

## <sup>H</sup>TÜRK İŞ HUKUKUNDA GREV OYLAMASI

*Arş. Gör. Betül ERKANLI\**

### **Öz**

*Genel olarak grev, bağımlı çalışanların belirli bir amaca ulaşmak üzere, kendi iradeleriyle ve toplu olarak işi bırakmaları anlamına gelmektedir. Türk hukukunda grev hakkı, işçiler açısından Anayasa'da teminat altına alınmış bir temel hak olarak ortaya çıkmaktadır.*

*Grev, 6356 sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu'nda, "işçilerin topluca çalışmamak suretiyle işyerinde faaliyeti durdurmak veya işin niteliğine göre önemli ölçüde aksatmak amacıyla, aralarında anlaşarak veya bir kuruluşun aynı amaçla topluca çalışmamaları için verdiği karara uyarak işi bırakmaları" olarak tanımlanmıştır (m. 58/I). Söz konusu hüküm çerçevesinde grevin yapılmasına ilişkin karar alma yetkisi, yetkili işçi kuruluşuna tanınmıştır. Bununla birlikte her ne kadar grev kararı yetkili işçi kuruluşu tarafından alınacaksa da, bu kararın işyerinde uygulanmasından doğrudan etkilenecek olan kişi grubu işçilerdir. Bu nedenle Kanunda, grev nedeniyle zarara uğramalarını önlemek amacıyla işçilere, grevin uygulanmasına engel olma olanağı tanınmıştır. Bu olanak, grev oylaması yapılmasını talep etme hakkıdır.*

### **Anahtar Kelimeler**

*Grev, Grev Hakkı, Grev Oylaması*

---

<sup>H</sup> Hakem incelemesinden geçmiştir.

\* Dokuz Eylül Üniversitesi Hukuk Fakültesi, İş ve Sosyal Güvenlik Hukuku Anabilim Dalı (e-posta: betulerkan@hotmail.com) (Makale Gönderim Tarihleri: 28.02.2017-28.02.2017/Makale Kabul Tarihleri: 13.03.2017-28.03.2017)

## STRIKE VOTE IN TURKISH LABOR LAW

### Abstract

*The term of strike literally means, cessation by workers of their work collectively with their own will. In Turkish Labor Law, right to strike has been arranged as a fundamental right in Turkish Constitution.*

*The expression of the term “strike” has been made in the Law On Trade Unions And Collective Labor Agreements numbered 6356, as any concerted cessation by workers of their work with the object of halting the activities or paralysing such activities to a considerable extent, in accordance with a consensus or with a decision taken by an organisation (Article 58/I). Under this Article, the authority to take the decision regarding the strike, has been given to the labor unions. But fundamentally the workers, who work in the workplace, will be affected by the decision which is taken by the labor union. For this reason, the opportunity to prevent the execution of strike in the workplace, has been entitled to the workers, under the Law numbered 6356, in order to protect the workers from the detrimental effects of the strike. This opportunity is right to demand the execution of the strike vote.*

### Keywords

*Strike, Right to Strike, Strike Vote*

## I. TÜRK İŞ HUKUKUNDA GREV VE KANUNİ GREV KAVRAMLARI

### A. Türk İş Hukuku'nda Grev Kavramı

Kelime anlamıyla grev, bağımlı çalışanların belirli bir amaca ulaşmak üzere, iradi olarak ve topluca işi bırakmalarını ifade eder<sup>1</sup>. Hukuki anlamda bir grevden söz edilebilmesi için, bir işverene bağımlı olarak çalışan, işçi niteliğine sahip kişilerin işi bırakmaları gerekmektedir. Her ne kadar sosyolojik açıdan bakıldığında, bağımlı çalışanlar dışındaki kişilerin yapmış oldukları eylemlerin ya da aynı şekilde grev sayılmasa da konuşma dilinde grev olarak adlandırılan (açlık grevi, boykot vb. toplu protestolar gibi) toplu eylemlerin hukuki anlamda grev olarak nitelendirilmeleri mümkün değildir<sup>2</sup>. Bu bakımdan yalnızca bağımlı olarak çalışan ve işçi niteliğine sahip kişilerin işi bırakması halinde İş Hukuku anlamında, hukuki bir grevden söz edilebilecektir. Zira grev yapmak suretiyle çalışanlar, işi bırakarak üretimin ve işin durmasını ve bu surette işverenin ekonomik olarak zarara uğramasını, bu sayede de işveren üzerinde bir baskı oluşturarak taleplerinin gerçekleştirilmesini amaçlar. Bu açıdan grev, bir işverene bağımlı olarak çalışan işçilerin, işverenlere karşı menfaatlerini korumalarına hizmet eden bir iş mücadelesi ve ekonomik baskı aracı olarak ortaya çıkmaktadır<sup>3</sup>.

