun Geliştirilmesi.....	22

İKİNCİ BÖLÜM

GREV VE LOKAVTA YARGISAL MÜDAHALE

1. GREV VE LOKAVTIN ÜLKEMİZDEKİ TARİHİ GELİŞİMİ.....	25
1.1. 1923-1947 Dönemi.....	25
1.2. 1947-1961 Dönemi.....	27
1.3. 1961 ve Sonrası.....	27
2. KANUN DIŞI GREV VE LOKAVTA YARGISAL MÜDAHALE.....	30
2.1. Grev veya Lokavtın Kanun Dışı Oluşunun Tespiti.....	30
2.2. Genel Olarak Tespit Davası.....	35
2.3. Tespit Davasının Gerekliliği ve Doğurduğu Sonuçlar.....	36
2.4. Tespit Davasında Görevli Mahkeme ve Usul.....	38
2.5. Grev ve Lokavtı Durdurmak İçin Gerekli Koşullar.....	40
2.6. Grev ve Lokavtı Durdurma Talebi.....	41
2.7. Hukuki Sonuçlar.....	42

3. GREV-LOKAVT YASAKLARI VE ERTELENMESİ.....	43
3.1. Grev ve Lokavt Yasakları.....	44
3.1.1. Sürekli Yasaklar.....	44
3.1.2. Geçici Yasaklar.....	45
3.2. Grev ve Lokavtın Ertelenmesi.....	45
3.2.1. Erteleme Halinde Doğabilecek Hukuki Sorunlar.....	46
4. GREV HAKKI VE LOKAVTIN KÖTÜYE KULLANILMASI	47
SONUÇ	50
KAYNAKÇA.....	52

GİRİŞ

Türk iş hukukunun gelişmesinde Yargıtay'ın en fazla etkili olduğu alanlardan biri de toplu iş uyuşmazlıkları alanıdır. Bu alanı ilgilendiren Yargıtay kararları sadece uygulamaya yön vermekle kalmamış kanun değişiklikleri yapılırken kanun koyucunun, evvelce Yargıtay kararı ile bazı esaslara yeni kanunda yer vermesine de yol açmıştır.

Hukukun gelişmesinde mevzuatın öneminin olduğu su götürmez bir gerçektir. Mevzuatın yanı yasaların her türlü konuyu düzenlemesi halinde kanun kitaplarının ne kadar kapsamlı olacağı açıktır. Bu yöntem zaman zaman bazı ülkelerde denenmiştir. Ancak ilmi çalışmalar göstermişti ki kanunlar soyut olmalı ve uygulayıcıların takdiri ile beraber uygulanmalıdır.

Yeni gelişmekte olan bir hukuk dalı olan iş hukukunda, daha yeni bir konu mahiyetindeki toplu iş hukuku, diğer hukuk dallarına ve mevzuatında olduğu gibi gelişme aşamasındadır. Bu gelişmeye bağlı olarak çeşitli kanunlar çıkarılmakta, ekonomik gelişme ve dolayısıyla iş hayatındaki ilerlemelere bağlı olarak işçi ve işverenin karşılıklı hak ve sorumlulukları da gelişmekte ve artmaktadır. Kanunlar bu gelişmeye ayak uydurmakta gecikse bile, kanun koyucular tarafından dikkatli gözlemler sonucu bu açıklar kapatılabilir. Ayrıca medeni kanunun hakime takdir yetkisi verdiği de bir gerçektir.

Toplumsal ve ekonomik gelişmeye ayak uyduramayan mevzuata, medeni kanunun ilgili maddelerinde hakime tanınan takdir yetkisi çerçevesinde, boşluklar doldurma ve öngörülme konularında hüküm tahsisi, kanun uygulayıcılarının en önemli görevlerindedir. Çocukluk aşamasını geçiren toplu iş hukukunda da öngörülemeyen pek çok durumların ortaya çıkması eşyanın tabiatındadır. Ülkemizdeki bağımsız mahkemeler ve içtihat üreten Yargıtay, bu boşlukları en kararlı ve çabuk bir şekilde doldurabilir.

1963 tarihli 275 sayılı Toplu İş Sözleşmesi Grev ve Lokavt Kanunu ile getirilen ve hukukumuzun bir parçası haline gelen toplu iş hukuku, 2822 sayılı yeni kanun ile değişik bir boyut kazanmıştır. Evvelki kanunda mevcut olan noksanlıklar yenisinde giderilmeye çalışılmış, bazı bakımlardan bu yapılsa da diğer bazı yönlerden eksiklikler devam etmektedir. Ülkemizde problemlerin kanun yoluyla çözümlenmesi, yani kanunlaştırma hızı oldukça yavaş olduğundan ve de hukukun çözüm bulamama gibi bir lüksü olmadığından, bu tamamlanmamış yönlerin – ki doğaldır- tamamlanması kanunları uygulayıcı olan mercilere düşmektedir.

Yasa gereği iş uyuşmazlıklarına ait sorunlar toplu ve bireysel olarak ayrılmıştır. Bireysel uyuşmazlıkların çözüm yeri mahkemeler olarak öngörülmüş, kollektif yönü bulunan toplu iş uyuşmazlıklarında ise menfaat içeren konularda toplu mücadele araçları olan grev ve lokavt öngörülüp, hak içeren konularda ise yine mahkemeler çözüm makamı olarak belirlenmiştir.

Toplu iş uyuşmazlıklarında öngörülen grev ve lokavt haklarının kullanılması yasada sıkı kurallara bağlanmıştır. En küçük bir sürenin geçirilmesinde bile durum yasa dışı hale gelebilmektedir. Dolayısıyla kanunun muhatabı olanların bu konularda çok dikkatli olması ve işverene nazaran daha zayıf durumda olan işçilerin haklarının alınması mevzuunda kendilerine büyük görevler düştüğü hatırlarından çıkmamalıdır.

BİRİNCİ BÖLÜM

TOPLU İŞ UYUŞMAZLIKLARININ GREV VE LOKAVT AŞAMASINDAN ÖNCE ORTAYA ÇIKMASI

1. İŞ UYUŞMAZLIKLARI

İnsan hayatını sürdürebilmek için ve de geçimini temin edebilmek için çalışmak ve bu çalışma karşılığında belli bir ücret almak zorundadır. Bu çalışması doğal olarak bir işçi ve işveren ilişkisinin ortaya çıkmasına neden olmuştur. Sanayi devrimi ile birlikte işçi işveren ilişkileri daha belirginleşmiştir. Sanayileşmenin artarak devam ettiği günümüzde bu ilişkiler yumağı daha karmaşık bir hal almıştır. İşin tabiatı gereği iki tarafın olduğu bir ilişkide, taraflar arasında anlaşmazlık olması halinde bu anlaşmazlıkların herhangi bir şekilde çözümlenmesi gereği ortadadır. Bu tür uyuşmazlıklara kısaca iş uyuşmazlığı denilir. Bu uyuşmazlıklar önceleri bireysel (ferdi) nitelikte olurken; büyüyen üretim yapısı gereği çoklu çalışmanın yaygınlaşması sonucu örgütlenmeyi beraberinde getirerek, birlikte hareket etme olgusu ile toplu (kollektif) niteliğe bürünmüştür.

1.1. Bireysel İş Uyuşmazlığı

Bireysel iş uyuşmazlıkları, işçi ile işveren arasındaki hizmet akdi sonucu tarafların aralarındaki bireysel iş ilişkisinden doğar.

Buna, kısaca bireysel iş uyuşmazlığı diyebiliriz. Bu türden uyuşmazlıklar genellikle yürürlükteki hukuka dayanılarak verilen mahkeme kararları ile çözülür. Bir çok ülkelerde bu çeşit uyuşmazlıkların çözümünde özel bir usul; yani iş mahkemeleri hukuku uygulanır.¹

1.2. Toplu İş Uyuşmazlığı

Uyuşmazlık ferdi nitelikte kalmayan işveren veya işveren kuruluşları ile işçi kuruluşları arasında topluluğu ilgilendiren ortak bir konu sebebiyle ortaya çıkan bir uyuşmazlık ise buna toplu iş uyuşmazlığı denir.²

Aslında toplu iş uyuşmazlığı kavramı iki grup uyuşmazlığını kapsamaktadır. Bunlardan biri, toplu iş sözleşmesi görüşmelerinde anlaşmaya varılamaması üzerine, toplu iş sözleşmesinin işçi tarafı ile işveren tarafı arasındaki uyuşmazlık; ikincisi ise toplu iş sözleşmesi veya mevzuattan işçiler yararına doğmuş hakların ihlal edildiği iddiası ile işçi topluluğu ile işveren arasındaki uyuşmazlıklardır. Belirtilen ayırımdan birincisi toplu menfaat uyuşmazlıklarını, ikincisi ise toplu hak uyuşmazlıklarını ifade etmektedir.³

Toplu iş uyuşmazlıklarının çözümlenmesinde çeşitli ülkelerdeki hukuki düzenlemeler üçe ayrılabilir.

¹ Kenan Tunçomağ, *İş Hukukunun Esasları*, (İstanbul: Beta Yayınları, 1988), s. 458

² İhsan Erkul, *Türk İş Hukuku 2822 Sayılı Toplu İş Sözleşmesi Grev ve Lokavt Kanunu ve Uygulaması*, (3.C., 2. Baskı, Eskişehir: Anadolu Üniversitesi Basımevi, 1991), s. 130-131

³ Ercan Güven ve Ufuk Aydın, *İş Hukuku*, (Eskişehir: T.C. Anadolu Üniversitesi Yayınları No:1043, İktisadi ve İdari Bilimler fakültesi Yayınları No:145, 1998), s. 284

Serbestlik Sistemi :

Toplu pazarlık pazarlık düzeninde taraflara tanınan hakların geniş veya dar tutulmasına bağlı olan, demokratik özgürlüklere endekslenmiş sistemler mevcut bulunmaktadır. Bunlardan birincisi serbestlik sistemidir.⁴

Serbestlik sistemi gerçek demokratik özgürlüklerin tam olarak sağlandığı toplumlarda uygulanmaktadır. Hür bir ekonomi (ve serbest piyasa) düzeninin hakim olduğu bu toplumlarda, emek ve sermaye (veya işgücü ile teşebbüs) arasında sosyal dengenin kurulabilmesi için; işçi ve işveren gruplarına (ekonomik ve sosyal haklar anlamında) aynı ölçüde toplu sözleşme ve iş mücadelesi (yani grev ve lokavt) hakları da tanınmıştır. Bu esasın doğal bir sonucu olarak taraflar, toplu iş uyuşmazlıklarını da kendi aralarında serbestçe çözümlemelidirler. Zamanımızın gelişmiş sanayi toplumlarında (bazı önemsiz farklarla) uygulanan bu sistemde, temel ilke olarak çalışma ilişkilerinin düzenlenmesinde taraflar serbesttirler. Diledikleri takdirde iş mücadelesine (grev ve lokavta) başvurabilecekleri gibi, bu haklarını toplu iş sözleşmeleri ile kısıtlayabilirler veyahut toplu iş uyuşmazlıklarının çözümünde bir uzlaşma veya tahkim yoluna gidebilirler. Bu sistem, başta toplu iş ilişkilerinin doğduğu yer olan İngiltere olmak üzere; halen bazı Batı Avrupa ülkelerinde uygulanmaktadır.⁵

Anılan sistemde, başlıca pay ilgili kişilere ait bulunmaktadır. Sanayileşmiş ülkelerde bugün iş uyuşmazlıklarının, uzlaştırmanın çeşitli şekilleri ile çözümlenmesi söz konusu olmaktadır. Çoğu gelişmiş ülkede ihtiyari tahkim yaygınlaşmıştır. İngiltere’de daha sonra uzlaştırma ve tahkim işi ile görevlendirilmiş resmi organlar kurulmuştur. Önce özel uzlaştırma ve tahkim komitelerinin işe el koyup uyuşmazlığı çözümlenemedikleri takdirde resmi kurum örneğin ACAS (Advisory Conciliation and Arbitration Service) işi çözmeye çalışır.⁶

⁴ Cevdet İlhan Günay, **Toplu İş Sözleşmesi Grev ve Lokavt Hukuku**, (Ankara: Turhan Kitabevi, 1999), s. 919

⁵ Adil İzveren, **İş Hukuku** (Ankara: Doğu Matbaacılık, 1974), s. 381-382

⁶ Günay, ‘**Toplu İş Sözleşmesi...**’, a.g.e, s. 920.

Mecburilik Sistemi :

Bu sistemi kabul eden ülkelerde özel uzlaştırma ve hakem komiteleri tanınmaz. Güdümlü (otoriter) siyasi rejimler söz konusudur.⁷

Eskiden İtalya, Yeni Zelanda, İspanya, Rusya ve diğer Doğu Avrupa Ülkelerinde bu sistem uygulanmakta idi. 1963 öncesinde Türkiye’de uygulanan sistem de mecburilik sistemi idi. Anılan yabancı ülkelerde menfaat (çıkar) uyuşmazlıklarının çözümünde mecburilik sisteminin uygulanması nedeni ile, iş uyuşmazlıklarının çözümlenmesi konusunda hakimler, hakim yardımcıları ve savcılar tarafından takviye edilmiş iş uyuşmazlıkları komisyonları kararlarıyla konuya yaklaşıyorlardı.⁸

Karma Sistem:

İş uyuşmazlıklarının iş mücadelesi yöntemleri ile çözümlenmesinin ilke olarak kabul edildiği ancak grev ve lokavtın yasak ve tahditlerle sınırlandırıldığı ‘*kısıtlı serbestlik sistemi*’ şeklinde belirtebileceğimiz anılan sistemde, önceden uzlaştırmaya başvurulması, ilan ve benzer kayıt ve şartlara yer verilmiştir.⁹

Uyuşmazlıkların bir kısmının resmi makamlara götürüldüğü; ancak önemli bir kısmının devlet desteğine sahip özel kuruluşların çözdüğü ülkelerde karma sistem uygulanmaktadır. Örneğin Türkiye’de 275 sayılı yasanın uygulanmaya başladığı 1963 yılından bu yana karma sistem uygulanmaktadır. 2822 sayılı yasada toplu iş uyuşmazlıklarının barışçı yollarla çözümü için, (arabuluculuk), (zorunlu tahkim) ve (özel tahkim) müesseselerinden oluşan bir karma sisteme yer verilmiştir.¹⁰

⁷ İzveren, ‘İş Hukuku’, a.g.e., s. 382

⁸ Tunçomağ, ‘İş Hukukunun...’, a.g.e., s. 462

⁹ İzveren, ‘İş Hukuku’, a.g.e., s. 383

¹⁰ Günay, ‘Toplu İş Sözleşmesi...’, a.g.e., s. 921

Toplu iş uyuşmazlığı terimi her ülkede aynı anlamda kullanılmamıştır. Bazı ülkelerde iş uyuşmazlıkları toplu iş uyuşmazlıklarını anlatırken; öteki ülkelerde toplu hak uyuşmazlıkları da aynı terim (trade dispute) ile ifade edilmektedir.¹¹

Toplu iş uyuşmazlıklarının diğer bir ayrımı da toplu hak uyuşmazlığı ve toplu menfaat uyuşmazlığı olmaktadır.

1.2.1. Toplu Hak Uyuşmazlığı

Hukuk, toplumda kişiler için belirli davranış biçimlerini öngören veya hak sahibine belirli davranışlarda bulunabilmek üzere izin yahut yetki veren kurallar bütünüdür. Hukuk kuralları, objektif, genel ve uyulması zorunlu kurallardır. Kişilerin korunmaya değer menfaatlerinin sağlanabilmesi için hukuk düzeninin verdiği *iktidar* ve *yetkiye* 'hak' denilir.¹²

Bu tanımdan da anlaşılacağı üzere hak kavramını hukukça korunan menfaat ve tanınan yetki olarak tanımlayabiliriz. Menfaat ve yetki çeşitli hukuk sistemlerinde farklı biçimlerde tanımlanmış ve korunmuştur. Örneğin sosyalist hukuk sisteminde devlet tarafından oluşturulan düzenleme, liberal hukuk sisteminde daha özgürlükçü bir yapı olarak tanımlanmış ve düzenlenmiştir.

Konumuzu ilgilendiren hak kavramı burada adalet olarak karşımıza çıkmaktadır. Çalışma hayatı iki karşıt çıkar grubu arasında sürdürülen ilişkiler yumağını oluşturur. Bu ilişkiler çoğu zaman birbirleri ile uyum içinde bulunmaz. Toplu pazarlık yoluyla güç dengesi kısmen sağlanmış olsa da toplu iş sözleşmesinin bağitlanmasından sonra bir kısım uyuşmazlıklar ortaya çıkabilir. Toplu iş sözleşmesinin uygulanması sırasında ortaya çıkan uyuşmazlıklar bir hakkın verilmemesi veya uygulanmamasına ilişkin olur ki biz buna hak uyuşmazlığı adını veriyoruz.¹³

¹¹ Tunçomağ, 'İş Hukukunun..., a.g.e., s. 462

¹² Ergun Özsunay, 'Medeni Hukuka Giriş', (5. Bası, İstanbul: Güryay Matbaası, 1986), s. 233-234

¹³ Meryem Koray, 'Endüstri İlişkileri', (İzmir: Basisen Yayınları, Yay. No:22. 1992), s. 145

Hak uyuşmazlığı yürürlükteki yasaların veya toplu iş sözleşmelerinin uygulanmasından kaynaklanabilir. Hak uyuşmazlığı bireysel nitelikte ortaya çıkabileceği gibi, bir topluluğun bu hak uyuşmazlığını benimseyip onu toplu hak uyuşmazlığı haline getirmesi de olanaklıdır. Mevzuat, toplu iş sözleşmesi ve hizmet sözleşmesinden kaynaklanıp taraflara sağlanan haklar konusunda ortaya çıkan uyuşmazlıklar, çok değişik nedenlere bağlı olabilir. İşçinin işverene karşı yükümlülüğünü yerine getirmemesi yanında , bir makineye zarar vermesi de hak uyuşmazlığını oluşturur. Öte yandan daha sık karşılaştığı üzere işveren işçilere toplu iş sözleşmesi uyarınca ödemek zorunda olduğu ücret ve sosyal yardımları gerektiği şekilde ödememesi veya süresinde vermeye yanaşmaması da hak uyuşmazlığını ortaya çıkarır.¹⁴

Bütün bu bilgilerin ışığı altında hak uyuşmazlığı, işçi ve işveren taraflarından birinin, diğer tarafın geçerli akit ve mevzuatla belirlenerek korunan haklarının ihlal edilmesi anlamını taşımaktadır.

Hak uyuşmazlığı, akdin yürürlüğü sırasında akdin yürütümü ile ilgili konularda ortaya çıkabileceği gibi akdin sona ermesi ve sonrası ile ilgili olarak da ortaya çıkabilir.

Aslında hak uyuşmazlığı, menşei ne olursa olsun -bir kanun, tüzük veya yönetmelik veya ferdi yada toplu sözleşme hükmü yahut hakem kararı yahut da bir örf ve adet kuralı- bir hukuk kaidesinin uygulanması veya yorumlanmasındaki görüş ayrılığından ortaya çıkar.¹⁵

Ülkemizde 1963 yılında yürürlüğe giren 275 sayılı Toplu İş Sözleşmesi Grev ve Lokavt Kanunu toplu hak uyuşmazlığı konusunda özel bir düzenleme getirmiştir. Adı geçen yasanın 19. Maddesinde toplu iş sözleşmesinin yürürlüğü süresince, sözleşmelerin tarafı olan işçi kuruluşunun veya o sözleşme kapsamındaki işçilerin haklarının, sözleşmenin diğer tarafınca ihlali yada tanınmaması sonucu oluşan hak uyuşmazlıklarında, çözüm için grev hakkı kabul edilmiştir.

¹⁴ Günay, 'Toplu İş Sözleşmesi...', a.g.e, s. 922

¹⁵ Ünal Narmanlıoğlu, 'Grev', (Ankara: Dokuz Eylül Üniversitesi Hukuk Fakültesi Döner Sermaye İşl. No: 14, Ankara Üniversitesi Basımevi, 1990), s.111

Batı ülkelerinde yasalardan veya toplu iş sözleşmelerinden doğan hak uyuşmazlıklarında grev ve lokavta başvurulması yoluna artık gidilmemektedir. Çünkü gelişmiş ülkelerde, greve ve hatta mahkemeye gitmeden özel tahkim yoluyla uyuşmazlıkların çözümü karşısında, mücadeleci yollar etkili olmaktan çıkmıştır. 1961 Anayasası ile temel hak ve özgürlüklerin tanınması ve genişletilmesi sonucu, toplu hak uyuşmazlıklarında grev ve lokavt yolu bir çözüm aracı olarak öngörülmüştü.¹⁶

Ancak sistemin sakıncaları belirmiş daha sonraki 2822 sayılı kanunda toplu hak uyuşmazlıklarında mücadeleci yollar kaldırılarak yerine bu tür anlaşmazlıklarda yargı yoluna gidilmesi benimsenerek kanunlaşmıştır.

2822 sayılı Kanun, toplu hak uyuşmazlıklarının da grev ve lokavta ceviz vermemiş, toplu iş sözleşmesinin uygulanması sırasında çıkan uyuşmazlıkların mahkemede çözümü için özel bir düzenleme yapılmış bulunmaktadır. Bu amaçla, 60. Maddede yorum davası, 61. Maddede ise eda davası öngörülmüştür.¹⁷

1.2.1.1. Yorum Davası

TİSGLK. Madde 60: Uygulanmakta olan bir toplu iş sözleşmesinin yorumundan doğan uyuşmazlıkta sözleşmenin taraflarından her biri 15. Maddeye göre yetkili iş mahkemesinde yoruma ilişkin bir tespit davası açılabilir. 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. Madde hükmü uygulanır. Kişilerin, yorum kararına uymamasından doğan tazminat hakları saklıdır.

¹⁶ Günay, 'Toplu İş Sözleşmesi...', a.g.e, s. 924

¹⁷ Günay, 'Toplu İş Sözleşmesi...', a.g.e. s. 990.

Yorum davası niteliği itibariyle bir tespit davasıdır. Bir husus hakkında eda davası açılacaksa artık yorum davası açılmaz.¹⁸ Bu görüş bütün doktrin ve yargı kararları ile sabittir.

Yorum davası, bir toplu iş sözleşmesindeki hükümlerin mahkeme tarafından yorumlanarak, o konuda açılacak olan eda davalarına esas olabilecek kararların alınmasını sağlama yöntemidir. Yorum davasını özellikleri, tarafları, davaya bakacak mahkeme, yorum kararı ve sonuçlarının bir sıra içerisinde incelemek gerekir.

Yorum davasının söz konusu olabilmesi için öncelikle “ uygulanmakta “ olan bir ‘*toplu iş sözleşmesinin uygulanmasından doğan uyuşmazlık*’ bulunmalıdır. Bu nedenle toplu iş sözleşmesinin uygulanması ve yorumu öncelikle incelenmelidir.

Bir toplu iş sözleşmesini yapmaya ve yürütmeye yetkili taraflar, işçi sendikası ile işveren sendikası veya sendika üyesi olmayan işverendir. Bu düzenleme, yorum davasını açmaya yetkili tarafları da belirlemektedir. Buna göre yorum davasının tarafları da işçi sendikası ile işveren sendikası veya sendikalı olmayan işverendir. Yargıtay 9. Hukuk Dairesinin 25.02.1991 tarih, E.1990/11617 K.1991/2770 sayılı kararı ile konu yargısal olarak ta tespit edilmiştir. Anılan karara göre ‘... öncelikle belirtmek gerekir ki 2822 sayılı Toplu İş Sözleşmesi Grev ve Lokavt Kanunu’nun 60. Maddesine göre TİS’in yorumundan doğan uyuşmazlıkta yorum davasını sözleşmenin tarafları açabilir. Sözleşmenin tarafları ise işçi sendikası ve işveren sendikası veya işveren sendikasına üye olmayan işverendir. İşçi TİS’in tarafı değildir. Bu nedenle Yorum davası açamaz...’ denilmiştir.¹⁹

Ancak uyuşmazlık konusu bir işçiyi ilgilendirirse yorum davasına, sendika bu uyuşmazlığı benimseyerek uyuşmazlığa taraf olabilir.

¹⁸ Nizamettin, Aktay. *Toplu İş Sözleşmesi* (Ankara: Türkiye Ağır Sanayii ve Hizmet sektörü Kamu İşverenleri Sendikası yayımları., 2000). S.133.

¹⁹ ‘Çalışma Hayatı İle İlgili Yargıtay Kararları 1990-1995’, (Ankara: Kamu-İş Yayınları, 1996), s. 557-558.

Genellikle, bağtlanan toplu iş sözleşmelerinde, sözleşmenin yürürlük süresi taraflara bırakılmış olmakla beraber kanunla bu süreye sınırlama getirilmiştir. TİSGLK. M. 7' ye göre '**sözleşmeler bir yıldan az, üç yıldan uzun olamaz**' denilerek süreye ilişkin tahdit ortaya konulmuştur. Diğer yandan sözleşmeler yürürlük tarihi bakımından tarafların serbestisine bırakılmıştır. Yaygın olarak sözleşme yürürlük tarihi, toplu iş sözleşmesi görüşmelerinin uzamasından dolayı geriye yürütülerek uygulanmakta, geriye yürütüm önceki sözleşmenin bitim tarihi sınır kabul edilerek, kazanılmış hakların korunması esas ile taraflarca serbestçe tayin edilmektedir. Toplu iş sözleşmelerinin geriye yürütülmesinin yaygınlığı ise sözleşmenin normatif hükümlerinin uygulanmasında uyuşmazlıkların ortaya çıkmasına neden olmaktadır.

Toplu iş sözleşmesinin imza tarihinde veya imza gününden sonraki bir tarihten itibaren uygulamaya konulması yorum davasında davanın açılma süresi yönünden önem taşır. Öte yandan, toplu iş sözleşmesinin yürürlük tarihinin geriye yürütülmesi öğretide eleştirilmiştir. Ancak, toplu iş sözleşmelerinde yasa koyucu gibi kurallar koyabilen tarafların, genel hukuk kurallarına aykırı olmamak, kazanılmış hakları etkilememek koşulu ile sözleşme hükümlerini imza tarihinden öncesine götürmelerinin kabulü gerekir. Toplu iş sözleşmesi yürürlükte iken açılacak yorum davasında, sözleşmenin imza tarihinden önce fakat yürürlüğe giriş tarihinden sonraki olaylara toplu iş sözleşmesinin uygulanmasından doğan uyuşmazlıkların yorum davasına konu oluşturabileceği söylenebilir. Buna karşın, ancak uygulanmakta olan bir toplu iş sözleşmesinin yorumu dava yoluyla istenebilir. Toplu iş sözleşmesinin metninde gösterilen yürürlük süresinin sona ermesi ile yorum davası açma hakkı sona erer. Bundan böyle uyuşmazlık toplu nitelikte de olsa eda davasına konu oluşturabilir.²⁰

Toplu iş sözleşmeleri içeriği bakımından borç doğurucu hükümler ve normatif hükümlerden oluşmaktadır. Uygulamada yorum davasına esas olan uyuşmazlık, genellikle normatif hükümler olan, sözleşmenin yapılması, muhtevası ve sona ermesi ile ilgili hususlarda ortaya çıkmaktadır.

²⁰ Cevdet İlhan Günay, '**Toplu Hak Uyuşmazlıkları**', (Ankara: 1995), s. 108

Yorum davası özel bir dava türü olup tespit davası niteliğini taşır ve eda davası açılabilir hallerde açılmaz. Diğer yandan yorum davasına ilişkin mahkemece verilen kararlar kesinleştiğinde tarafları bağlar, ancak alınan karar icrai nitelik taşımaz. Mahkemece alınan kararlar için Yargıtay'a temyiz amacı ile başvurulabilir.

Yorum davası sonucu ortaya çıkan sonuç işçi lehine olabileceği gibi aleyhine de olabilir, bu husus doktrinde tartışılmış olup genel kanaat işçi aleyhine yorumun da olabileceği şeklindedir.²¹

1.2.1.2. Eda Davası

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

Aynı taahhüdünü yerine getirmeyen veya eksik yerine getiren taraf derhal ifaya mahkum edilir. Tarafların tazminat hakları saklıdır.

Eda davası taraflardan birinin bir edimi ifa etmesi amacıyla açılan davadır.

2822 sayılı Yasa'da toplu hak uyuşmazlıklarının çözümünde yorum davasından ayrı olarak toplu iş sözleşmesine dayanan eda davaları için özel düzenleme yapılmıştır. Toplu iş sözleşmesinin genellikle düzenleyici 'normatif' kısmında yer alan hükümlerin karşı tarafça ifaya zorlanması için bir kısım yaptırımlarla donatılmış eda davasının işyerinde çalışma barışının en kısa sürede oluşması amacıyla konulduğu söylenebilir.²²

Toplu iş sözleşmesinin uygulanmasından doğan eda davalarını her işçi ayrı ayrı açabileceği gibi, sendikalı işçiler için sendikaca da eda davası açılabilir. Eda davasının tarafları toplu iş sözleşmesinin tarafları olması şartı bulunmamakla beraber, toplu iş sözleşmesinin borç doğurucu hükümlerine ilişkin davanın, işçi sendikasıyla açılması gerekir. Eda davası sadece işverenin sözleşme hükümlerini uygulamaması veya eksik

²¹ Aktay, a.g.e., s.134.

²² Günay. 'Toplu İş Sözleşmesi...', a.g.e. s. 1029.

uygulamasından çıkmamakta, işçinin de toplu iş sözleşmesine aykırı davranışları karşısında işveren de işçiye karşı eda davası açabilmektedir. Ayrıca işveren sendikası toplu iş sözleşmesinin borç doğurucu hükümleriyle ilgili işçi sendikası aleyhine eda davası açabilir.

Temerrüt faizinin işletme kredilerine uygulanan faize endekslenmesinin sebebi işverenlerin, işçilerin toplu iş sözleşmesinden doğan alacaklarını işletmelerinde kullanarak bankalara ödeyecekleri faiz yerine işçi alacaklarını kullanmalarını önlemektir.²³

1.2.2. Toplu Menfaat Uyuşmazlığı

Menfaat (çıkar) uyuşmazlığı, mevcut bir hakkın değiştirilmesi yada yeni bir hakkın meydana getirilmesi amacıyla çıkarılan uyuşmazlıklardır.²⁴

Toplu iş sözleşmesi bağtılamak için yapılan pazarlıkların çıkmaza girmesinden kaynaklanan uyuşmazlıklar menfaat (çıkar) uyuşmazlığı olarak nitelendirilir. İşveren veya işveren sendikası ile işçi sendikası arasında çalışma süresi ve ücret gibi iş koşullarının düzenlenmesi yani toplu iş sözleşmesinin normatif hükümlerinin yeniden oluşturulması amacıyla çıkarılan uyuşmazlıklardır.

Uyuşmazlığın çıkarılmasındaki amaç mevcut toplu iş sözleşmesinin herhangi bir maddesini kendi lehine en elverişli şekilde değiştirilmesidir.

Örneğin işçi sendikaları mümkün olan en yüksek ücreti elde etmek isteyeceklerdir. O halde bu çeşit uyuşmazlıkları ortadan kaldırmaya veya düzenlemeye yarayan usul, iki tarafın haklı çıkarları arasında makul bir denge yaratmaya çalışmalıdır.²⁵

²³ Aktay, a.g.e., s.135.

²⁴ Nuri Çelik, 'İş Hukuku Dersleri', (13. Bası, İstanbul: Beta Yayınları, 1996), s. 441.

²⁵ Tunçomağ, 'İş Hukukunun..., a.g.e., s. 458.

Toplu iş sözleşmesinde düzenlenmemiş bir konuda çıkarılan uyuşmazlık, hak uyuşmazlığı olarak nitelendirilemez. Bu nedenle toplu iş sözleşmesinin ilgili maddesinde işçiye belirli bir hak sağlayan hüküm bulunmaması yanında buna ilişkin düzenlemenin yapılmasının ileriye bırakılması, ortada hak uyuşmazlığı değil menfaat uyuşmazlığı olduğunu gösterir. Yargıtay'da bu konuda aynı görüştedir.²⁶

' ... Hak uyuşmazlığı işçiye veya işçi teşekkülüne mevzuat veya toplu iş sözleşmesi ile sağlanmış olanakların toplu iş sözleşmesi ile bağlı olan işveren veya işçi teşekkülü tarafından bozulmasıdır. Bir hakkın ihlalden söz edebilmek için öncelikle toplu iş sözleşmesinde o hakkı oluşturan bir hükmün bulunması gereklidir. Zira, hak sağlayan bir hüküm mevcut değilse, o hakkın ihlalden de söz edilemez...'.²⁷

Toplu menfaat uyuşmazlıkları için özet olarak toplu iş sözleşmesi ile hüküm altına alınan bir hakkın değiştirilmesi yada yeni bir hakkın meydana getirilmesi amacıyla çıkarılan uyuşmazlıklardır tanımlamasını yapabiliriz.

2. UYUŞMAZLIĞIN ÇÖZÜMÜNDE BAŞVURULABİLECEK YOLLAR

Toplu iş uyuşmazlıklarını barışçı yollarla çözümlmek için çeşitli yollardan faydalanılmaktadır. Bu yollara başvurma mecburiyeti ve neticede varılan sonuçların tarafları ne dereceye kadar bağlayacağı hususu ülkeden ülkeye değişmektedir. Yukarıda da belirtildiği gibi genellikle otoriter rejimlerde toplu mücadele yasak edildiğinden barışçı yolların esasını, zorunlu (mecburi) tahkim teşkil etmektedir. İşçi-işveren ilişkilerinin ilgili taraflar arasında serbest pazarlık sonucunda serbestçe tespitini kabul eden ülkelerde ise, tahkim yolundan geniş ölçüde faydalanılmakla beraber, tarafların bu yola başvurmaları mecburi değildir. Ayrıca bu ülkelerde uzlaştırma ve arabulma yollarından da faydalanılmaktadır.²⁸

²⁶ Günay, 'Toplu İş Sözleşmesi...', a.g.e. s. 923.