<sup>1</sup> **Reisoğlu**, Seza: Toplu İş Sözleşmesi Grev ve Lokavt Kanunu Şerhi, Ankara 1975, s. 299; **Narmanlıoğlu**, Ünal: Grev, Ankara 1990, s. 5; **Narmanlıoğlu**, Ünal: İş Hukuku II-Toplu İş İlişkileri, Yeni Mevzuata Göre Yazılmış 3. Baskı, İstanbul 2016, s. 553; **Tunçomağ**, Kenan/**Centel**, Tankut: İş Hukukunun Esasları, 8. Baskı, İstanbul 2016, s. 447; **Tuncay**, A. Can/**Savaş Kutsal**, F. Burcu: Toplu İş Hukuku, 5. Bası, İstanbul 2016, s. 370; Ayrıca grev kelimesinin kökeni hakkında bilgi için bkz. **Sur**, Melda: Grev Kavramı, Türk ve Fransız Hukuku Açısından Karşılaştırmalı İnceleme, İzmir 1987, s. 6-7; **Sur**, Melda: İş Hukuku Toplu İlişkiler, Güncelleştirilmiş 6. Bası, Ankara 2017, s. 408; **Kabakçı**, Mahmut: 2822 Sayılı Toplu İş Sözleşmesi Grev ve Lokavt Kanunu'na Göre Toplu Pazarlık Sürecinde Ortaya Çıkan Uyuşmazlıkların Çözüm Aracı Olarak Grev ve Lokavt, İstanbul 2004, s. 24-25.

<sup>2</sup> **Reisoğlu**, s. 298; **Tuncay/Savaş Kutsal**, s. 370; **Sur**, Toplu İlişkiler, s. 408.

<sup>3</sup> **Tunçomağ/Centel**, s. 448; **Narmanlıoğlu**, Grev, s. 6; **Narmanlıoğlu**, Toplu İş İlişkileri, s. 554; **Sur**, Grev Kavramı, s. 109; **Sur**, Toplu İlişkiler, s. 399; **Tuncay/Savaş Kutsal**, s. 370.

İşçilerin bu şekilde işi bırakması, yani grev yoluna başvurusu, işçiler açısından temel bir hak teşkil etmektedir. Bu hak, bir işçinin diğer işçilerle birlikte hukuki sınırlar içerisinde kalmak kaydıyla işini bırakabilmesi, grev süresince çalışmaktan kaçınabilmesi ve grevin bitiminde işine tekrar başlayabilme hakkına sahip olması olarak tanımlanabilir<sup>4</sup>. Grevin bu şekilde hak olarak nitelendirilmesi sayesinde, işçinin kanuni bir greve katılması bir hakkın kullanılması niteliğinde olacağından, onun iş görme borcunu yerine getirmemesinden söz edilemeyecek ve işçinin işi bırakması, iş görme edimine ve iş sözleşmesine aykırılık olarak değerlendirilemeyecektir<sup>5</sup>.

Türk Hukuku bakımından grev hakkı, Anayasa’da teminat altına alınmış temel ve sosyo-ekonomik bir hak olarak ortaya çıkmaktadır. Nitekim işçilerin grev hakkına sahip oldukları, Anayasa’nın 54. maddesinin birinci fıkrasında, “*Toplu iş sözleşmesinin yapılması sırasında, uyuşmazlık çıkması halinde işçiler grev hakkına sahiptirler. Bu hakkın kullanılmasının ve işverenlerin lokavta başvurusunun usul ve şartları ile kapsam ve istisnaları kanunla düzenlenir.*” şeklinde düzenlenmiştir. Anayasa’da yer alan bu hükümle, temel bir hak olarak grev hakkının tanınmasının yanı sıra, hem grev hakkına esas olarak işçilerin sahip olduğu vurgulanmış, hem de bu hakkın ancak toplu iş sözleşmesi yapılması sırasında bir uyuşmazlık ortaya çıkması durumunda, bu uyuşmazlığın çözümü amacıyla yapılabileceği ifade edilmiştir<sup>6</sup>.

Söz konusu hükümde ayrıca grev hakkının kullanılmasının usul ve esaslarının kanunla düzenleneceği belirtilmiştir. Anayasa’nın bu atfı doğrultusunda, grev hakkı Kanunla düzenlenmiştir<sup>7</sup>. Nitekim gerek 2822 sayılı

<sup>4</sup> **Narmanhoğlu**, Grev, s. 9; **Narmanhoğlu**, Toplu İş İlişkileri, s. 557.

<sup>5</sup> **Narmanhoğlu**, Grev, s. 9-10; **Narmanhoğlu**, Toplu İş İlişkileri, s. 557.

<sup>6</sup> Grev hakkının Anayasa’da düzenlenmesine ilişkin olarak ayrıntılı bilgi için bkz. **Kandemir**, Murat: “Grev Hakkının Anayasa’da Tanınmasının Anlamı ve Özel Hukuka Etkisi”, Maltepe Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi, 2008/2, s. 207 vd.