²⁷ YRG. 9. HD.,26.06.1986 E. 1986/4891 K. 1986/6559, Günay, 'Toplu İş Sözleşmesi...', a.g.e. s. 986.

²⁸ İbrahim, Subaşı, "Türk İş Hukukunda İş Uyuşmazlıkları ve Barışçı Çözüm Yolları", İş Hukuku Dergisi, C 1, S 4, Ekim-Aralık 1991., s.539.

Toplu İş uyuşmazlıklarının çözümünde kural olarak taraflara grev ve lokavt yapma imkanı tanınmıştır. Grev ve lokavtla ilgili olarak yasalarda paralellik sağlanmaya çalışılmıştır. Uyuşmazlıkların çözümünde grev hakkının tanınması kaçınılmaz olmakla beraber, grev ulusal ekonomi, kamu düzenini olumsuz yönde etkileyeceği kuşkusuzdur. Bu yüzden grev hakkı ile ilgili olarak yasada bazı kısıtlamalara yer verme zorunluluğu ile karşılaşmaktadır. Grev yasakları, ekonomik ve sosyal amaç taşımayan grevlerin yasa dışı sayılması gibi düzenlemeler genel olarak bu düşünceye dayanır. Grevin serbestçe uygulandığı hallerde ve işlerde bile hiçbir zarar bulunmayacağı düşünülemez. Ancak grevin toplumda önemli bir yeri olan işçilere ve işyerindeki çalışma barışına sağlayacağı yararların toplum açısından ağır basması, vereceği ekonomik zararın göze alınmasını gerekli kılmaktadır. Bununla beraber grev hakkının özüne dokunulmadan uyuşmazlığın çözümü için barışçı çabalarında gösterilmesinin bazı hallerde grevi ve dolayısıyla, bundan doğacak zararları önleyebileceği kabul edilmektedir.²⁹

2822 sayılı Kanunda toplu menfaat uyuşmazlıklarının giderilmesinde barışçı çözüm yolu olarak öngörülen arabuluculuk, toplu sözleşmenin yapılması aşamalarına göre yapılabilecek bir ayırım içinde iki şekilde görülmektedir. Kanunda her şeyden önce toplu görüşmede anlaşmaya varılamaması halinde grev ve lokavttan veya bunların yasak olduğu iş ve işyerlerinde zorunlu hakeme başvurmadan önceki aşamada gidilen arabuluculukla ilgili düzenlemelere yer verilmiştir. (TİSGLK. m. 22,23). Ayrıca kanun grev ve lokavtın ertelenmesi halinde uyuşmazlığın çözümü için Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanı'nın veya seçeceği bir arabulucunun çaba göstermesini de öngörmüştür. (TİSGLK. 34/1). Normal olarak toplu görüşme sırasında veya sonunda grev ve lokavt kararının alınmasından önceki aşamada öngörülen arabuluculuğa olağan, grev ve lokavtın ertelenmesinden sonraki aşamada öngörülen arabuluculuğa da olağanüstü arabuluculuk denilebilir.

Batı ülkelerinde sıkça rastlanan arabuluculuk teşkilatı 275 sayılı kanun döneminde olduğu gibi 2822 sayılı kanun döneminde de müesseseseleşerek hukukumuzdaki yerini almıştır.

²⁹ Çelik, a.g.e., 423.

Yasal düzenlemelerin içeriğinden hareketle, uyuşmazlığın barışçı yollarla çözülmesi konusunda üç değişik yöntemin varlığından bahsedilebilir. Bu yöntemler, uzlaştırma, arabuluculuk ve tahkim olarak sıralanabilir. Sıralanan bu değişik uyuşmazlık çözme yöntemleri, birbirinden farklı özellikler taşımaktadır. Ülkemizde bu yöntemlerden arabuluculuk ve tahkim düzenlenmiş olmakla beraber, uzlaştırma yeteri kadar ele alınmamıştır.

2.1. Uzlaştırma

Uzlaştırma yolunun bütün ülkelerin uygulamasını yansıtan bir tanımını vermek hemen hemen olanaksızdır. Bazı ülkeler mevzuatında uzlaştırmadan, tarafların kendi kendilerine uzlaşmaları anlaşılmakta bazı ülkelerde ise uzlaştırıcı rolünü oynayan bir kişi veya kurul araya girmektedir. Bu son şekliyle uzlaştırma, bir dereceye kadar arabulmaya benzemektedir. Bununla beraber uzlaştırmmanın amacı, tarafların farklı görüşlerini birbirine yaklaştırmaktan ibarettir.³⁰

Uyuşmazlık halinde olan tarafların görüşlerini birbirine yaklaştırmak sureti ile uyuşmazlığa son verme faaliyetine uzlaştırma denilmektedir. Toplu iş uyuşmazlıklarının çözümlenmesinde tarafları en az şekilde zorlamak ve netice itibariyle çözüm yollarını tarafların kendilerinin bulmalarına yardım etmekten ibarettir. Uzlaştırma kurulu kararlarının tarafları bağlayıcı gücü genellikle yoktur. Uyuşmazlığın giderilmesi için taraflara belirli bir çözüm formülü teklif etmek genellikle uzlaştırıcıların yetkisini aşmaktadır.³¹ Teknik anlamda uzlaştırma, tarafları uyuşmazlığı kendilerinin çözmesine yardım eden bir faaliyettir. Bu uzlaştırıcı, çözüme yönelik karar vermez. Sadece çözüm için tarafları yakınlaştırmaya çalışır. Birbirleri ile temaslarını hukuken ve fiilen kaybedecekleri bir duruma düşmelerini önler.³²

Doktrindeki bazı görüşlere göre ise uzlaştırıcı çözüme yönelik karar verebilir. Taraflar arasındaki uyuşmazlığın çözümlenmesinde tarafların anlaşamamaları halinde

³⁰ Metin, Kutal, "Toplu İş uyuşmazlıkları ve Barışçı Yollarla Çözümlemesi", *Sosyal Siyaset Konferansları XIX. Kitap*, (İstanbul, 1968), s.222.

³¹ Metin, Kutal, *Toplu İş Uyuşmazlıklarının Çözümünde Barışçı Yollar ve Bu konuda Batı Ülkelerinden Bazı Örnekler*, (Ankara, 1970), s.76.

³² Rüşhan, Işık, *Toplu İş Uyuşmazlıkları ve Barışçı Çözüm Yolları*, (Ankara, 1970), s.4.

aracı durumundaki üçüncü kişi görevine devam ederek bir uzlaşma formülü hazırlar ve bunu taraflara tavsiye eder.³³

Bazı yazarlara göre de; arabuluculuk ve uzlaştırma terimleri arasındaki fark, uygulamada giderek kaybolmuş ve bu terimler aynı anlamda veya biri diğerinin yerine kullanılır olmuştur. Bu nedenle arabuluculuk ve uzlaştırmanın aynı barışçı çözüm yolunu ifade ettiği, yalnızca üçüncü tarafın yetkilerinde bir fark bulunduğu kabul edilmektedir.³⁴

Uzlaştırma, tarafların, uyuşmazlıklarını bizzat kotarmaya, kendi çözüm önerilerini geliştirmeye teşvik olunmalarıyla sınırlıdır. Uzlaştırma bir barış girişimidir. Uzlaştırma ve arabuluculuk taraflar arasında ki anlaşmazlıkların azaltılması ve bir çözümde veya çözüm yoluna başvurmada anlaşma sağlanması için üçüncü tarafın hizmetlerinden yararlanmayı ifade eder. Buna uyuşmazlığa taraf olanların bir uzlaştırıcının yol göstericiliği altında görüş ayrılıklarını akılcı ve belli bir düzen içinde tartışma süreci de denilebilir.³⁵

2.2. Arabuluculuk

Arabuluculuk gördüğü işlev itibariyle uzlaştırma müessesesinden ayrılmaktadır. Yalnız arabulucunun fonksiyonu bazı bakımlardan uzlaştırıcıya benzemektedir. Uzlaştırma aşamasında anlaşma veya taraflar tahkim yoluna gitmek hususunda uyuşamayacaklarından toplu mücadele yolunu seçeceklerdir. Barışçı yolların amacı toplu mücadeleyi mümkün olduğu kadar geciktirmektir. Bu nedenle uzlaştırmaya nazaran daha güçlü bir çözüm yolu olan arabuluculuktan faydalanılmaktadır. Arabulucu, uyuşmazlığı çözümüleme yetkisine sahip olmamakla beraber, uyuşmazlığı gidermek için taraflara üzerinde anlaşabilecekleri bir çözüm formülü teklif etmek ve bunu kabul etmeyen taraf üzerinde manevi baskı yollarına başvurmak olanağına sahiptir. Bu bakımdan arabuluculuk hem tahkimden hem de uzlaştırmadan ayrılmaktadır. Tahkimde uyuşmazlığı çözümlenmekle görevli olan hakem; son kararı

³³ Çelik, a.g.e., 424.

³⁴ Nurhan, Süral, *İş Hukukunda Barışçı Çözüm Yolları*, (Ankara: Türk-İş Yayınları, 1982), s. 30.

³⁵ *İş Uyuşmazlıklarında Uzlaştırma*, Uluslar arası Çalışma Bürosu, (Ankara: 1982), s.2.

verme ve uyuşmazlığı çözümlene yetkisine sahiptir. Arabulucunun yetkisi ise bu derece ileri varmamaktadır. Bununla beraber uzlaştırıcıdan farklı olarak arabulucunun tarafların üzerinde uyuşabilecekleri bir çözüm yolunu teklif etme yetkisi bulunmaktadır.³⁶ Uzlaştırmanın aksine, arabuluculuk tavsiyelerini yapmadan önce uyuşmazlıkla ilgili her türlü inceleme ve araştırma yetkisine sahiptir. İşletmenin ödeme gücü hakkında bilgi almak, gerekli evrak ve defterleri incelemek, bilirkişi dinlemek, sendikanın istek ve iddiaları ile ilgili her türlü vesikayı incelemek arabulucunun yetkisi içine girmektedir. Bu kadar geniş yetkilere karşılık arabulucunun mesleki sırları saklama yükümlülükleri de vardır.

Kanunumuzda uzlaştırma müessesesi düzenlenmemiş olmakla birlikte arabuluculuk müessesesi hüküm altına alınmıştır. Burada konumuzu ilgilendiren yönü itibariyle ifade etmemiz gereken diğer bir konu da gerek kanunda yer almamasına rağmen uzlaştırıcıların ve gerekse kanunda düzenlenmiş bulunan arabulucuların bütün eylem ve işlemlerinden dolayı yargı denetimine tabi olması gerektiğidir. Netice itibariyle bunların eylem ve işlemleri idari bir nitelik taşımaktadır ve de zaman mevcuttur. Bu itibarla yapılan eylem ve işlerden dolayı bir kontrol mekanizması olan yargının denetiminin dışlanmaması gerektiği kanaatindeyiz.

Ülkemiz açısından ekonomik kayıplara uğramamak ve çıkar uyuşmazlıkları en kısa sürede çözümlenebilmesi bakımından arabuluculuk ve benzeri kurumların yararlı olacağı düşüncesindeyiz. Ayrıca iş mücadelesi araçlarına başvurmadan anlaşmanın sağlanması çalışma barışı ve dolayısıyla toplumsal barış açısından da önem arz ettiği fikrindeyiz. Örnek aldığımız ülkeler bu konuda gereken yasal düzenlemeleri yaparak konuyu halletme yoluna gitmişlerdir.

2822 sayılı yasanın sistematüğinden farklı olarak aşağıdaki düzen içerisinde arabuluculuk müessesesi incelenmiştir.

³⁶ Metin, Kutal, "Toplu İş uyuşmazlıkları ve Barışçı Yollarla Çözümlemesi", Sosyal Siyaset Konferansları XIX. Kitap, (İstanbul, 1968), s.222.

2.2.1. Olağan arabuluculuk

2822 sayılı kanuna göre arabuluculuk, toplu menfaat uyuşmazlıklarında taraflardan birinin toplu görüşmeye katılmaması veya devam etmemesi yahut toplu görüşmenin başladığı tarihten itibaren belirli bir süre geçmesine rağmen anlaşmanın sağlanamaması durumlarında, tarafların grev ve lokavta yada zorunlu hakem yoluna gitmelerinden önce uyuşmazlığın giderilmesi için başvurmaları zorunlu olan barışçı bir yoldur.³⁷

Olağan arabulucu atanabilmesi için taraflardan birinin toplu görüşmeye gelmemesi veya devam etmemesi yahut toplu görüşmede anlaşmaya varılamaması gerekir. Arabulucunun atanmasına ilişkin yasal esaslar toplu görüşmede anlaşmaya varılamaması durumuna göre yapılan ikili bir ayırım içinde düzenlenmiştir. Kanuna göre, toplu görüşmenin başladığı tarihten itibaren otuz gün geçmesine rağmen anlaşmaya varılamamışsa, taraflardan birinin isteği üzerine bir arabulucunun görüşmelere katılması sağlanabilir. Bunun yanında altmış günlük sürenin geçmesine rağmen görüşmeler kesilir veya anlaşma sağlanamazsa bu takdirde görevli makamın başvurusu üzerine altı iş günü içerisinde bir arabulucu tayin edilir. Otuz günden sonra tarafların arabulucu atanması için anlaşması sonucu atanan arabuluculuğa gönüllü arabuluculuk, altmış günlük sürenin sonunda görevli makamın talebi veya tarafların başvurusu üzerine atanan arabuluculuğa zorunlu arabuluculuk denir.

Gönüllü arabulucu, toplu görüşmeye katılmak sureti ile uzlaştırma faaliyetlerini sürdürür. Altmış günlük süre içerisinde anlaşma sağlanamazsa veya sağlanma ihtimali kalmamışsa sürenin geçmesini beklemeden bir tutanakla durumu tespit ederek görevli makama tevdi eder.

Zorunlu arabulucu çalışma yöntemini serbestçe tespit ederek taraflar arasında ortaya çıkan menfaat uyuşmazlığının giderilmesi için her türlü çabayı gösterir ve ilgililere her türlü öneride bulunabilir. Anlaşma sağlanamaması durumunda keyfiyeti bir

³⁷ Çelik, 'İş Hukuku...', a.g.e., s. 448

tutanakla tespit ve taraflara imzalatarak gönüllü arabulucu gibi diğer işlemleri yerine getirir.

2.2.2. Olağanüstü Arabuluculuk

Karar verilmiş veya başlanmış grev veya lokavtın genel sağlık veya milli güvenlik nedeniyle Bakanlar Kurulu tarafından ertelenmesi halinde erteleme kararının yürürlüğe girmesi üzerine Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanı'nın bizzat veya resmi arabulucu listesinden seçeceği bir arabulucu yardımı ile uyuşmazlığın çözümü için her türlü çabayı göstermesi öngörülmüştür. Erteleme dönemindeki bu arabuluculuğa, diğerlerinden ayırt etmek için olağanüstü arabuluculuk denilmektedir.

Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanı'nın bir arabulucu aracılığı ile bu hizmeti vermesinin hükme bağlanması yaklaşımı yerinde olmuştur. Genellikle Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanı'nın, her zaman konunun uzmanı oluşu düşünülemez. Bu bakımdan bilimsel birçok engellerle karşılaşılabilir. Bunun yanında siyasal kişiliğe sahip olduğundan uyuşmazlıkla yeterince ilgilenme zamanı bulamayabilir. Bu bakımdan bir arabulucu yardımıyla, bu sorunları çözmesi daha yararlı olacak ve büyük kolaylık sağlayacaktır. Bakanın mevkiinin avantajından da yararlanmak suretiyle uyuşmazlığı çözüme olasılığı güç kazanabilir.³⁸ Ayrıca Bakanın siyasi görüşü dolayısıyla konuya gereken önemi vermemesi de göz önüne alınmıştır.

2.2.3. Özel Arabuluculuk

Kanundaki arabuluculuk haller dışında kalmakla birlikte, bugüne kadar ki uygulamalarda taraflarca özellikle bütün yasal yolların denenmesine karşın uyuşmazlığın grev veya lokavtla sonuçlanması üzerine bir kişinin özel arabulucu olarak seçildiği de görülmüştür. Ayrıca, yine kanunda öngörülmüş olmamakla birlikte sıkıyönetimin uygulandığı bölgelerde sıkıyönetim komutanlıkları, tarafların grev veya lokavt uygulaması için gerekli izni sağlamak üzere başvurması üzerine taraf

³⁸ Erol, Alpar, "Türk Hukukunda Grev Hakkına Getirilen Sınırlamalar ve Çözüm Yolları", Yargıtay Dergisi (Özel Sayı), C.15, S.1-4, Ocak-Ekim 1989., s.791-792.

temsilcilerini çağırarak uyuşmazlığı gidermek için kendi görevlileri ile arabuluculuk yapmışlar, bazen de bu konuda Bölge Çalışma Müdürlüklerini araya sokarak uyuşmazlıkların çözümüne yardımcı olmaya çalışmışlardır. Bundan başka, zaman zaman valiliğinde özellikle kamu hizmetlerini doğrudan doğruya aksatabilecek iş kolları ile ilgili uyuşmazlıklarda çoğu zaman Bölge Müdürü ile işbirliği yaparak ve taraf temsilcilerini çağırarak arabuluculuk yaptığı görülmüştür. Bu tür çabaları engelleyici yasal bir düzenleme yoktur.³⁹

2822 sayılı TISGLK.' da özel arabuluculuk kurumu adı altında bir düzenlemeye rastlanılamaz. Grev ve lokavt durumlarında taraflar özel arabulucu seçebilirler. Bir anlamda bu özel hakem işlevi görür(m.34/II).⁴⁰

2.3. Yüksek Hakem Kurulu'na Başvuru

Grev ve lokavtın yasak olduğu işler ile yerlerdeki uyuşmazlıklarda, taraflardan biri 23. Maddede belirtilen ve arabuluculuk aşamasında anlaşma sağlanamadığına ilişkin tutanağın alınmasından veya geçici grev ve lokavt yasağının altı ayı doldurmasında itibaren altı iş günü içinde, Yüksek Hakem Kurulu'na başvurulabilir.(TISGLK. m. 32.).

Grev ve lokavtın ertelendiği durumda erteleme süresi boyunca resmi arabulucu aracılığı ile uzlaştırma sağlanmaya çalışılır. Eğer sürenin bitmesine rağmen uzlaşma sağlanamamışsa ve özel hakeme gidilmemişse Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanı uyuşmazlığın çözümü için Yüksek Hakem Kurulu'na başvurur. (TISGLK. m. 34/son.).

Yüksek Hakem Kurulu'nun kararları kesindir ve toplu iş sözleşmesi hükmündedir. (TISGLK. m. 55).

³⁹ Çelik, 'İş Hukuku...', a.g.e., s. 457

⁴⁰ Mustafa Kılıçoğlu, 'Sendikalar Hukuku ve Toplu İş Uyuşmazlıkları', (Ankara: Turhan Kitapevi, 1999), s. 154

2.4. Tahkim Kurumunun Geliştirilmesi

İrade serbestisi sadece maddi hukukta kabul edilmiş değildir (BK. m.19). Bu prensip yasanın açık veya örtülü olarak cevaz verdiği hallerde, usul hukukunda da geçerlidir. Usul hukukunda mevcut bulunan hükümler gereğince -yani Hukuk Usulü Muhakemeleri Kanununun 516 ve 517. maddeleri- taraflar, aralarındaki uyuşmazlıkların hakemler vasıtasıyla çözümü hususunda da irade serbestisine sahiptirler. Taraflar aralarında yapacakları bir anlaşma ile uyuşmazlık hakkında karar verme gücünü devletin mahkemelerinden alarak hususi kişi veya kişilere devredebileceklerdir.⁴¹ Tahkim de en önemli unsurlardan birisi, tahkim sonucunda verilen kararın, tarafları bağlamasıdır.

Toplu hak uyuşmazlıklarının tahkim yoluyla çözümü batı ülkelerinde yaygın bir yol olarak karşımıza çıkmaktadır. Bu ülkeler çoğunluk itibariyle gelişmiş ülkeler durumundadır. Sanayi devriminin ortaya çıkardığı işçi sınıfı haklarını önceleri mücadeleci yollarla almaya başlamışlardır. Ücret ve çalışma koşullarının iyileştirilmesi ve yasal güvenceye kavuşturulması aşamasından geçildikten sonra toplu iş sözleşmeleri ile sağlanan hakların işverenlerce uygulamaya konulmasında çıkan toplu hak uyuşmazlıklarının daha çabuk ve ucuz yöntemlerle çözülmesi gereksinimi kendisini hissettirmiştir. Tahkimin esasını bir kısım batı ülkelerindeki uygulamasını incelemeden önce, özel hakemliğin kendisinden beklenen fonksiyonu nasıl gerçekleştirdiğini incelemek gerekir.

Grev özgürlüğü ve hakkını kabul eden, demokrasinin geçerli olduğu ülkelerde tahkim geleneksel olarak “hak uyuşmazlıkları” ve “menfaat uyuşmazlıkları” olarak ayrılan iş uyuşmazlıklarında işlevini sürdürmektedir. İşçi sendikası ve işveren ilişkilerinde mevcut toplu iş sözleşmesinin bir hükmünün yorumlanmasında ortaya çıkan toplu hak uyuşmazlıkları hukuki-yasal bir yaklaşımla ele alınarak çözümlenir. Buna karşın çıkar uyuşmazlıkları yeni toplu iş sözleşmesinin müzakereleri sırasında ortaya çıktığından, hakem toplu iş sözleşmesini yorumlamak değil, oluşturmak rolü ile

⁴¹ Saim Üstündağ, *Medeni Yargılama Hukuku Cilt II - Kanun Yolları ve Tahkim*, (İstanbul: 1984), s. 148.

karşı karşıyadır. Bu nedenle hak uyuşmazlıklarından daha fazla çıkar uyuşmazlıklarında, iki tarafında kabul edebileceği bir çözüm yolunu araştırıp ortaya çıkarmak durumunda olduğu söylenebilir.

Tahkim batı hukukunda iki türe ayrılmaktadır. Bizim hukukumuzda da durum aynıdır. İhtiyati ve mecburi olmak üzere ikiye ayrılan tahkim; “özel hukuk” (Private Law) ve “kamu Hukuku” (Public Law) modeli olarak sınırlandırılmaktadır. Özel hukuk modeli tahkimde bizim sistemimizde olduğu gibi taraflar arasındaki uyuşmazlığı ihtiyari (isteğe bağlı) olarak seçtikleri hakemlerle ve belirledikleri usullerle çözüme kavuşturabilirler.⁴² Kamu hukuku modeli zorunlu tahkim yasa koyucu tarafından toplu çıkar uyuşmazlıklarının çözümünde tarafları yasalarla belirlenmiş kurullarda, uyuşmazlıkların çözümüne mecbur tutulması ile uygulama alanı bulmaktadır. Toplu menfaat uyuşmazlıklarının taraflarca çözüme kavuşturulamadığı durumlarda, grev hakkı ve özgürlüğü bulunan batı ülkelerinde, hayati öneme sahip işyerlerinde grev ve lokavt yasağı bulunması nedeniyle zorunlu tahkim, menfaat uyuşmazlıklarının çözümünde uygulanırken toplu hak uyuşmazlıklarında ihtiyari tahkim geleneksel işlevini sürdürmektedir.

Durum bizde de benzer özellikler göstermektedir. Toplu iş uyuşmazlıklarının tahkim yoluyla çözülebilmesi için ya sözleşmelerde bu konuya ilişkin maddeler bulunması gerekir yada ayrı olarak yapılacak olan bir “tahkim sözleşmesi” yoluyla uyuşmazlıkların çözümüne gidilebilecektir. Tahkim yoluyla uyuşmazlıkların çözümlenmesi kişilerin veya kurulların hakem olarak tayin edilmesi ile olabilir. Uyuşmazlıkların tahkim yoluyla çözümlenmesi usul ekonomisi açısından da olumlu görülmektedir. Uyuşmazlıklar bu yolla daha az emek, zaman ve para harcanarak çözüme kavuşturulabilir. Hakem kurullarının nasıl oluşacağı tarafların inisiyatifine bırakılmıştır.

Bu pratik çözümü uygulayan ülkelerden biri İngiltere’dir. İngiltere’de “hak” ve “çıkart” uyuşmazlığı ayrımı olmadığı gibi, toplu iş sözleşmelerinin yasal olarak bağlayıcılığı da kural olarak bulunmamaktadır. 1970’li yıllara kadar anılan ülkede, toplu

⁴² Günay, **Toplu Hak.....**, a.g.e., s. 85.

iş ilişkilerinde tamamen serbestiye dayanan (ihtiyari-gönüllü) bir sistem uygulanmakta iken muhafazakar partinin işçi partisinden iktidarı devralmasıyla sınırlamalara gidilmiştir.

1971 yılında Amerika Birleşik Devletleri'ndeki hukuk sisteminden etkilenerek yapılan düzenlemeler ile ihtiyarilik sisteminden uzaklaşmıştır. Amerikan deneyimlerinden esinlenerek örneğin toplu iş sözleşmelerinin yasal yönden bağlayıcı ve uygulanabilir olması ve haksız iş uygulamaları gibi konularda düzenlemeler yapıldığı 1974 yılında sosyal demokratların iktidara gelmesiyle eski sisteme dönüş yapıldı. Aynı yıl kurulan Danışma, Uzlaştırma ve Tahkim servisi "Advisory, Conciliation and Arbitration Service" (ACAS)'ın, 1975 yılında kabul edilen İstihdamın Korunması Yasası'nın 3. maddesi ile iş uyuşmazlıklarında tahkimin gücü yasal güvenceye kavuştu. ACAS bağımsız bir yapıya sahip olup görevi işçi-işveren ilişkilerini geliştirmektir. Bu işlevini işçiler ve işverenler ile onların temsilcilerinin gönüllü işbirliğiyle yerine getir. Zorlayıcı karar alma ve baskı yapma gücü bulunmamaktadır. Konulara, uyuşmazlıklara yaklaşımı tarafsız ve güvenilir bir biçimdedir. Verdiği hizmetler ücretsizdir. Bir başkan ve dokuz üyeden oluşan ACAS Konseyi iş ilişkileri alanında özel deneyimi olan işçi ve işveren kuruluşlarının temsilcileri ile bağımsız (çoğunlukla akademisyen) üyelerin; istihdam politikası, çalışma hayatının özellikleri işletme gerekleri ve değişimlerini esas alarak iş uyuşmazlıklarını ihtiyari olarak danışma, uzlaştırma gibi barışçı yöntemlerle çözümlerler. Uzlaştırma yoluyla çözümlenemeyen uyuşmazlığı çözmek üzere ACAS, tarafların istemi üzerine bir hakem veya birden çok kişiden oluşan bağımsız hakem kurulunun tahkim için görevlendirir. ACAS'ın hakem listesinde akademisyenler, avukatlar, ve emekli uzlaştırma görevlileri, işçi sendikası görevlileri ve yöneticiler bulunur. Bunların içerisinde hakemler seçilir. Ancak ACAS görevlileri hakemlik yapamazlar.⁴³

Ülkemiz uygulaması ile paralellik gösteren İngiltere örneği de tahkimde yaygın olarak ihtiyari ve zorunlu olmak üzere iki sistemin uygulandığını göstermektedir. Yine özel tahkimin kararları bağlayıcı değilken zorunlu tahkim aşamasındaki uzlaştırıcı kurum ve kurulların kararları İngiltere'de olduğu gibi ülkemizde de bağlayıcıdır.

⁴³ Günay, **Toplu Hak.....**, a.g.e., s. 90.

İKİNCİ BÖLÜM

GREV VE LOKAVTA YARGISAL MÜDAHALE

1. GREV VE LOKAVTIN ÜLKEMİZDEKİ TARİHİ GELİŞİMİ

Sendikaların olmadığı bir düzen içerisinde toplu iş sözleşmesi, grev ve lokavt rejimi düşünülemez. Bu bakımdan toplu iş sözleşmesi grev ve lokavt düzeninin gelişimi bakımından sendikacılığın tarihi gelişimine paralel olarak incelemek yerinde olur. Dolayısıyla Sendikalar Hukukunun incelenmesi ile eşdeğerdedir denebilir.⁴⁴ Cumhuriyet dönemindeki Toplu İş Sözleşmesi Hukukunun gelişimini üç döneme ayırarak incelemek yerinde olur.

1.1. 1923-1947 Dönemi

1947 yılında çıkarılan İşçi ve İşveren Sendikaları ve Sendika Birlikleri hakkındaki 5018 sayılı Kanun konumuz bakımından ayırım noktasıdır. Bu bakımdan bu yıl

⁴⁴ İhsan Erkul, 'Türk İş Hukuku', (3.C, 2. Baskı, Eskişehir: Anadolu Üniversitesi Basımevi, 1991), s. 17

sendikasıız düşünölemeyecek olan toplu iş sözleşmesi, grev ve lokavt rejiminin Türkiye’de doğuş ve başlangıç tarihi olarak kabul etmek yerinde olur. Bu dönemi de Cumhuriyet öncesi ve 1923-1947 olarak incelemek yerinde olur.

Cumhuriyet öncesi dönem Türkiye’de tarımsal ekonominin ağır bastığı bir dönemdir. Sanayi sektöründe az olmakla birlikte el sanatlarının hakim olduğu lonca denilen meslek birliklerinin bulunduğu bir dönemdir diyebiliriz. Dolayısıyla Cumhuriyet öncesi dönem de işçi hareketleri, sendikal faaliyetler ve bunun sonucu olarak toplu iş sözleşmesi hukukundan söz edilemez. Birkaç grev hareketi görölmüş ise de bunlar etkili olamamış ve gereken sonuç elde edilememiştir. Bu devrede yapılan grevler istenilen ücreti almak veya alamamak şeklinde sonuçlanmış, herhangi bir yaptırım gücü tanımamıştır. Zaten bu grevlerin önlenmesi amacı ile 1909 yılında Tatil-i Eşgal Kanunu çıkarılmış, bu kanun grevlerin azalmasına yol açmışsa da tamamen önleyememiştir.⁴⁵

1924 Anayasası, 1909 Cemiyetler Kanunu gibi toplanma ve dernek kurma hakkını açıkça tanımıştır. 1935 yılındaki işçi hareketlerinin aşırı uçlara kayması sonucu Ceza Kanununun 141-142 maddeleri ağırlaştırılmış, bununla da kalınmayarak 1938 yılında Cemiyetler Kanunu ile aile, cemaat, ırk, cins ve sınıf esasına dayanan cemiyetler dolayısıyla sendikalar kurulmayacağını hükme bağlamıştır.⁴⁶ Bu dönemde konu ile ilgili çıkarılan en önemli kanun 1926 tarihli Borçlar kanunudur. Borçlar kanununun 316. ve 317 maddeleri ile toplu iş sözleşmesi benzeri bir durum arz eden umumi mukavele kurumu getirilmiştir.⁴⁷ Bu iki madde ihtiyacı tam olarak karşılamaktan uzaktır. 1936 tarihinde çıkarılan 3008 sayılı İş Kanununun 72. maddesi ile ölkede grev ve lokavt yasaklanmıştır. Çıkacak uyuşmazlıkların uzlaştırma kurullarının kararı ile çözüme kavuşturulması öngörölmüştür. Bu dönem için kısaca söylemek gerekirse toplu iş sözleşmesi grev ve lokavt hukuku bakımından çok önemli şeyler yapılamamıştır. Genç Cumhuriyetten daha fazlası da beklenemezdi.

⁴⁵ Erkul, ‘Türk İş...’, a.g.e., s. 20

⁴⁶ Çelik, ‘İş Hukuku...’, a.g.e., s. 269

⁴⁷ Erkul, ‘Türk İş...’, a.g.e., s. 22

1.2. 1947-1961 Dönemi

1946 yılında yürürlüğe giren 4919 sayılı Cemiyetler Kanunu ile işçi kuruluşlarının kurulması çalışması ve kontrolünün güçlüğü anlaşıldıktan sonra kurulacak işçi kuruluşları için aynı bir kanun hazırlama çabasına girilmiştir ve bunun sonucu olarak 20 Şubat 1947 tarihinde 5018 sayılı 'İşçi ve İşveren Sendika ve Sendika Birlikleri Hakkındaki Kanun' kabul edilmiştir.⁴⁸ Bu kanun ile toplu iş sözleşmesi kurumunun temel şartlarından birisi olan sendikal kuruluşlar kurulmasına izin verilmiş ve bu kuruluşların toplu iş sözleşmesi yapması imkanı getirilmiştir. Ancak bu kanun ile işvereni zorlayabilecek olan grev yaptırımına izin verilmemiştir. Grev ve lokavtın olmadığı bir toplu iş sözleşmesi hukuku, eksik kalmaktadır fakat, bu dönemde sendikaya üye olanlar çoğalmış, ayrıca siyaset yapmaları yasak olmasına rağmen, iki gruba ayrılmıştı. Bu dönemde bugün bile etkisini sürdüren Türkiye İşçi Sendikaları Konfederasyonu (TÜRK-İŞ) kurulmuştur. 1952 yılında kurulan Türk-İş, mensuplarının haklarını elde etmek için uzun mücadeleler vermiştir.⁴⁹ Ayrıca dönemin önemli hukuk metinlerinden biriside 1951 yılında 5834 sayılı Kanunla kabul edilen, Teşkilatlanma ve Kollektif Müzakere Hakkı Prensiplerinin Uygulanmasına Dair 98 sayılı Uluslararası Çalışma Sözleşmesi olmuştur. Bu sözleşme ile işçilerin kuruluşları ve faaliyetleri uluslararası boyutlara taşınmakta ve devlet uluslararası sorumluluk altına girmiştir.

1947-1961 dönemi içinde mevzuat toplu iş sözleşmesinden bahsetmekle birlikte, bu karışık müesseseyi düzenleyecek ve gelişmesini sağlayacak hükümleri getirmekten uzaktı.