<sup>7</sup> Grev hakkının Türk Hukukundaki tarihi gelişimi hakkında bilgi için bkz. **Reisoğlu**, s. 286-287; Ayrıca bkz. **Oğuzman**, Kemal: Hukuki Yönden Grev ve Lokavt, İstanbul 1964, s. 6-10, 14-16; **Oğuzman**, M. Kemal: Hukuki Yönden İşçi-İşveren İlişkileri, Temel Bilgiler, Cilt: I, Yeni Mevzuata Göre Yeniden Yazılmış 3. Bası, İstanbul 1984, s. 103-106; **Narmanhoğlu**, Grev, s. 36-41; **Sur**, Grev Kavramı, s. 22-29; **Sur**, Toplu İlişkiler, s. 402-403; **Tuncay/Savaş Kutsal**, s. 370-371.

mülga Toplu İş Sözleşmesi Grev ve Lokavt Kanunu'nda, gerekse yeni 6356 sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu'nda, greve ilişkin çeşitli düzenlemeler yapılmıştır. Söz konusu Kanunlarda grevin tanımı yapılmış, grev hakkının kullanılması belirli birtakım kayıtlara bağlanmış, kanuni grev ve kanun dışı grev ayrımı belirlenmiş ve bunların sonuçları düzenlenmiştir.

Grevin tanımına 6356 sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu'nun 58. maddesinde yer verilmiştir. Buna göre "*İşçilerin, topluca çalışmamak suretiyle işyerinde faaliyeti durdurmak veya işin niteliğine göre önemli ölçüde aksatmak amacıyla, aralarında anlaşarak veya bir kuruluşun aynı amaçla topluca çalışmaması için verdiği karara uyarak işi bırakmalarına grev denir.*" Söz konusu tanım karşısında grevden bahsedilebilmesi için, iki temel unsurun bulunması gerektiği sonucuna varılmaktadır. Bu unsurlardan ilki, işçilerin işi bırakmalarıdır. Grevden söz edilebilmesi için, öncelikle söz konusu tanımda da yer verildiği üzere birden çok işçinin işi bırakması gerekmektedir<sup>8</sup>. Zira grev hakkı, işçilerin bireysel olarak kullanabilecekleri bir hak olmayıp, özü itibarıyla toplu olarak kullanılan bir haktır<sup>9</sup>. Buna karşın her ne kadar birden çok işçinin işi bırakması aransa da, işye-

<sup>8</sup> **Reisoğlu**, s. 302; **Tunçomağ/Centel**, s. 448; **Narmanhoğlu**, Toplu İş İlişkileri, s. 576; **Tuncay/Savaş Kutsal**, s. 379; **Demir**, Fevzi: En Son Yargıtay Kararları Işığında İş Hukuku ve Uygulaması, İzmir 2014, s. 682; **Kabakçı**, s. 28; Buna karşın bu hususta Oğuzman'a göre, burada işi bırakmanın mı topluca gerçekleştirileceği, yoksa grevdeki anlaşma unsurunun mu topluca çalışmamak suretiyle faaliyeti durdurmak ya da aksatmak amacı taşıdığı açık değildir. Zira işi bırakma fiilinin toplu olması, grevin yapılmasına ilişkin kararın alınması bakımından aranmıştır. Bunun kabul edilmesi sayesinde, grev kararı alınmış olmasına rağmen bir kısım işçinin bu karara uymaması yüzünden, kararı yerine getirenlerin işi bırakmada gerekli nisabın sağlanmaması nedeniyle güç duruma düşmeleri böylece önlenmiş olmaktadır. **Oğuzman**, Grev ve Lokavt, s. 28-29; Yazarın görüşü için ayrıca bkz. **Oğuzman**, İşçi-İşveren İlişkileri, s. 151-152; Yine benzer şekilde Sur'a göre de, Kanunun anlatımına bakıldığında bizzat işi bırakmanın değil, işçilerin aralarında anlaşmaları ya da bir kuruluş kararına uyularak işi bırakmadan söz edildiğinden, grev kararının alınmasının kolektif nitelikte olmasının arandığı sonucuna varılmaktadır. Dolayısıyla her ne kadar bireysel bir kararla işi bırakma grev sayılmazsa da, alınan bir sendika kararına dayanarak işyerinde tek bir işçinin işi bırakması grev olarak nitelendirilmelidir. **Sur**, Grev Kavramı, s. 91; **Sur**, Toplu İlişkiler, s. 414.

<sup>9</sup> **Reisoğlu**, s. 300; **Tunçomağ/Centel**, s. 448; **Narmanhoğlu**, Toplu İş İlişkileri, s. 576; **Tuncay/Savaş Kutsal**, s. 379.

rinde çalışan tüm işçilerin işi bırakması da grevden söz edilebilmesi için şart değildir. Birden çok işçinin işi bırakması, grevin maddi unsuru olarak adlandırılmaktadır<sup>10</sup>.

Bu noktada işi bırakmanın grev olarak nitelendirilebilmesi açısından önem taşıyan bir husus, işi bırakan işçilerin iş görme edimini ifa yükümlülüğü altında olmalarıdır. Zira işin bırakılmasından ve dolayısıyla grevden bahsedilebilmesi için, grev yapan işçilerin çalışmakla yükümlü oldukları halde işi bırakmaları gerekmektedir. Bu bakımdan örneğin çalışma saatlerinden sonra ya da tatil günlerinde çalışılmaması, işi bırakma ve grev anlamını taşımayacaktır<sup>11</sup>.