1.3. 1961 ve Sonrası

1961 yılında halk oyuna sunulan Türkiye Cumhuriyetinin yeni Anayasasının kabul ve yürürlüğe girdiği yıldır. Bu yeni anayasa o güne kadar toplu iş sözleşmesi kurumunun gelişmesini engelleyen bütün faktörleri ortadan kaldırmış, bunu sonucu olarak bir taraftan sendika kurma hakkı, diğer taraftan da 'Sosyal ve Ekonomik Haklar

⁴⁸ Erkul, 'Türk İş...', a.g.e., s. 22

⁴⁹ Çelik, 'İş Hukuku...', a.g.e., s. 270.

ve Ödevler' başlığı altında Anayasa'nın 3. bölümünün 47. maddesinde 'işçiler, işverenlerle olan münasebetlerinde, ekonomik ve sosyal durumlarını korumak ve düzenlemek amacı ile toplu sözleşme ve grev hakkına sahiptirler. Grev hakkının kullanılması ve istisnaları ile işverenlerin hakları kanunla düzenlenir' denilmek sureti ile duruma anayasal dayanak kazandırılmıştır.

Yeni anayasanın öngördüğü toplu iş sözleşmesi yapma ve grev hakkının kullanılmasını ve istisnalarını düzenleyen özel kanun, 15 Temmuz 1963 tarihinde 'Toplu İş Sözleşmesi Grev ve Lokavt Kanunu' adı altında 275 sayılı kanun olarak mevzuatımızdaki yerini almıştır. Aynı tarihlerde kabul edilen 274 sayılı **Sendikalar Kanunu** ile sendikalar hür sendikacılık ilkesine göre kurulma olanağı bulmuştur. Diğer yandan kurulan bu sendikaların grev hakkı ile takviye edilmeleri, o güne kadar ki mevzuatla gelişmesinin sağlanması mümkün olmayan toplu iş sözleşmesi kurumunun kısa bir zamanda çok gelişmesine yol açtı.

1967 yılında yapılan bir araştırmaya göre 24 Temmuz-31 Aralık 1963 tarihleri arasında 81, 1964'de 962, 1965'te 884, 1966'da 1173, 1967'de 534 olmak üzere toplam 3634 toplu iş sözleşmesi imzalanmıştır.⁵⁰

275 sayılı kanun gereği toplu iş sözleşmeleri işyeri sendikaları, işkolu sendikaları, bölge sendikaları ve federasyonlar tarafından imzalanabiliyordu. Bu dönemde anayasal dayanağa kavuşturulan toplu iş sözleşmesi, grev ve lokavt gibi kurumlar işçiler ve işverenler tarafından kurulmaya başlanmıştır. 1963-1967 tarihleri arasında grevler artan bir grafik izlerken, lokavt daha az başvuru bir unsur olmuştur.

1963'ten sonraki dönemlerde işçilerin hızlı sendikalaşmasını takiben görüş ayrılıkları baş göstermiş, 1952 yılında kurulan Türk-İş Konfederasyonu'ndan ayrılan dört sendika 1967 de Türkiye Devrimci İşçi Sendikaları Konfederasyonu'nu (DİSK) kurmuşlardır. Ayrıca 275 sayılı kanunun aksaklıklarını gidermek üzere çıkarılan 1317 sayılı kanun sendikaya üyeliği ve sendikal faaliyetleri yeniden düzenlemek için çıkarılmışsa da esas amacın DİSK'i tasfiye etmek olduğu öne sürülmüş ve Anayasa

⁵⁰ Erkul, 'Türk İş...', a.g.e., s. 24-25

Mahkemesine dava açılarak 1317 sayılı kanunun iptali istenmiştir. 1317 sayılı kanunun iptali ile doğan boşluk 2821 sayılı kanunun çıkarılmasına dek (yaklaşık on yıl) doldurulamamıştır.⁵¹

12 Eylül 1980 den sonraki dönemde mevcut durum gereği, ilgili kanun çıkarılana kadar herhangi bir grev ve lokavt görülmemektedir. 275 sayılı kanunda görülen aksaklıklar ve sendikaların siyasal faaliyette bulunmaları çoklarıncı 1980’i hazırlayan etkenlerden birisi olarak görülmüştür. 12 Eylül hareketini izleyen günlerde hükümetin programında ‘çalışma barışını sağlamak amacıyla yönelik olarak Toplu İş Sözleşmesi Grev ve Lokavt Kanunu ile diğer iş mevzuatının gözden geçirilerek gerekli değişikliğin yapılacağı’ cümlelerine yer verilmiştir.

Anayasa 7 Kasım 1982’ de halk oyuna sunulmuştur. Bu durumda iş ilişkilerine ait mevzuat anayasaya uygun bir şekilde sokulmak istenmiştir. Bunun için İhtisas Komisyonları oluşturulmuş, konu ile ilgili her kesimin görüşleri alınmıştır. Mart 1983 başına kadar toplanan İhtisas Komisyonlarının görüşmeleri ışığı altında yeniden çalışmalara başlanmış, hazırlanan tasarı üzerinde düzeltmeler yapılmış ve gerekli prosedür izlenerek, yirmi yıla yakın bir süredir uygulanan 275 sayılı kanunun yerine yeni ‘**Toplu İş Sözleşmesi Grev ve Lokavt Kanunu**’, 5 Mayıs 1983 tarih ve 2822 sayılı kanunlaşarak yürürlüğe girmiştir.

Her kanun gibi toplu iş mevzuatımızın da anayasaya ters düşmemesi esastır. Bu açıdan 2822 sayılı Kanun, Anayasanın 53 ve 54. maddelerine tamamen uygundur.⁵² Sonuç olarak Cumhuriyet tarihinde 1963’ten başlayan toplu iş sözleşmesi grev ve lokavt hukukunun anayasal dayanağı 1983’te devam etmiş ve günümüze kadar süregelmiştir.

⁵¹ Çelik, ‘İş Hukuku...’, a.g.e., s. 271-272

⁵² Erkul, ‘Türk İş...’, a.g.e., s. 29-30.

2. KANUN DIŞI GREV VE LOKAVTA YARGISAL MÜDAHALE

2.1. Grev veya Lokavtın Kanun Dışı Oluşunun Tespiti

Grev, iŐĐi-iŐĐveren(emek-sermaye) ilişkileri iÇerisinde bir gÜÇ (kuvvet) gÖsterisi, tipik bir '*toplu iŐĐi eylemi*' dir.⁵³ İŐĐilerin, topluca ĐalıŐmamak suretiyle iŐĐerinde faaliyeti durdurmak veya önemli bir surette aksatmak amacıyla yaptıkları eylem olan grev, toplu iŐĐ sözleşmesinin bağıtlanmasını sağlamak iÇin yapılabildiği gibi, politik amaÇlarla da yapılabilir. Bir toplu iŐĐ sözleşmesinin yapılmasında taraflar arasındaki uyumazlığın Đözömlenmesinde veya toplu iŐĐ sözleşmesinden yahut mevzuattan doğan hakkın uygulanması amacıyla iŐĐiler greve Đıkabilirler. Alınan grev kararının yasalara uygun olması halinde yasal grev, aksi halde yasadıŐı grev söz konusu olur. Yasa gereği genel grev, politik amaÇlı grev, yasadıŐı grevin türlerine örnek olarak gösterilebilir. Buna dayanışma grevi de eklenmelidir.

Grevin politik yada dayanışma amaÇlı olması her durumda onun kanun dışı olduğunun kabulünü gerektirmez. Konunun ayrıntısına girmeksizin Şu kadarını söylemeliyiz ki doktrinde sosyal düzeni ortadan kaldırmayı veya daha basit bir biÇimde bir rejim deĐiŐikliĐini, kelimenin geleneksel anlamıyla politik bir reformu amağlayan "gerĐek anlamda politik grev"lerle, iŐĐilerin mesleki veya sosyal sorunları ile ilgili olarak bir mevzuat deĐiŐikliĐini amağlayan ve bu suretle devlete yada diğer kamu otoritelerine baskı yapmaya yönelik olan "gÖrünüŐte politik grev" ler birbirinden ayrılmakta, sonuncu türden grevlerin aslında mesleki amaÇ gÖtmeleri halinde politik grev olarak kabul edilemeyeceği sonucuna ulaŐılmaktadır.⁵⁴ Bu gÖrüş kısmi olarak doğru olmakla birlikte ülkenin iÇinde bulunduğu sosyo-ekonomik yapı gereği siyasi yöne doğru kaymalar olabileceği düşüncesini kuvvetlendirmektedir. Mevzuatı istenilen Őekle sokmanın grev ve lokavt dışında başka araÇları da vardır. Bunu, yani hak aramayı daha meŐru zeminlerde örneğin sivil toplum örgütlerinin daha etkin ĐalıŐmalarıyla elde

⁵³ Narmanlıoğlu, 'Grev', a.g.e., s. 11

⁵⁴ Ünal, Narmanlıoğlu. "Kanun Dışı Grevin, Grevle İĞgili İŐĐilerin İŞ İlişkilerine Etkileri". **Kamu-İŞ (İktisat ve İŞ Hukuku Dergisi)**, C 4, Sayı:2, Haziran 1997, s. 306-307.

etmek mümkün olabilir. Dolayısıyla yasanın dayanışma ve politik amaçlı grevi yasaklayan hükmünün olumlu karşılanması gerektiği kanısındayız.

Grev kararı işçileri temsil eden işçi sendikası tarafından alınabileceği gibi, başka bir işçi kuruluşu, örneğin işçi konfederasyonu tarafından da alınabilir. Ancak toplu menfaat uyuşmazlığında taraf olmayan konfederasyonun aldığı grev kararı kanun dışı grevin sonuçlarına tabi olacaktır.⁵⁵

Bu grev yasaklarına; **‘Devletin ülkesi ve milletiyle bölünmez bütünlüğüne, cumhuriyete, milli güvenliğe aykırı amaçla grev yapılamaz.’** hükmünü de ilave edebiliriz.

Anayasal (AY. m.54) bir hak olan grev hakkını madde de belirtildiği üzere grev, sendikal bir hak olarak ortaya çıkmış olup, ancak sendikal işçiler kullanılabilir. İlgili kararda şöyle denilmiştir: **‘Bir işyeri veya işletmede çalışan ve işçi sıfatını taşıyan kimselerin topluca işi bırakmaları grevin ilk unsurudur...’**⁵⁶ Bu karara paralel olarak lokavtı da işveren sendikası veya sendika üyesi olmayan işveren uygulayabilir sonucunu çıkarabiliriz.

Anayasanın 54/VII maddesinde ve bu madde uyarınca çıkarılan mevzuatta, siyasi amaçlı grev ve lokavtın yanında dayanışma grevi, genel grev, işyeri işgali, işi yavaşlatma, verim düşürme, ve diğer direnişlerin yapılamayacağı hükme bağlanmıştır. Örneğin genel müdürün değiştirilmesine tepki gösteren işçilerin çay molasından sonra makinelerinin başında oturup çalışmamak suretiyle üretimin gerçekleşmesine engel olma eylemleri yasa dışı grev sayılarak işçilerin ihbar önelsiz hizmet akitlerinin feshedilmesi gerektiği Yargıtay’ın son günlerde vermiş olduğu karar da gösterilmiştir.⁵⁷

Yukarıda uzunca anlatıldığı gibi Anayasa ve 2822 sayılı Kanun toplu hak uyuşmazlıklarında hak grevini yasaklamıştır. Ancak Yargıtay diğer bir kararında **‘İşverenin gelenekselleşmiş avans ödemesi gününde avans ödemesini yapmaması,**

⁵⁵ Günay. ‘Toplu İş Sözleşmesi...’, a.g.e. s. 720

⁵⁶ YARG.9.HD., 21.2.1995, 15721-5122, Günay. ‘Toplu İş Sözleşmesi...’, a.g.e. s. 720

⁵⁷ YARG.9.HD., 3.7.1998, 11301-11159, Günay. ‘Toplu İş Sözleşmesi...’, a.g.e. s. 721

işçinin toplu eylemle tepki göstermesine yol açmışsa yapılan eylemi yasa dışı eylem olarak nitelenmek olanaklı değildir. Bu eylem sırasında işverenin tedbirsizliğinden kaynaklanan bir zarar varsa bu zararın yasa dışı grev yaptırımları ile karşılanması olanaklı değildir'⁵⁸ Bu karar mevzuatın öngördüğü grev şekline uygun değildir. Bir hak olarak verilen unsurların yerine getirilmemesinden ibarettir. Kanaatimizce yasa dışı grevin unsurlarını taşımaktadır.

2822 sayılı Kanununun 25/I maddesinde genel olarak grev tanımlandıktan sonra 25/II de kanuni grevin unsurları belirtilmiştir. İşçi sendikası işyerinde toplu iş sözleşmesi yapmak üzere yetki belgesi aldıktan sonra 17. madde ve bunu izleyen maddeler uyarınca sözleşme prosedürünü başlatıp görüşmelerde anlaşma sağlanamaması ve arabuluculuk aşamasından da bir sonuç alınamaması üzerine alınan grev kararının süresinde uygulamaya konulmuş olması kanunda öngörülen prosedüre uyulmuş olması kanuni grev için aranan şartların gerçekleştiğini gösterir. Bu prosedüre uyularak icra edilen grev kanunun öngördüğü grev türüdür. Yargıtay 9. HD. 11.2.1193 tarih ve 1008-1958 sayılı kararında bu konuyu açıklamış ve işverenin kanuna uyularak yapılan grev için kanun dışı grev tespitini istemesini kabul etmemiştir.⁵⁹

Narmanlıoğlu, grev isimli kitabında toplu iş sözleşmesinin barışçı yollardan yapılmasına çıkan engellerin ortadan kaldırılması için yapılabilecek yasal greve karşın sözleşme yürürlükte iken bir işyeri veya işletmede işçilerin anlaşarak veya sendikanın aldığı karar uyarak işi *topluca*, işyerindeki faaliyeti durdurmak ve önemli ölçüde aksatmak amacıyla geçici de olsa durdurmaları yasa dışı grev eylemini oluşturur demektedir.

Bir diğer önemli konuda Borçlar Kanununun 81. maddesinin uygulanması sorunudur. Karşılıklı edimleri içeren bir sözleşme olan hizmet sözleşmesinde de borçlu olan tarafın, karşı edim yerine getirilinceye kadar ifadan kaçınmasına hukuken cevaz verilmiştir. BK. 81. maddede 'mütekabil' taahhütleri muhtevi olan bir akdin ifasını talep eden kimse, akdin şartlarına ve mahiyetine nazaran bir ecelden istifade hakkını haiz

⁵⁸ YARG.9.HD., 8.6.1990, 6424-7006, Erdal Egemen ve Semih Temiz, 'İş Hukuku Mevzuatı İle İlgili Örnek Kararlar 1967-1991', (İstanbul: Ufuk Matbaası, 1991), s. 753

⁵⁹ Günay. 'Toplu İş Sözleşmesi...', a.g.e. s. 723

olmadıkça kendi borcunu ifa etmiş veya ifasını teklif eylemiş olmak lazımdır, yolunda düzenleme yapmıştır. Hizmet sözleşmesinin taraflarında işçinin; işverenin emir ve talimatları dahilinde iş özenle bizzat görme borcu karşısında işverenin; ücret ödeme borcu bulunmaktadır. Bunlardan hangisinin öncelikli olduğuna borçlar Kanunu cevap vermiştir. İşverenin belirli bir döneme ilişkin ödeme borcunu yerine getirmemesi halinde, ücret alacaklısı işçi Borçlar Kanununa dayanarak iş görme borcunu ifadan kaçınabilir. Ancak bu konuda çıkarılan özel kanun olan 2822 sayılı TİSGLK bu konuda farklı düzenleme yapmıştır. İşçinin borcunu ifadan kaçınması durumunda onun aleyhine doğabilecek sonuçlar olabilecektir. Bu durumda işçi hakkını ancak yargı yoluyla arayabilir.

Son zamanlarda kimi kamu kuruluşlarında, özellikle yerel yönetimlerde ücretlerin zamanında ödenmemesi dolayısıyla yapılan vezne önünde bekleme eylemleri, sendikanın çağrısına uyularak yapıldığı takdirde yasa dışı grev sayılacaktır. Ancak işçilerin sendikanın bir kararı olmaksızın ve aralarında anlaşmaksızın birikmiş ücret ve diğer işçilik hakları için ödemezlik def'ini ayrı ayrı olarak aynı zamanda da olsa kullanarak, vezne önünde iş görmeyerek beklemeleri haklı eylem sayılmakta idi. Yalnız bu durum yukarıda açıklanan nedenlerden ötürü yasa dışı grev eylemini oluşturmaktadır.

Lokavtın yasa dışı olması da grevin durumuna paralel olarak düzenlenmiştir. İşçilerin mücadele aracı olan greve karşı işveren veya bir işveren kuruluşu tarafından alınan bir kararla işçilerin topluca işten uzaklaştırılmasına lokavt denilmektedir. Kısaca toplu iş uyuşmazlıklarında işveren tarafının greve karşı (mukabil) hareketi lokavt olarak adlandırılmaktadır. Uygulamaya konulan lokavt, kanuni unsurları taşımadığı takdirde yasa dışı lokavt olarak adlandırılır.

Lokavt, işçi sendikası tarafında grev kararı alınıp uygulamaya konulduktan sonra icra edilebilir. Yargıtay bir kararında **'işverence lokavt kararı alınabilmesi için grev kararının alınmış olması gerekir. İşverence lokavt kararının alınabileceğinin tespitinin istenebilmesi için de taraflar arasında hukuki ilişkinin bulunması gerekir.'** (YARG.,HGK., 21.12.1988, 9-695/1021) yorumu bulunmaktadır. Kanuni

lokavt için aranan şartlar gerçekleşmeden yapılan lokavt durumuna ilave olarak siyasi amaçlı lokavt, genel lokavt ve dayanışma lokavtı da yasa dışı lokavt kapsamındadır.

İşverenin işçi sendikası ile aralarındaki toplu iş sözleşmesinde anlaşma sağlanamaması üzerine işçilerin hepsinin hizmet akdini feshederek işyerini kapatması kanunsuz lokavt olarak kabul edilmiştir. Konu ile ilgili olarak Yargıtay bir kararında **‘işverenin işçi sendikası ile aralarında toplu görüşmede anlaşma sağlanamaması üzerine işçilerin hepsinin hizmet akdini feshederek işyerini kapatması kanunsuz lokavt olarak kabul edilmesi gerekir.’**(YARG.9.HD., 07.06.1991, 9017-9388) demek suretiyle konuyu açıklığa kavuşturmuştur.

İşverenin toplu iş sözleşmesinin getireceği yükün ağırlığından söz ederek işyerini kapatması da kanun dışı lokavt iddiasını güçlendirir. Ancak, Yüksek Mahkeme bu konudaki kararında **‘işverenin ekonomik kriz sebebiyle bir kısım işçileri topluca işten çıkarmaları kanun dışı lokavt olarak nitelendirilemez.’** demek suretiyle *ekonomik kriz ve kısmi işçi çıkarma* sebeplerini kanun dışı lokavtın kapsamı dışında bırakmıştır.⁶⁰

Grev kararının tebliği tarihinden itibaren işverence yapılacak işyerinin devri veya kapatılması işlemleri de yasa dışı lokavt olarak kabul edilmiştir. İstanbul 6. İş Mahkemesince alınan **“işyeri sendikasıncı grevin başlayacağı tarih tebliğ edildikten sonra işyerinde çalışan işçilerin iş akitlerinin ihbar ve kıdem tazminatları ödenmek sureti ile feshi ve işyerinin başka bir firmaya kiralanması yasa dışı lokavttır”** şeklindeki kararı, YRG. 9.HD.’nin 28.02.1992 tarih ve E.2250, K.2314 sayılı kararı ile onanarak, durum içtihatı da yerini bulmuştur.⁶¹

Yargıtay, lokavt konusundaki diğer bir görüşünde kanununun lafzından ayrılıp amaçsal bir yorum yaparak **“işyerinden işçi çıkarma ekonomik nedenlere dayanıyorsa ve üretim kalan işçilerle kısıtlı olarak devam ediyorsa kanun dışı**

⁶⁰ YARG.9.HD., 1.3.1991, 2643-3142, Günay. ‘Toplu İş Sözleşmesi...’, a.g.e. s. 754

⁶¹ İstanbul 6. İş Mahkemesi, 5.2.1992, E.1991/1010/K.1992/10, İş ve Hukuk Dergisi, Yıl 27, Sayı 225, (Nisan 1992), s.34-35.

lokavttın gerekleŖtiđi sonucuna varılamaz”⁶² grŖŖne varmıŖ ve bir bakıma kanuna açıklık getirmiŖtir.

2.2. Genel Olarak Tespit Davası

Sona ermiŖ veya uygulanmakta olan bir grevin amaçlarına ve yasaya uygun olup olmadığının yargı denetimine tabi olması gerekmektedir. Bunun için hukukta öngörülen yöntem, tespit davası açılarak durumun ortaya çıkarılmasıdır. 2822 sayılı Kanun, konuyu 46. maddesinde dzenlemiŖtir.

Gerçekten uygulanan grevin yasa dıŖı olup olmadığının tespiti, sona ermiŖ bir grevin yasadıŖı olup olmadığı konusunda da söz konusu olabilir. Yargıtay, tespit davalarının bir hukuki iliŖkinin var olup olmadığını belirleyen bir dava türü olduğunu vurguladıktan sonra, yasa dıŖı grevin tespitinde, hizmet szleŖmelerinin ihbarsız ve tazminatsız fesih gibi hukuki sonuçları bulunmasının yanı sıra cezai sonuçlarının da mevcut olduğunu; bu nedenle, grev baŖladıktan sonra sona ermesi, hatta uyuŖmazlıđın toplu iŖ szleŖmesi ile sonuçlanması halinde dahi tespit davasının bundan etkilenmeyeceği sonucuna varmıŖtir.⁶³

Yargıtay’ın bu esası somut olaya uygulayarak, tespit davasının yasal grevin sona ermesinden sonra da aılabileceğine iliŖkin kararı tespit davasının, grev ve lokavt kararı alındıktan sonra ve henüz uygulamaya konulmadan önce veya grev ve lokavt uygulaması devam ederken açılabileceği, anılan dönemde dava amada tarafların hukuki iliŖkinin hemen tespit edilmesinde hukuki yarar varken herhangi bir nedenle sona ermiŖ bulunan bir grev veya lokavt için ise tespit davası aılmasında hukuki bir yarar bulunmadığı doktrin tarafından haklı olarak ileri srlmŖtir. Doktrin böyle bir durumda ancak, eda davası aılabileceğini belirtmektedir.

Türkiye’de toplu iŖ mevzuatının bu kadar karmaŖık olması dolayısıyla sonuca geç gidilmektedir. Doktrin bu konuda haklı olarak, kanun dıŖı oluŖun tespitini grev ve

⁶² YARG.9.HD., 1.3.1991, E.2643-K.3142, *İŖ Hukuku Dergisi*, C.1, S.2, (Nisan-Haziran 1991), s.279.

⁶³ YARG.9.HD., 9.6.1996, 8681/989, Günay, ‘Toplu iŖ...’, a.g.e., s. 872

lokavt bittikten sonra yapmanın usul ekonomisine aykırı olduğu kanaatindedir. Bizimde görüşümüz bu doğrultudadır.

2.3. Tespit Davasının Gerekliliği ve Doğurduğu Sonuçlar

Uygulanacak veya uygulanmakta olan bir grevin kanun dışı olup olmadığının dav yolu ile tespitinde, işveren, işçi kuruluşları ve greve katılacak işçiler açısından menfaat bulunduğu kaçınılmazdır. Zira mahkeme tarafından kanuni olduğu tespit edilen bir greve katılanlar, kendilerini emniyette hissederek grevi daha rahat yürütebileceklerdir. Bunun yanında bir grevin kanun dışı olduğunun mahkemece tespiti ise kanuna aykırı olan, cezai ve hukuki çeşitli sorumluluklara yer verecek, bu davranışın uzamamasını sağlayacak psikolojik bir faktör olacak, işverene de grevcilerin akitlerini feshetme konusunda emniyet sağlayacaktır.⁶⁴

İş hayatının gerekli kıldığı üretimin devamlılığı için yapılan işlerin süreklilik arz etmesi gerekmektedir. Ekonomik şartların çok çabuk değiştiği ülkemiz gibi gelişmekte olan ülkelerde, hızlı ve talebi karşılayacak üretimin gerçekleşmesi için fasıla verilmeden faaliyetlerin yürütülmesi gerekmektedir. Grev gibi üretime ve pazarlamaya fazlasıyla ara veren eylemler mümkün olduğu kadar en aza indirilmelidir. Bunun için bu tür faaliyetlerin anayasal bir hak olarak tanınmasına karşın en son başvuru olan bir yöntem olması gerektiği kanısındayım. Grev sırasında da olsa, işyerinde stokların değerlendirilmesi ve gerekli olduğu hallerde bakım-onarım faaliyetlerinin yapılabilmesi, o işyerinin hayati önem taşıyan konularıdır. Bu bakımdan gerek grev kararı alarak uygulamaya koyan sendikanın telkinleri ve gerekse greve katılan işçilerin kendi kararları ile yukarıda sayılan işlerin yapılmasını engellemesi, taraf iş ilişkilerine ve işyerinin korunmasına grevden beklenen yarardan çok zarar verecektir. Bu yüzden tespit davaları gereken en çabuk zamanda açılmalı ve mahkemeler seri yargılama usulüne göre hareket ederek, öncelikle karar vermelidirler.

⁶⁴ Erol, Alpar, "Türk Hukukunda Grev Hakkına Getirilen Sınırlamalar ve Çözüm Yolları", *Yargıtay Dergisi (Özel Sayı)*, C.15, S.1-4, Ocak-Ekim 1989., s.802.

Kanunun 45. Maddesi ile tanınan süreli fesih bildirimini vermeye gerek olmadan ve tazminat ödemedi hizmet akdinin feshedilebilmesi imkanı 29. maddeye ilişkin 275 sayılı Kanun dönemindeki (bu kanun döneminde tespit davası düzenlenmediğinden) uygulamada ilk bakışta görüldüğü kadar kolay olmamış ve çoğunlukla, grevin her şeyden önce kanun dışı olduğunun mahkemece tespiti yoluna gidilmesi zorunluluğu doğmuştur. Gerçekten, örneğin 17. maddeye dayanarak işverenin bir iş akdini feshetmesinde, buna neden olan olayın, belirlenmesi çoğu zaman kolaylıkla yapılabildiği ve bu olay objektif olarak herkesçe değerlendirilebildiği halde, grevin kanun dışı olup olmadığının takdiri, genellikle belli olayların ortaya konulmasından çok, bunların dayanaklarının kanuna uygun olup olmadığı yolunda hukuki bir incelemeyi gerekli kılmaktadır. Zira kanun herhangi bir grevi veya lokavtın kanun dışı sayılabilmesi için bunun kanunun amaç ve prosedürüne aykırı olarak yapılması gerekir. Bazı hallerde ise kanuna aykırılığın saptanması, kanun hükümlerinin türlü biçimlerde yorumlanması nedeniyle güçlük yarattığından, işçi veya işveren grev veya lokavtın kanun dışı olup olmadığını kendisinin takdir ederek kanun hükümlerine göre tavrını ortaya koyması zorlaşmakta ve bu durum önemli sakıncalar doğurmaktadır.⁶⁵

Grev veya lokavtın kanun dışı oluşunun tespiti hukuki ve cezai sonuçları itibariyle çok önemlidir. Çünkü, durumun kanun dışı oluşunun tespiti halinde, taraflar karşılıklı olarak, hizmet sözleşmelerinin hiçbir edimini yerine getirmeden sona erdirmeye hakkına sahip olmaktadır. Bu durum, kanun dışı lokavtta işveren açısından ekonomik bakımdan güçlü olması dolayısıyla çok fazla önem arz etmese de, kanun dışı grevde sosyo-ekonomik yönden zayıf durumda olan işçi için işini ve alacağı tazminatları kaybedeceğinden dolayı hayati önem taşımaktadır.

Tespit talebi herhangi bir şeyin yapılmasına veya yapılmamasına karşı tarafın zorlanması hedef tutan bir dava niteliğinde olmadığından, mahkeme, tespiti istenilen durumun (grevin kanun dışı olup olmadığının saptanması) bulunup bulunmadığı konusu içinde kalarak karar verecektir. Ayrıca kararını tarafları usulünce davet ederek iddia ve savunmalarını değerlendirerek bir sonuca varacak, evrak üzerinde karar veremeyecektir. Önemi dolayısıyla şunu da belirtmeliyiz ki grevin uygulamadan kaldırılmış olması daha

⁶⁵ Çelik, 'İş Hukuku...', a.g.e., s. 507, aynı ilgi için, Günay, 'Toplu iş...', a.g.e., s.874-875

önce açılmış bulunan tespit davasının bitirilmesine engel teşkil etmeyeceği -ki Yargıtay Hukuk Genel Kurulu 13.07.1968 E.68/9-193, K.572 sayılı kararında da belirtmiştir⁶⁶ gibi tespit davası sonuçlanmadan toplu iş sözleşmesinin bağtlanmış olması davanın ortadan kalkmasına neden sayılmayacaktır. Yargıtay 9. Hukuk Dairesi'nin şu kararı durumu açıklamaktadır: **“Grev kararının kanuna aykırı olduğunun sübutu halinde davacının hukuki yararı olduğu gibi reddi halinde de işçilerin hukuki yararı vardır. O halde her iki tarafın delilleri toplanarak varılacak sonuç uyarınca bir karar verilmesi gerekir.”**⁶⁷

Mahkeme tarafından kanuna aykırı olduğu tespit edilmiş bulunan bir grevin durdurulabilip durdurulamayacağı konusunda 275 sayılı kanunda hak grevi dışında bir hüküm bulunmamaktaydı. Yargıtay 9. Hukuk Dairesi de çeşitli kararlarında kanun dışı bir grevin durdurulmasının mahkemeden istenmesinin mümkün bulunmadığını açık bir şekilde belirtmiştir. Durum 2822 sayılı kanun açısından da değişmemiştir. Kaldı ki, kanun dışı olan bir grevin mahkeme kararıyla durdurulması pratik bir yarar sağlamamaktadır. Zira kanun dışı greve katılan işçileri zorla çalıştırmak ne hukuken ve ne de fiilen mümkün bulunmamaktadır.⁶⁸

2.4. Tespit Davasında Görevli Mahkeme ve Usul

Tespit davası, daha öncede belirtildiği gibi karar verilmiş ancak uygulamaya konulmamış grev veya lokavt kararına karşı veya uygulaması sona ermiş olsa da kanuni olup olmadığının tespiti konusunda dava açılabileceği görülmüştü. Bu düzenleme özel olarak düzenlenmiş olup genel hükümlere göre dava açılmaz. Bu durum hukukun genel kaidelerine uygundur. Grevin kanun dışı oluşunda tespit davasının tarafları işveren sendikası veya sendika üyesi olmayan işveren, kanun dışı lokavtta ise işçi sendikası ve hukuki yararı olabildiği durumlarda işveren sendikası veya sendikası üyesi olmayan işverendir. Yargıtay bir kararında **‘toplu viziteye çıkan işçiler bu eylemlerini sendikalarının aldığı bir karara istinaden yapmamışlarsa bu eylemden dolayı**

⁶⁶ Narmanlıoğlu, a.g.m., s.311.

⁶⁷ YARG.9.HD., 23.2.1976, E.4910, K.6684, İşveren Dergisi, C. XV, S.3, Aralık 1976, s. 21.

⁶⁸ Erol, Alpar, “Türk Hukukunda Grev Hakkına Getirilen Sınırlamalar ve Çözüm Yolları”, Yargıtay Dergisi (Özel Sayı), C.15, S.1-4, Ocak-Ekim 1989., s.804-805.

sendikaya husumet tevcih edilemez. Zira sendika baştemsilcisi bir kuruluşu temsil etmediği gibi baştemsilcinin yapmış olduğu teşvik ve tahrik sendikaca yapılmış bir hareket olarak görülemez.’⁶⁹ diyerek, bireysel kanun dışı eylemlerin sendikal kuruluşun sorumluluğuna neden olan bir grev sayılamayacağına hükmetmiştir.

Yargıtay başka bir kararında, ‘İşçilerin aralarında anlaşarak direnişe geçip işi yavaşlatmalarının kanun dışı grevi oluşturduğundan uyuşmazlığa taraf olanlardan her birinin bunun kanun dışı olduğunun tespitinde hukuki yararları bulunduğu...’⁷⁰ demekle taraflar ve hukuki yarar konusunu açıklığa kavuşturmuştur. Kanun gereği hakim, kararın kesinleşmesine kadar, dava konusu grev veya lokavtın ihtiyati tedbir olarak durdurulmasına karar verebileceği gibi, konulmuş tedbiri de her zaman için kaldırabilir.

Yetkili mahkeme konusuna gelince, toplu iş sözleşmesinin türüne göre değişebilmektedir. Görevli mahkeme, İş Mahkemesi veya bu davalara bakmakla görevli asliye hukuk mahkemeleridir.

Yüksek Mahkeme davanın taraflarına ilişkin vermiş olduğu kararında ‘grevin yasa dışı olduğunun tespiti davasında işçilerin sendika ve yanında davaya dahil edilerek aleyhlerinde karar verilemez.’ şeklinde koyduğu esas gereği, davanın işçi tarafının kollektif olduğu içtihadını getirmiştir. Buna göre işveren tarafı kendisine davada hasım olarak sadece yasa dışı greve karar veren işçi sendikasını gösterebilir.

Diğer taraftan tespit davasını yürüten mahkeme grevin yasal olmadığına ilişkin karar veremez. Yargıtay’da bu görüştedir(YARG.9.HD., 28.1.1987, 862/742).

Grevin, özellikle amacı yönünden, kanun dışı olduğunun tespiti davalarında ispat gücü zayıf olduğundan, tanık ifadeleri gibi delillerinde kullanılabileceğine ilişkin Yargıtay kararları da mevcuttur (YARG.9.HD., 23.10.1997, 16577/18030).