Birden çok işçinin işi bırakmasının yanı sıra, grevden söz edilebilmesi için işçilerin işi bırakırken işyerinde faaliyeti durdurmak ya da önemli ölçüde aksatmak amacıyla aralarında anlaşmaları ya da bir kuruluşun bu yöndeki kararına uyarak işi bırakmış olmaları da gerekmektedir. Bu da grevin manevi unsuru (psikolojik unsuru<sup>12</sup>) olarak adlandırılmaktadır<sup>13</sup>. Aralarında anlaşma olmaksızın ya da bir kuruluş kararı bulunmaksızın işçilerin işi bırakması, Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu anlamında grev olarak nitelendirilemeyecektir. Örneğin işçilerin aralarında anlaşmaksızın aynı anda belirli bir yere gitmeleri ya da belirli bir sebeple işyerinden ayrılmaları, aralarında bu yönde bir anlaşma bulunmadığından ya da bu eylem alınan bir kuruluş kararına uyma niteliği taşımadığından grev olarak değerlendirilemez; yalnızca somut olaya göre iş görme borcunun ihlali anlamına gelebilir. Yine örneğin, alınan bir grev kararı bulunmasına karşın, bu karardan bağımsız olarak farklı bir nedenle işi bırakan işçi de grev yapmış sayılmayacaktır<sup>14</sup>. Dolayısıyla hukuki anlamda bir grevden söz edilebilmesi için, işçilerin işi bırakmaları yeterli olmayacak, bu işi bırakma eyleminin dayandığı gerekçe de önem arz edecektir. Öğretide maddi ve manevi unsur-

<sup>10</sup> Narmanhoğlu, Grev, s. 51; Narmanhoğlu, Toplu İş İlişkileri, s. 571 vd.; Tuncay/Savaş Kutsal, s. 379; Sur, Toplu İlişkiler, s. 409.

<sup>11</sup> Tuncay/Savaş Kutsal, s. 380.

<sup>12</sup> Narmanhoğlu, Grev, s. 51, 77; Narmanhoğlu, Toplu İş İlişkileri, s. 591 vd.

<sup>13</sup> Oğuzman, Grev ve Lokavt, s. 29; Narmanhoğlu, Grev, s. 77; Tuncay/Savaş Kutsal, s. 382; Sur, Toplu İlişkiler, s. 415; Kabakçı, s. 32.

<sup>14</sup> Oğuzman, İşçi-İşveren İlişkileri, s. 153.

lar olarak adlandırılan bu iki unsurun da varlığı halinde ancak Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu anlamında bir grevden söz edilebilecektir.

## **B. Türk İş Hukuku'nda Kanuni Grev Kavramı**

### **1. Genel Olarak**

Yukarıda da kısaca yer verildiği üzere, grev 6356 sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu'nda, işçilerin topluca çalışmamak suretiyle işyerinde faaliyeti durdurmak veya önemli ölçüde aksatmak amacıyla işi bırakmaları olarak tanımlanmış ve bir eylemin grev olarak nitelendirilebilmesi için, söz konusu tanımda yer verilen bu unsurların varlığı aranmıştır. Her ne kadar Kanunda yer verilen bu iki unsurun varlığı halinde söz konusu eylem grev olarak adlandırılmaktaysa da, Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu çerçevesinde her tür grev kanuni olarak nitelendirilmemiş, ancak belirli koşulların varlığı halinde yapılan grev eyleminin kanuni grev sayılacağı belirtilmiştir.

Nitekim 6356 sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu'nda kanuni grev, "*Toplu iş sözleşmesinin yapılması sırasında uyuşmazlık çıkması hâlinde, işçilerin ekonomik ve sosyal durumları ile çalışma şartlarını korumak veya geliştirmek amacıyla, bu Kanun hükümlerine uygun olarak yapılan grev*" olarak tanımlanmıştır. Dolayısıyla söz konusu tanımda da görüldüğü üzere, yalnızca toplu iş sözleşmesinin yapılması sırasında uyuşmazlık çıkması hâlinde ve işçilerin ekonomik ve sosyal durumları ile çalışma koşullarını korumak veya geliştirmek amacıyla, yapılan grev, kanuni grev olarak nitelendirilebilecek, kanuni grev için aranan koşullar gerçekleşmeden yapılan grev ise kanun dışı sayılacaktır (STSK m. 58/II-III).

### **2. Kanuni Grevin Unsurları**

Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu'nun 58. maddesinde yapılan tanım doğrultusunda, bir iş bırakma eyleminin kanuni grev sayılabilmesi için bazı koşulların varlığı aranmaktadır. Öncelikle elbette yapılan eylemin grev olarak nitelendirilebilmesi için Kanunda aranan, birden çok işçinin işi bırakması ve bu işi bırakmanın işçilerin aralarında anlaşmalarına ya da bir kuruluş kararına dayanması unsurları, kanuni grev bakımından da geçerli olacaktır.