⁶⁹ YARG.9.HD., 8.12.1989, 10641/10707, Günay, ‘Toplu iş...’, a.g.e., s. 873

⁷⁰ YARG.9.HD., 24.11.1989, 9839/10271, Günay, ‘Toplu iş...’, a.g.e., s. 873

Hakim, evrak üzerinden inceleme yaparak karar veremez. Tarafları çağırarak duruşma yapmak zorundadır. Mahkemenin tespit davası sonucuna göre verdiği kararlar genel hükümlere göre temyiz edilebilir. Medeni Usul Kanununa göre ceza hakiminin iş mahkemesindeki olayı bekletici sorun yapması gerekmektedir. Bu bir zorunluluk değildir. Ancak hukukun tam olarak gerçekleşmesi için böyle olmasında yarar vardır.

2.5. Grev ve Lokavtı Durdurmak İçin Gerekli Koşullar

2822 sayılı Kanunla yasal bir grev ve lokavtın unsurları belirlenmiştir. Yüksek Mahkeme de bu konuda yoruma gitmeyerek kanunu göstermek suretiyle yasal grevin tespitinin kanunda sayılan düzenlemeler doğrultusunda incelenmesi gerektiğini vurgulamıştır: **'Kanunda öngörülen şartlara uygun olarak yapılan grev yasal grevdir.'**⁷¹ Buna göre ilgili maddelerde belirtilen düzenlemelere uyulmaması durumunda grev ve lokavt prosedüre uygun başlamış olsa bile daha sonra yasa dışı hale gelebilmektedir.

Bir grevin yasal olarak başladıktan sonra, yasa dışı hale gelebilmesi halleri çoğunlukla, greve katılan işçilerin işyerini terk etmemeleri, grev oylamasının greve başlamaya neden olacak şekilde, oran ve yapılış biçimi bakımından kanuna uygun olmadığı, grev başladıktan sonra tespiti, greve katılamayacak işçilerin greve katılmaları, greve katılan işçilerin greve katılmayan işçilere çalıştırmama yönünde baskı yapmaları veya engellemeleri, işverenin grevdeki işçilerin dışındaki bölümlerden veya stoklardan dışarıya mal çıkarmasının, greve katılan işçiler tarafından engellenmeye çalışılması, veya kanunda belirtilen sürelere riayet edilmemesi gibi sayılabilir.

Yargıtay **'Yasal prosedüre uygun biçimde başlatılan grev esnasında kanunsuz eylemlerin gerçekleşmesi halinde, grevin kanunsuz olup olmadığının tespitine gerek yoktur.'**⁷² demek suretiyle kanunun sistemini de bir ölçüde açıklamıştır. Karar incelendiğinde işverenin, grev tarihinden önce işyerinin tamirâtı için bir müteahhit ile anlaşığı, grevin başlaması ile birlikte müteahhidin işçilerinin çalışmalarına grevci

⁷¹ YARG.9.HD., 11.02.1993, 1008/1958, Günay, 'Toplu iş...', a.g.e., s. 740

⁷² YARG.9.HD., 11.9.1995, 26152/24954, Günay, 'Toplu iş...', a.g.e., s. 736-737.

işçilerin engel olduğu, keza çalışmak durumunda bulunan işçilerin çalışmalarının önlendiği, daha önce çalışan işçilerle üretilen ürünlerin dışarı çıkarılmalarının durdurulduğu ve işyerinde maddi zararların meydana geldiği yolundaki iddiaları bilirkişi raporu ile tespit edilmiş olup, işveren ayrıca grevin yasa dışı olduğunun tespitini istemiştir. İşverenin iddiasına ilişkin yüksek mahkemenin yaptığı inceleme sonucu, kanunda yazılı şartlar ve usuller dışında davranışlarda bulunulması durumunda yasanın müeyyidesini koyduğunu (m.38, 47, 71) belirtmiş, bu maddelerle olaya ilişkin hukuki ve cezai yaptırımlar öngörüldüğünden ayrıca anılan grevin yasa dışı bir grev sayılamayacağı kanaatine varmıştır.

Kanaatimizce, Yargıtay bu kararında, işçilerin niyetlerinin grev hakkını kötüye kullanmak olduğunu, grev esnasında sergilenen bu eylemlerin grevi düzenleyen kanunun konuluş amacına uygunluğunu değerlendirmemiştir. Ayrıca iş hayatının gereği olarak grevden sonra tekrar işine dönecek olan işçilerin işverene verdikleri zarardan ötürü karşılaşacakları sosyal ve hukuki yaptırımlar göz ardı edilmiştir.

Grev başladıktan sonraki diğer kanun dışı olma durumlarından biriside sürelere uymama durumudur. Sürelere riayet edilmemesi durumunda grev ve lokavtın yasa dışı olacağı kanunun öngördüğü bir gerçektir. Yalnız burada eleştirilmesi gereken nokta şudur ki; uyuşmazlığın tarafı olan işçi sendikası, işçiler adına yetkilidir. Sendikanın, belirtilen sürelere uymaması işçinin hakkının korunması açısından bir olumsuzluktur. Zira sendikaca yapılabilecek bir hata veya ihmali sonucu grev yasa dışı hale geleceğinden, işverene işçilerin hizmet sözleşmelerini derhal fesih yetkisi verecektir. Bu durumda işçilerin kıdem ve ihbar vb. maddi hakları zail olmakla beraber, iyiniyetli işçilerin işlerini kaybetmeleri gibi çok olumsuz bir sonuç ortaya çıkacaktır. Geçinmesi için elemeğinden başka bir kaynağı olmayan işçi bu durumda mağdur olmaktadır.

2.6. Grev ve Lokavtı Durdurma Talebi

Kanuna ve prosedüre uygun olarak başlayan grev ve lokavtın sonradan çeşitli sebeplerle kanun dışı duruma gelmesi üzerine uyuşmazlığın taraflarından her biri tespit davasını açmaya yetkilidir. Bu durum 46. maddede ifade edilmiştir. Yine anılan madde

hükmüne göre kanun dışı grev veya lokavt iddiası sırasında durdurma işlemi için iddia sahibi tarafın talebi üzerine mi, yoksa hakimın re'sen alacağı bir kararla mı durdurulacağına ilişkin bir kanuni düzenleme bulunmamasına karşın, kanunun amaçladığı düzen içerisinde bakıldığında her iki yönteminde uygulanabileceğini çıkartabiliriz. Yalnız kanunun açık hükmü karşısında idare makamlarının yani Bölge Çalışma Müdürlüğünün yada Çalışma ve Sosyal güvenlik Bakanlığının durdurma talebinde bulunması konusunda yetkili ve görevli olmadığı kanaatindeyiz.

Başlamış olan grev ve lokavtın yasa dışı olduğunun tespiti davasının bir ay içinde karara bağlanması ve Hukuk Usulü Mahkemeleri Kanunundaki usulden farklı olarak, tespit kararının kesinleşmesine kadar ihtiyati tedbir yoluyla grev veya lokavtın uygulamaya başlamadan durdurulması öngörülmüştür.

2.7. Hukuki sonuçlar

Bir grevin yapılan tespit sonucu kanun dışı olduğu karara bağlanmışsa, bu durumda kanun dışı grevin maddi zararlara ve hizmet akitlerine olan etkileri belirlenmelidir. Zira kanun dışı grev yapıldığı durumda işveren açısından ortaya çıkan maddi zararların varlığından söz edilebilir ve bu zararların tazmini esası hakimdir. İşçiler açısından ise, kanun dışı greve katılmış olmaları durumu söz konusu olduğundan, işverence hizmet sözleşmelerinin feshedilmesi, işverene tanınan kanuni bir haktır. Grevin, hakim tarafından, ihtiyati tedbirle durdurulmasına rağmen işçilerin işe başlamaması hali de işverene hizmet sözleşmesini haklı fesihle sona erdirme hakkını verir.

Kanun dışı lokavt durumunda ise yine hizmet sözleşmeleri gündeme gelmekte ve işçiler açısından, işverene karşı haklı fesih yapma hakkını vermektedir. Diğer yandan işçilerin kanun lokavt süresince işleyen maddi olgularını da iş karşılığı olmaksızın tazmin hakları saklıdır. Ayrıca genel mahkemelerde uğradıkları zararları maddi ve manevi olarak isteyebilirler. Yalnız işe iadeleri mevzuatımızda mevcut olmadığından ötürü mümkün görülmemektedir. Nitekim Yargıtay'ında bu görüşte olduğu şu karar ile ortaya konulabilir: **'mahkemece durdurulmasına karar verilen lokavt yasa dışı**

lokavttın sonuçlarına tabi olduğundan sendikaca grev kararının kaldırılmasından itibaren altı iş günlük süre içinde hizmet akdini fesheden işçiler işçilik haklarını bir iş karşılığı olmaksızın aldıkları gibi bu süre kıdem tazminatı hesabında nazara alınarak kıdem tazminatına hak kazanırlar.⁷³

Kanun dışı hale gelmiş bir grev veya lokavttın ortaya koyacağı zararların tazmini hususu da kanunla tanzim edilmiş olup, zarara neden olan eylem kararının, işçi sendikası veya kuruluşunca alındığı durumda sorumluluk yine bu kuruluşlar da olacaktır. Diğer taraftan zarara işçilerin kendi karar ve eylemlerinin neden olması halinde ise sorumluluk işçilere ait olacak ve tazmin işçilere yöneltilecektir.

Kanun dışı grev ve lokavtlar, grev ve lokavttın özel bir çeşidini oluşturmaktadır. Bu nedenle kanun dışı grev ve lokavtt ile grev hakkı ve lokavttın kötüye kullanılması birbirinden önemli ölçüde farklıdır. Grev hakkını ve lokavttın kötüye kullanılmasında aslında kanuna uygun olan grev ve lokavtt amacını aşarak, amacının dışına çıkmıştır. Oysa kanun dışı grev ve lokavtt bir bütün olarak kanuna aykırıdır.⁷⁴

3. GREV-LOKAVT YASAKLARI VE ERTELENMESİ

Anayasamızın 54. maddesinde daha evvel de belirtildiği gibi toplu iş uyuşmazlıklarının çözümlenmesinde tarafların mücadele yollarına başvurabilecekleri yani gerekirse grev ve lokavtt yapabilecekleri belirtilmiş olmakla beraber grev hakkı ve lokavttın yasaklandığı durumlar da mevcuttur. Böyle durumlarda şüphesiz ki işçiler mağdur edilmeyecek ve sosyo-ekonomik haklarını bir şekilde elde edeceklerdir. Bu da anayasa ve ilgili yasalarla düzenlenen Yüksek Hakem Kuruluna başvurudur. Ayrıca gereken şartların oluşması halinde grev ve lokavttın ertelenebileceği de mevzuatımızda düzenlenmiştir.

İş mücadelesinde kullanılan araçların yasaklanması nitelik itibariyle siyasi bir konudur. Kanunları yasama organı vücuda getirdiğine göre ortaya çıkan yasaların

⁷³ YARG.9.HD., 19.3.1998, 5469/5407, Günay, 'Toplu iş...', a.g.e., s. 862-864

⁷⁴ Seza Reisoğlu, '2822 Sayılı Toplu İş Sözleşmesi Grev ve Lokavtt Kanunu Şerhi', (Ankara: 1986), s. 364.

politik olması gayet doğal görülmektedir. Ancak ülkelerin sivil toplum kuruluşlarına verdikleri önem bunun ötesinde de insanları hak ettiklerini elde edebilmelerine ilişkin içinde buldukları rejim -yani buna sosyal siyasette diyebiliriz- alınacak her kararı ve çıkacak her yasağı etkilemektedir. Demokratik ilerlemeler arttıkça doğru orantılı olarak bütün özgürlükler bağlamında, hak arama ve sivil toplum örgütlerine katılma özgürlüğü de artacaktır. Ülkemiz bu konuda oldukça ileri adımlar atmıştır. Ama bu konuda daha çok mesafe alınacağı gözden uzak tutulmamalıdır. Burada yasaklamaların amacı, toplumun bütününe etkileyebilecek bir durumda kalınmaması olsa gerektir. Yoksa yasakların amacı işçilerin elinden müeyyidesi olan araçların (grev) alınması demek değildir.

3.1. Grev ve Lokavt Yasakları

2822 sayılı yasanın 29 ve 30. maddelerinde grev ve lokavtın kati surette yasak olduğu işler ve işyerleri belirtilmiştir. Ayrıca 31. maddede gereken şartların oluşması durumunda grevin ertelenebilmesi için Bakanlar Kuruluna yetki verilmesi konusu düzenlenmiştir.

3.1.1. Sürekli Yasaklar

Toplu İş Sözleşmesi Grev ve Lokavt Kanununun 29. maddesinde grev ve lokavtın yasak olduğu işler belirtilmiştir. Bunlardan ilginç olanı banka ve noterlik hizmetlerinde olan yasaktır. Bu yasak bankaların az olduğu dönemde belki hoş görülebilir boyutta olabilirdi. Ancak günümüzde sektör olarak gelişen ve istihdam açısından ülke bazında önemli yer tutan bu işyerlerinde yasağın devam ettirilmesi geniş bir işgücü kitlesini toplu pazarlık sürecinden mahrum kılmaktadır. Doktrinde de bu konu eleştirilmektedir.⁷⁵

⁷⁵ Münir Ekonomi, “2822 Sayılı Toplu İş Sözleşmesi Grev ve Lokavt Kanununda 3451 Sayılı Kanunla Yapılan Değişiklikler”, *Kamu-İş Dergisi*, Ocak-1989, s.9.

30. maddede belirtilen yasağın olduğu yerler kısmında yer alan eğitim-öğretim kurumları ve doğrudan doğruya savunma ile ilişkili olmayan askeri işyerlerindeki yasak ta doktrin tarafından eleştirilmiştir.

3.1.2. Geçici Yasaklar

Eski kanun olan 275 sayılı kanunun 20. maddesinde de mevcut olan bu konu yeni kanunun 31. maddesinde düzenlenmiştir. İlgili maddede düzenlenen durumlar oluştuğunda herhangi bir aksaklık yada olumsuz bir durum olmaması için bu anayasal bir hak niteliğindeki grev ve lokavt yasak edilmiştir. Yalnız 3218 sayılı Serbest Bölgeler Kanunundaki düzenlemeyle “serbest bölgelerin kurulup faaliyete geçmesinden itibaren 10 yıl süreyle 2822 sayılı kanunun grev-lokavt ve arabuluculuk hükümleri uygulanmaz” denmektedir.⁷⁶ Öngörülen durumların ortadan kalkmasıyla grev ve lokavt yasağı da sona erecek ve gerektiğinde anayasal bir hak olan grev ve lokavt uygulanabilecektir.

3.2. Grev ve Lokavtın Ertelenmesi

Toplu İş Sözleşmesi Grev ve lokavt Kanununun genel sağlık veya milli güvenlik nedeniyle grev veya lokavtın ertelenmesi konusundaki 33 ve 34. maddeleri 275 sayılı kanunun 21. Maddesinin Anayasa uyarınca ve bu konuda öğretide öne sürülen görüşler doğrultusunda değiştirilmesi suretiyle düzenlenmiştir. Eski yasal düzenlemede, grev ve lokavtın geciktirilmesi üzerine tarafların anlaşamamış olmaları halinde geciktirme süresinin bitiminden sonra grev veya lokavta başlama olanağı sağlanmış bulunmaktaydı. Bu düzenleme sistemi memleket sağlığı veya milli güvenlik gibi önemli nedenlerin varlığına karşın sonuçta grevin veya lokavtın uygulanmasına olanak verdiği için eleştirilere uğramıştır. Anayasa her halde bu durumu göz önüne alarak, grev ve lokavtın yasaklanabileceği veya ertelenebileceği haller ve işyerlerinin kanunla düzenleneceği hükmünü anayasaya koyduktan sonra, grev ve lokavtın yasaklandığı hallerde olduğu gibi ertelendiği durumlarda da anlaşmanın olmaması üzerine ertelenmenin sonunda uyuşmazlığın Yüksek hakem Kurulunca çözümlenmesi esasını

⁷⁶ RG. 15 Haziran 1985, Sayı:18785, Geçici 1. Madde.

getirmiştir.⁷⁷ Kanundan da anlaşılacağı üzere erteleme durumlarında uyuşmazlığın çözümü için harcanan çabalar sonuç vermezse grev ve lokavt devam etmemekte, olay tıpkı yasaklarda olduğu gibi Yüksek Hakem Kuruluna Aktarılmaktadır. Burada eleştirilmesi gereken konulardan birincisi anayasal bir hakka idari bir kurum olan Bakanlar Kurulunun Müdahalesidir. Yasaya göre Bakanlar Kurulu Gerekli gördüğü hallerde 60 gün süreyle grev ve lokavtı erteleyebilmektedir. İkinci konu ise genel sağlık ve milli güvenlik kavramları izafi kavramlar olup çoğu kez başka amaçlarla kullanılabilirliği endişesidir. Doktrinde bu yönde görüş beyan etmiş, takdir yetkisinin siyasi bir kuruluşta olması şüpheleri kuvvetlendirecek niteliktedir.