Bunun yanı sıra, grevin kanuni olarak değerlendirilebilmesi için bazı ek koşulların varlığı gerekmektedir.

#### *a. Toplu İş Uyuşmazlığının Bulunması*

Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu'nda yer verilen kanuni grevin tanımında da belirtildiği üzere, bir grevin kanuni sayılabilmesi için öncelikle ortada bir toplu iş uyuşmazlığının bulunması ve bu nedenle greve başvurulması gerekmektedir. İşçi kuruluğu ile işveren ya da işveren kuruluğu arasında sürdürülen toplu iş görüşmeleri bir sözleşme ile sonuçlandırılmazsa, ortaya bir toplu iş uyuşmazlığı çıkmış olur<sup>15</sup>. Grev de toplu görüşmeler sırasında bir sonuca varılamaması durumunda başvurulabilecek toplu iş mücadelesi yöntemlerinden biri olarak ortaya çıkmaktadır. Aynı husus Anayasa'nın 54. maddesinde de açıkça düzenlenmiş ve toplu iş sözleşmesinin yapılması sırasında bir uyuşmazlığın ortaya çıkması durumunda işçilerin grev hakkına sahip olacağı hükme bağlanmıştır.

Nitekim grev, çalışma koşullarında ortaya çıkan bir uyuşmazlığın çözülmesi açısından işvereni anlaşmaya zorlayıcı bir mücadele aracı olduğundan, greve başvurulabilmesi için öncelikle ortada bir iş uyuşmazlığı bulunmalıdır<sup>16</sup>. Ancak grev yapılabilmesi için bu uyuşmazlığın bireysel değil, toplu bir nitelik taşıması gerekir<sup>17</sup>. Zira işçi kuruluğu ile işveren ya da işveren kuruluğu arasında söz konusu olan uyuşmazlıklar toplu iş uyuşmaz-

<sup>15</sup> **Tuncay/Savaş Kutsal**, s. 331; **Sur**, Toplu İlişkiler, s. 377.

<sup>16</sup> **Oğuzman**, Grev ve Lokavt, s. 38; **Tunçomağ/Centel**, s. 458; **Çelik**, Nuri/**Caniklioğlu**, Nurşen/**Canbolat**, Talat: İş Hukuku Dersleri, Yenilenmiş 29. Baskı, İstanbul 2016, s. 844; **Narmanlioğlu**'na göre, grev kararı alınmasına esas olan bu uyuşmazlığın bazı özellikler taşıması gerekmektedir. Buna göre, toplu iş sözleşmesinin yapılması sırasında ortaya çıkmış olmalı, uyuşmazlığın işçi tarafında işçi sendikası, karşı tarafında ise işveren ya da yetkili işveren kuruluğu bulunmalı ve bu uyuşmazlığın belirlenmesi ve ortaya konması bakımından gerekli prosedürlere uyulmalıdır. Bu uyuşmazlık için adı geçen eserde, "mesleki iş uyuşmazlığı" deyimini kullanılmıştır. Bu hususta ayrıntılı bilgi için bkz. **Narmanlioğlu**, Grev, s. 97-110; Ayrıca aynı yönde bkz. **Narmanlioğlu**, Toplu İş İlişkileri, s. 608-612; **Tuncay/Savaş Kutsal**, s. 384; **Demir**, İş Hukuku, s. 680; **Akyiğit**, Ercan: İş Hukuku, 9. Baskı, İstanbul 2013, s. 531; **Kabakçı**, s. 55.

<sup>17</sup> **Oğuzman**, Grev ve Lokavt, s. 2; **Oğuzman**, İşçi-İşveren İlişkileri, s. 98; **Narmanlioğlu**, Grev, s. 97-110; **Narmanlioğlu**, Toplu İş İlişkileri, s. 609-612; **Tuncay/Savaş Kutsal**, s. 384; **Çelik/Caniklioğlu/Canbolat**, s. 844; **Akyiğit**, s. 531.



lığı olarak adlandırılır ve greve konu edilebilirken, bireysel iş uyuşmazlıklarında uyuşmazlığın kaynağı işçi ile işveren arasındaki bireysel iş ilişkisidir ve bu tür uyuşmazlıkların çözüm yeri mahkemelerdir<sup>18</sup>.

Greve başvurulabilmesi için, ortaya çıkan iş uyuşmazlığının toplu olmasının yanı sıra, çıkar uyuşmazlığı şeklinde gerçekleşmesi de gerekmektedir. Zira taraflar arasında mevzuat, toplu iş sözleşmesi ya da bireysel iş sözleşmelerinden doğan bir hakkın ihlal edilmesi nedeniyle ortaya çıkan uyuşmazlıklar hak uyuşmazlığı olarak adlandırılır ve bu tür uyuşmazlıklar da mahkemelerde çözümlenir<sup>19</sup>. Çıkar uyuşmazlıkları ise, çalışma koşullarında değişiklik yapılması ya da yeni hakların kabul edilmesi amacıyla ortaya çıkan ve mevcut durumun değiştirilmesine yönelik olduğundan, yürürlükteki mevzuat hükümlerine göre çözümlenmesi mümkün olmayan uyuşmazlıklardır. Çıkar uyuşmazlıklarının toplu nitelik taşıması durumunda, toplu çıkar uyuşmazlığı ortaya çıkar ve bu uyuşmazlık grev ve lokavta başvurulması suretiyle çözümlenebilir<sup>20</sup>. Bu bakımdan yürürlükte bulunan bir toplu iş sözleşmesi mevcutken bir hak uyuşmazlığının ortaya çıkması durumunda, işçilerin greve başvurma hakkı bulunmayıp, bu tür uyuşmazlıkların çözüm yeri ise mahkemeler olacaktır.

### ***b. Mesleki Amaca Uygunluk***

Grevin kanuni olarak nitelendirilebilmesi için, yöneldiği amaç da önem taşımaktadır. Zira hukukumuzda yalnızca mesleki amaçla yapılan grevlerin

<sup>18</sup> **Oğuzman**, Grev ve Lokavt, s. 2; **Oğuzman**, İşçi-İşveren İlişkileri, s. 98; **Tuncay/Savaş Kutsal**, s. 332; **Demir**, İş Hukuku, s. 674.

<sup>19</sup> **Oğuzman**, Grev ve Lokavt, s. 1; **Oğuzman**, İşçi-İşveren İlişkileri, s. 97; **Tunçomağ/Centel**, s. 458; **Akyol**, Şener: Türk Hukukunda Grevin Hizmet Akdine Tesiri, İstanbul 1967, s. 24; **Narmanhoğlu**, Toplu İş İlişkileri, s. 616-617; **Tuncay/Savaş Kutsal**, s. 331; 1963 tarihli 275 sayılı eski Toplu İş Sözleşmesi, Grev ve Lokavt Kanunu'nda grev açısından böyle bir ayırım yapılmamıştı ve hak uyuşmazlıkları bakımından da greve başvurulması mümkün olabilmekteydi. Bu hususta bilgi ve söz konusu düzenlemenin eleştirisi için bkz. **Oğuzman**, İşçi-İşveren İlişkileri, s. 160-161; **Güler**, Şerafettin: "Grev Oylaması Yolu İle Yüksek Hakem Kuruluna Başvurma", Çimento İşveren Dergisi, Kasım-Aralık 2008, s. 27.

<sup>20</sup> **Oğuzman**, Grev ve Lokavt, s. 1-2; **Oğuzman**, İşçi-İşveren İlişkileri, s. 98; **Tunçomağ/Centel**, s. 458; **Akyol**, s. 29; **Narmanhoğlu**, Toplu İş İlişkileri, s. 610; **Tuncay/Savaş Kutsal**, s. 332; **Demir**, İş Hukuku, s. 674-675; **Sur**, Toplu İlişkiler, s. 378.

kanuni sayılabileceği kabul edilmiştir. Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu'nun 58. maddesinde yer alan kanuni grev tanımında işçilerin, ancak ekonomik ve sosyal durumları ile çalışma koşullarını korumak veya geliştirmek amacıyla yaptıkları grevin kanuni grev olarak adlandırılabilmesi açıkça ifade edilmiştir. Söz konusu amaç, mesleki amaç olarak nitelendirilmektedir. Başka bir amaçla yapılan grev, yine grev olarak adlandırılmakla birlikte, kanuni sayılamayacak, kanun dışı grev olarak değerlendirilecektir<sup>21</sup>.

Bu bakımdan toplu iş sözleşmesi görüşmeleri sırasında ortaya çıkan toplu çıkar uyuşmazlığının, mesleki amaçlı olması gerekmektedir. Örneğin, çalışma koşullarının iyileştirilmesinin ya da ücretlerin artırılmasının talep edilmesi veya işçilerin mevcut çalışma koşullarının aleyhlerine olarak değiştirilmesine engel olunması gibi nedenlerle grev yapılması durumunda, mesleki amacın bulunduğu kabul edilebilecektir<sup>22</sup>. Buna karşın uyuşmazlığın konusu, işçi ile işveren arasında yer alan çalışma ilişkisini ya da işçilerin sosyal ve ekonomik durumlarını ilgilendirmiyorsa, burada mesleki bir amaçtan söz edilemeyecek, dolayısıyla kanuni grevden de bahsedilemeyecektir<sup>23</sup>.