3.2.1. Erteleme halinde Doğabilecek Hukuki Sorunlar

Kanunun 33. maddesinde belirtilen sebeplerle ertelenmiş olan grev ve lokavt kararına ilişkin erteleme kararı yargı denetimine tabidir. Bakanlar Kurulunca alınacak bir erteleme kararına karşı Danıştay'da dava açılabilir. Ancak Burada bir diğer önemli sorun akla gelmektedir. Bakanlar kurulunun erteleme kararına karşı açılacak iptal davalarının çözümü için bir süre öngörülmemiştir. 2822 sayılı kanunun 34. Maddesine göre uyuşmazlığın Yüksek Hakem Kurulu tarafından çözümlenmesinden sonra Danıştay iptal kararı verecek olursa ne olacaktır?. Çünkü Danıştay, Bakanlar Kurulunun erteleme kararının haklı veya haksız olduğu konusunda karar verecektir. Yüksek Hakem Kurulu ise bu konuyla ilgilenmeyecek doğrudan doğruya uyuşmazlığın çözümü için bir formül hazırlayacak ve taraflar zorunlu olarak buna uyacaklardır. Böylece Bakanlar Kurulunun erteleme kararının Haksız olduğu yolunda Danıştay sonradan karar verse bile Yüksek Hakem Kurulunun toplu sözleşme hükmündeki kararı belki de çoktan yürürlüğe girmiş olacaktır. Grev kararı alan sendika belki de tamamen haklı olduğu bir konuda yasal bir grev hakkını kullanamayacak, zorunlu tahkime itilmiş olacaktır. Bir diğer deyişle kendisinin grev hakkı erteleme yoluyla elinden alınmış olacaktır.⁷⁸

⁷⁷ Çelik, 'İş Hukuku...', a.g.e., , s. 497.

⁷⁸ Nüvit GEREK, "Grevlerin Bakanlar Kurulu Kararıyla Ertelenmesi Konusunda 275 ve 2822 Sayılı Kanunlardaki Benzerlik ve Farklılıklar, Eskişehir Anadolu Üniversitesi İİBF dergisi, C 3, S 2, (Kasım 1985), s.317.

Bu ve benzeri sorunların ortaya çıkmaması açısından gerek uyumsuzluk taraflarının gerek hükümetlerin ve gerekse yargı organlarının çok titiz bir çaba harcamaları gerekmektedir. Hukuk devletinde yasaların ve sistemin başarılı olabilmesi için uygulayıcıların özenli çalışmaları çok önem taşımaktadır. Anayasal bir hak olan bu konuda uygulayıcılar gereken özeni gösterdikleri takdirde bir sorun çıkmayacağı kanaatindeyiz.

4. GREV HAKKI VE LOKAVTIN KÖTÜYE KULLANILMASI

2822 sayılı Kanuna göre grev hakkı ve lokavt iyiniyet kurallarına aykırı tarzda, toplum zararına ve milli serveti tahrip edecek şekilde kullanılamaz. Konuyla ilgili olarak ortaya çıkabilecek en önemli sorun, bir grevin hangi hallerde iyiniyet kurallarına aykırı tarzda toplum zararına ve milli serveti tahrip edecek şekilde kullanıldığının belirlenmesidir. Grev ve lokavt belli ölçüde toplum zararına olmakta ve milli servetin eksilmesine yol açmaktadır. Bunun sonucu olarak 47. madde hükümleri olabildiğince dar yorumlanmalıdır. Yargıtay bu konudaki bir içtihadında **'Grev, işvereni toplu iş sözleşmesi yapmaya zorlamaktadır. Grev sırasında işverenin zarara uğraması zaten işin özünde mevcuttur.'**⁷⁹ demek suretiyle grevin özünde bir zarar vermek olduğunu belirtmiştir. Karşılıklı olarak hakların elde edilmesi aslında bir mücadelenin sonucudur. Ancak bu mücadele her ne kadar doğasında zarar unsurunu taşısa da amaca uygun ve kanuni olmalıdır.

Lokavtta ise hakkın kötüye kullanıldığının mahkemece tespiti ile lokavt durur, işçiler çalışmaya başlarlar ve m.45/II de tanınan tüm olanaklardan yararlanırlar. Bunun yanı sıra hizmet sözleşmelerine ise işçi açısından haklı fesih yetkisi verir, iş karşılığı olmaksızın sözleşmeden doğan ücret ve diğer maddi haklarını alırlar.

Yasalarla tanımış olan iş mücadelesi araçları, amacına uygun kullanılmadığı zaman başta işçi ve işveren olmak üzere topluma ve devlete kadar uzanan kitlelere zarar verebilir duruma her zaman için gelebilir. Bunu ölçüsü tarafların sağduyusu olabileceği gibi yasama ve yürütme organlarının bu konudaki tavrı da konunun açıklığına

⁷⁹ YARG.9.HD., 5.6.1978, 7061/8127, Reisoğlu, '2822 Sayılı ...', a.g.e., s. 382.

kavuşturulmasında önem arz etmektedir. Grev ve lokavt özünde bir zarar unsuru taşımakla beraber, bu zarar yasalara uyulduğu takdirde kasıt olarak görülemez. Ancak kastı aşan bir durumla karşılaşıldığında her iki tarafta bundan zarar görecektir. Burada sözü edilen kasıt göreceli bir kavram olmakla beraber, bunun ölçüsü yasalarla belirlenen görev ve yetki olmalıdır.

Hukuk devleti ilkesini Anayasal düzeyde benimseyerek yürütmenin tamamen hukuksal dayanaklar esas alınarak yapılmasını öngören devletler için, yapılan her türlü işlem ve eylem yargı kapsamına alınmak durumundadır. Yasaya ve usule uygun olarak başlayıp devam eden iş mücadelesi de belirli bir hukuk düzeni içinde yürütüldüğüne göre, bu aşamadaki tarafların her türlü işlem ve eyleminin yargısal denetime açık olması gerekir.

Mevzuata uygun olarak başlayıp devam eden iş mücadelesi araçlarına kasıt unsuru karıştığı takdirde amacı aşan bir hukuki durum ortaya çıkacaktır. Örnek verecek olursak grev yüzünden fabrika içinde biriken mallar bozulmaya maruz kalacağı bir zamanda işçilerin malların çıkışına izin vermemesi halinde işveren bu durumdan maddi zarar görecektir. İşçilerin ekonomik ve sosyal durumlarını daha iyiye getirebilmek için öngörölmüş olan grev amacını aşmış, hatta amacı ile ilgisi olmayan sırf işverene zarar verme konumuna gelecektir.

Aynı şekilde mevcut işçilerle görülebilecek işler, bu işçilerin, lokavt hakkının kötüye kullanılması nedeniyle işlerine son verilmesi durumunda, işin yeni ve işi yeteri kadar bilmeyen işçilerle gördürülmesi, hakkın hukuki prosedüre uymasına rağmen kötüye kullanılması anlamına gelir ki hukukun böyle bir durumu koruması düşünülemez.

Hakkın kötüye kullanılması olayı her türlü delille ispat edilebilmeli bunun sonucu olarak da yargı olaya müdahale edebilmelidir.

Özellikle gıda sanayiinde çalışan işyerleri için ortaya çıkacak durum sadece tarafları değil, hiçbir katkısı olmadığı halde taraflar dışındaki insanları, yani bütün

toplum kesimlerini etkiler bir duruma gelecektir. Doktrin ve yargı içtihatları da bu yönde olmak zorundadır.

SONUÇ

İşçi-işveren ilişkilerini düzenleyen kanunlardan birisi olan 2822 sayılı Toplu İş Sözleşmesi Grev ve Lokavt Kanunu yürürlüğe girdiği 5 Mayıs 1983 tarihinden itibaren birçok kez değişikliğe uğramasına rağmen yinede pek çok konuda çağdaş dünyanın ilkelerinden ve bunların yansıması olan Uluslararası Çalışma Örgütü'nün benimsediği ilkelerden uzak görünmektedir. Ülkemizin gelişmesinde önemli bir yer işgal eden işçi-işveren ilişkilerinin düzenlenmesinde bu ilkeler göz önünde bulundurulmalıdır.

Bütün değişen koşulların yasaya uyarlanması kanun koyuculardan her zaman için beklenmeyebilir. Ancak kanun tekniği gereği kuralların, soyut ve değişken durumlara uyarlanabilir olması, kesinlikle uyulması gereken bir konudur. Yasamız bir ara dönem yasası olması dolayısıyla normal dönemlerde yapılan yasalara nazaran biraz daha sıkı kurallara bürünmüş, şekilci ve otoriter bir mevzuat görünümündedir. Bu durum da kanunun muhataplarına fazlaca hareket alanı vermemekte, belli kulvarlarda yürüme olanağı tanımaktadır. Bu çerçevede önerebileceğimiz konulardan biri, yasa koyucunun bir an önce harekete geçerek yeni, toplum gereklerine uygun ve ihtiyaçları maksimum düzeyde karşılayacak bir kanunlaştırma çabasına girişmeleridir. Ancak bizim konumuz mevcut yasayı daha iyi yorumlamak ve değişen koşullara uyumu en üst düzeyde tutmaktır.

Ülkemizde yasaların uygulanışının denetleyicisi konumunda olan Yargıtay, yasal boşlukların doldurulmasında ve yeni içtihat gereken konularda üzerine düşen görevi fazlasıyla yapmaktadır. Genç Cumhuriyetimiz, çağdaş kanunlar yapma konusunda örnek aldığı ileri ülkeler seviyesinde olumlu adımlarla ilerlemektedir. Son yıllarda önem kazanan insan hakları ilkesi icabı, anayasalarda da yer alan grev hakkı ve lokavt konusunda da paralel olarak düzenlemeler yapılmaktadır. Örneğin grev yasakları minimum düzeye indirilerek, emeğinden başka bir geçim kaynağı olmayan insanlara biraz daha fazla hak arama yolları gösterilmelidir. Diğer bir konuda idari bir tasarruf olan grev erteleme konusu bir bakıma siyasi otorite olan hükümetlerin elinden alınarak

yargı bu konuda görevlendirilmelidir. Eğer ortada gerçekten kanunda belirtilen (milli güvenlik ve genel sağlık vb) nedenler var ise Türk yargısına bu konuda güvenilmeli ve onun müdahalesine bırakılmalıdır düşüncesindeyiz.

Hukuk devleti ilkesinin geçerli olduğu ülkelerde, yukarıda anlatılan, yasaların topluma uyumu konusunda yavaş olması mevzuu mevcut olmakla birlikte, bu ilke gereği hakların tam olarak kullanılabilmesi için yargıya büyük görevler düştüğü gözlemlenmektedir. Hatta işin, toplu mücadele araçlarına, bunun da ötesinde yargıya intikal etmeden önce olayların, sivil toplum kuruluşları aracılığıyla çok rahat, ucuz ve zahmetsizce çözümlenmesi ön plana çıkmaktadır. Çağdaş ve demokratik devletlerin benimsedikleri bu yöntem bizim içinde örnek teşkil etmelidir. Bu devletlerin tarihleri ve rejimleriyle ilgili bir konu olmakla beraber iyi yöneticiler tarafından görülüp, uygulanması gereken konulardan birisi olmalıdır.

Bu anlatılanlar bağlamında ülkenin kuvvetler ayrılığı ilkesi gereği yasama, yürütme ve yargı erkleri tam olarak ayrılmalı, her organ biri diğerinin işine karışmadan görevini icra etmelidir. Bu ilkenin konumuz olan toplu iş uyuşmazlıklarına yargısal müdahale konusu ile ilişkisi sıkı bir şekilde kurulmalı, yargıya -idarenin kararlarına müdahalesi minimum düzeyde tutularak- yasaların uygulanmasının denetlenmesi görevi tam olarak verilerek, işçi-işveren ilişkilerine sağlıklı bir zemin kazandırılmalıdır.

KAYNAKÇA

- Alpar, Erol. "Türk Hukukunda Grev Hakkına Getirilen Sınırlamalar ve Çözüm Yolları". **Yargıtay Dergisi (Özel Sayı)**. C.15. S.1-4., Ocak-Ekim 1989
- Aktay, Nizamettin. **Toplu İş Sözleşmesi**. Ankara: Türkiye Ağır Sanayii ve Hizmet sektörü Kamu İşverenleri Sendikası yayınları., 2000
- Çalışma Hayatı İle İlgili Yargıtay Kararları 1990-1995**. Ankara: Kamu-İş Yayınları. 1996
- Çelik, Nuri. **İş Hukuku Dersleri**'. 13. Bası. İstanbul: Beta Yayınları., 1996
- Egemen, Erdal ve Temiz, Semih. **İş Hukuku Mevzuatı İle İlgili Örnek Kararlar 1967-1991**'. İstanbul: Ufuk Matbaası., 1991
- Ekonomi, Münir. "2822 Sayılı Toplu İş Sözleşmesi Grev ve Lokavt Kanununda 3451 Sayılı Kanunla Yapılan Değişiklikler". **Kamu-İş Dergisi**., Ocak-1989
- Ergun Özsunay. **Medeni Hukuka Giriş**'. 5. Bası. İstanbul: Güryay Matbaası., 1986
- Erkul, İhsan. **Türk İş Hukuku 2822 Sayılı Toplu İş Sözleşmesi Grev ve Lokavt Kanunu ve Uygulaması**. 3.C: 2. Baskı: Eskişehir: Anadolu Üniversitesi Basımevi., 1991
- Erkul, İhsan. **Türk İş Hukuku**'. 3.C. 2. Baskı. Eskişehir: Anadolu Üniversitesi Basımevi., 1991

GEREK, Nüvit. "Grevlerin Bakanlar Kurulu Kararıyla Ertelenmesi Konusunda 275 ve 2822 Sayılı Kanunlardaki Benzerlik ve Farklılıklar. **Eskişehir Anadolu Üniversitesi İİBF dergisi**. C 3. S 2., Kasım 1985

Günay, Cevdet İlhan. **Toplu İş Sözleşmesi Grev ve Lokavt Hukuku**. Ankara: Turhan Kitabevi., 1999

Günay, Cevdet İlhan. '**Toplu Hak Uyuşmazlıkları**'. Ankara: 1995

Güven, Ercan ve Aydın, Ufuk. **İş Hukuku**. Eskişehir: T.C. Anadolu Üniversitesi Yayınları, No:1043. İktisadi ve İdari Bilimler fakültesi Yayınları, No:145., 1998

Işık, Rüşhan. **Toplu İş Uyuşmazlıkları ve Barışçı Çözüm Yolları**. Ankara: 1970

İş Uyuşmazlıklarında Uzlaştırma. Uluslararası Çalışma Bürosu. Ankara: 1982

İş ve Hukuk Dergisi. Yıl 27. Sayı 225., Nisan 1992

İş Hukuku Dergisi. C.1. S.2., Nisan-Haziran 1991

İşveren Dergisi. C. XV. S.3., Aralık 1976

İzveren, Adil. **İş Hukuku**. Ankara: Doğu Matbaacılık., 1974

Kılıçoğlu, Mustafa. '**Sendikalar Hukuku ve Toplu İş Uyuşmazlıkları**'. Ankara: Turhan Kitabevi., 1999

Koray, Meryem. '**Endüstri İlişkileri**'. İzmir: Basisen Yayınları. Yay. No:22., 1992

Kutal, Metin. "Toplu İş uyuşmazlıkları ve Barışçı Yollarla Çözümlemesi". **Sosyal Siyaset Konferansları XIX. Kitap**. İstanbul: 1968

Kutal, Metin. **Toplu İş Uyuşmazlıklarının Çözümünde Barışçı Yollar ve Bu konuda Batı Ülkelerinden Bazı Örnekler.** Ankara: 1970

Kutal, Metin. "Toplu İş uyuşmazlıkları ve Barışçı Yollarla Çözümlemesi".
Sosyal Siyaset Konferansları XIX. Kitap. İstanbul: 1968

Narmanlıoğlu, Ünal. '**Grev**'. Ankara: Dokuz Eylül Üniversitesi Hukuk Fakültesi Döner Sermaye İşletmesi. No: 14. Ankara Üniversitesi Basımevi., 1990

Narmanlıoğlu, Ünal, "Kanun Dışı Grevin, Grevle İlgili İşçilerin İş İlişkilerine Etkileri".
Kamu-İş (İktisat ve İş Hukuku Dergisi). C 4. Sayı:2., Haziran 1997

Reisoğlu, Seza. '**2822 Sayılı Toplu İş Sözleşmesi Grev ve Lokavt Kanunu Şerhi**'.
Ankara: 1986

RG. 15 Haziran 1985. Sayı:18785

Subaşı, İbrahim. "Türk İş Hukukunda İş Uyuşmazlıkları ve Barışçı Çözüm Yolları".
İş Hukuku Dergisi. C 1. S 4. Ekim-Aralık 1991

Süral, Nurhan. **İş Hukukunda Barışçı Çözüm Yolları.** Ankara: Türk-İş Yayınları., 1982

Tunçomağ, Kenan. **İş Hukukunun Esasları.** İstanbul: Beta Yayınları., 1988.

Üstündağ, Saim. **Medeni Yargılama Hukuku Cilt II - Kanun Yolları ve Tahkim.**
İstanbul: 1984