### *c. Uyuşmazlığın Barışçı Yolla Çözümlemesinin Denenmiş Olması*

İşçilerin yaptıkları grev eyleminin kanuni sayılabilmesi için, mesleki bir toplu iş uyuşmazlığının bulunmasının yanı sıra, bu uyuşmazlığın barışçı yollara başvurulmasına rağmen çözümlenememiş olması ve bu durumun da belgelendirilmiş olması gereklidir<sup>24</sup>. Nitekim Sendikalar ve Toplu İş Sözleş-

<sup>21</sup> **Reisoğlu**, s. 306; **Oğuzman**, Grev ve Lokavt, s. 33-34; **Oğuzman**, İşçi-İşveren İlişkileri, s. 157; **Tunçomağ/Centel**, s. 458; **Akyol**, s. 29; **Narmanhoğlu**, Grev, s. 167; **Narmanhoğlu**, Toplu İş İlişkileri, s. 612; **Tuncay/Savaş Kutsal**, s. 384; **Çelik/Caniklioğlu/Canbolat**, s. 844; **Sur**, Toplu İş İlişkileri, s. 416; **Aydemir**, Murteza: Türk Hukukunda ve Mukayeseli Hukukta Grev Hakkı ve Lokavtın Sınırları, İstanbul 2001, s. 94.

<sup>22</sup> **Reisoğlu**, s. 305; **Akyol**, s. 28; **Narmanhoğlu**, Toplu İş İlişkileri, s. 612; **Tuncay/Savaş Kutsal**, s. 385; **Aydemir**, s. 94.

<sup>23</sup> **Akyol**, s. 29; **Narmanhoğlu**, Toplu İş İlişkileri, s. 612; **Tuncay/Savaş Kutsal**, s. 384; **Aydemir**, s. 94.

<sup>24</sup> **Oğuzman**, Grev ve Lokavt, s. 38; **Oğuzman**, İşçi-İşveren İlişkileri, s. 163; **Tunçomağ/Centel**, s. 459; **Narmanhoğlu**, Grev, s. 139; **Narmanhoğlu**, Toplu İş İlişkileri, s. 626; **Tuncay/Savaş Kutsal**, s. 388; **Akyiğit**, s. 531.

mesi Kanunu'na uygun bir grev kararının alınabilmesi için, tarafların arabuluculuk yoluna başvurmuş, ancak buna rağmen anlaşmamış olması ve anlaşamadıklarını bir tutanak ile belgelendirmeleri gerekmektedir. Zira Kanunun "Kanuni grev ve lokavt kararının alınması ve uygulamaya konulması" 60. maddesinin birinci fıkrası uyarınca grev kararı, ancak bu tutanağın tebliği tarihinden itibaren altmış gün içerisinde işçi kuruluşu tarafından alınabilir ve Kanunda öngörülen şekilde uygulamaya konulabilir.

Dolayısıyla greve başvurulabilmesi için, toplu iş uyuşmazlığının Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu hükümlerine uygun olarak arabuluculuk yoluyla çözümlenmeye çalışılması, buna karşın söz konusu barışçı çözüm yöntemiyle bir sonuç elde edilememesi gerekir. Grev kararı yetkili işçi sendikası tarafından bu durumu gösteren arabuluculuk tutanağının görevli makam tarafından taraflara tebliğ edilmesinden itibaren altmış günlük süre içerisinde alınarak uygulamaya konulabilecektir (STSK m. 60/I).

#### ***d. Yetkili İşçi Sendikası Tarafından Grev Kararının Alınması ve Uygulamaya Konulması***

Sayılan koşulların yanı sıra grevin kanuni grev niteliğini taşıması için, geçerli bir grev kararının alınmış olması ve bu kararın usulüne uygun olarak uygulamaya konmuş olması gerekmektedir. Hukukumuzda kanuni bir grev kararı, ancak toplu iş uyuşmazlığının tarafı olan yetkili işçi sendikası tarafından alınabilir. Her ne kadar grev hakkı Anayasa'da işçilere temel bir hak olarak tanınmışsa da, işçiler bu hakkı ancak yetkili işçi kuruluşu kararı bulunması halinde kullanabilmektedir.

Söz konusu karar, toplu iş uyuşmazlığının barışçı yol ile çözümlenemediğini gösteren arabulucu tutanağının işçi sendikasına tebliği tarihinden itibaren altmış gün içinde alınabilir ve bu süre içerisinde altı iş günü önceden karşı tarafa bildirilecek tarihte uygulamaya konulabilir. Bu süre içerisinde, grev kararının alınmaması veya uygulanacağı tarihin karşı tarafa bildirilmemesi hâlinde toplu iş sözleşmesi yapma yetkisi düşer (m. 60/I). Yine bildirilen tarihte başlamayan grev hakkı da Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu uyarınca düşecektir (m. 60/IV).

### ***e. Grev Yasağının Bulunmaması***

Son olarak kanuni bir grevden söz edebilmek için, herhangi bir grev yasağının bulunmaması da gerekir. Zira hukukumuzda bazı işlerde grev yapılması yasaklanmıştır. Grev ve lokavt yasaklarını düzenleyen, Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu'nun 62. maddesinin birinci fıkrasına göre, "Can ve mal kurtarma işlerinde; cenaze işlerinde ve mezarlıklarda; şehir şebeke suyu, elektrik, doğal gaz, petrol üretimi, tasfiyesi ve dağıtımı ile nafta veya doğalgazdan başlayan petrokimya işlerinde; Millî Savunma Bakanlığı ile Jandarma Genel Komutanlığı ve Sahil Güvenlik Komutanlığınca doğrudan işletilen işyerlerinde; kamu kuruluşlarınca yürütülen itfaiye ve hastanelerde grev ve lokavt yapılamaz." Dolayısıyla Kanunun ilgili hükmünde sayılan bu işler bakımından grev yapılması mümkün değildir. Kanunun ilk halinde "bankacılık hizmetleri" ve "şehir içi toplu taşıma hizmetleri" bakımından da grev yasağı bulunmakla birlikte, Anayasa Mahkemesi'nin 22/10/2014 tarihli ve 2013/1 E., 2014/161 K. sayılı Kararı ile Kanunun sayılan ibareleri iptal edilmiş ve bu iki iş bakımından grev yasağı kaldırılmıştır.

Bu işlerin yanı sıra, söz konusu 62. madde hükmünün ikinci fıkrasıyla, Bakanlar Kurulunun "genel hayatı önemli ölçüde etkileyen doğa olaylarının gerçekleştiği yerlerde bu durumun devamı süresince yürürlükte kalmak kaydıyla gerekli gördüğü işyerlerinde" grev ve lokavtı yasaklayabileceği de düzenlenmiştir. Bu düzenleme karşısında, grev yasağının mevcut olduğu iş ya da işyerlerinde kanuni bir grevden bahsedilemeyecektir.

### **C. Türk İş Hukuku'nda Grev Kararının Uygulamaya Konulması**

Yukarıda sayılan koşulların sağlanması halinde kanuni grevin varlığından söz edilebilecektir. Koşulların mevcut olması durumunda, usulüne uygun olarak alınan grev kararı, işçi sendikası tarafından uygulamaya konulacaktır. Ancak bunun için de bazı işlemlerin yapılması gerekmektedir. Bu işlem ve koşullar grev kararının tebliğ edilmesi, kararın süresinde uygulamaya konulması ve uygulamaya engel bir halin bulunmamasıdır.

Öncelikle usulüne uygun olarak toplu iş uyuşmazlığının barışçı yol ile çözümlenemediğini gösteren arabulucu tutanağının işçi sendikasına tebliği tarihinden itibaren altmış gün içinde yetkili işçi sendikası tarafından alınmış olan grev kararı, altı iş günü önceden karşı tarafa bildirilecek tarihte uygula-

maya konulabilir. Bu süre içerisinde, grev kararının alınmaması veya uygulanacağı tarihin karşı tarafa bildirilmemesi hâlinde toplu iş sözleşmesi yapma yetkisi düşer (STSK m. 60/I). Grev kararı, kararı alan tarafça işyeri veya işyerlerinde derhâl ilan edilmelidir (STSK m. 60/III).

Grev kararının uygulanacağı tarih, kararı alan tarafça karşı tarafa tebliğ edilmek üzere notere ve bir örneği de görevli makama tevdi edilir. Kanuni süresi içerisinde uyuşmazlığın tarafı işverene ya da işveren sendikasına tebliğ edilmek üzere notere tevdi edilmeden uygulamaya konulan grev, kanun dışı grev olarak değerlendirilecektir<sup>25</sup>. Bununla birlikte Kanunda yalnızca bu kararın notere tevdi zorunlu tutulduğundan ve muhataba tebliğ edilmesi bakımından herhangi bir süre koşulu aranmadığından, almış olduğu grev kararını uygulayacağı tarihten altı işgünü öncesinden notere tevdi eden işçi kuruluşunun kanunun gereğini yerine getirmiş olacağı, kararın bu altı iş günlük süre içerisinde noter tarafından karşı tarafa tebliğ edilmesinin aranmayacağı kabul edilmektedir<sup>26</sup>.

Uygulama tarihi, kararı alan tarafça ayrıca işyeri veya işyerlerinde derhâl ilan edilmelidir (STSK m. 60/V). Söz konusu ilanın yapılmamış olmasının grevin kanuniliğine etkisi ise öğretilerde tartışmalıdır. Bu hususta Narmanlıoğlu'na göre, grev kararının işyerinde ilanı, bu kararın uygulanmasını geçerli kılan koşullardan biri olduğundan, söz konusu ilanın hiç yapılmaması ya da çok geç yapılması halinde uygulanacak grevin kanuna uygun olduğu kabul edilemeyecektir. Zira Kanunda söz konusu ilanın “derhal” yapılacak olduğunun öngörülmesi de bu görüşü desteklemektedir. Ayrıca işçilerin greve engel olabilmeleri amacıyla grev oylamasına başvurabilmeleri

<sup>25</sup> Narmanlıoğlu, Grev, s. 194; Narmanlıoğlu, Toplu İş İlişkileri, s. 664; Tuncay/Savaş Kutsal, s. 389; Demir, İş Hukuku, s. 689; Sur, Toplu İlişkiler, s. 420.

<sup>26</sup> Oğuzman, İşçi-İşveren İlişkileri, s. 168; Narmanlıoğlu, Grev, s. 195; Narmanlıoğlu, Toplu İş İlişkileri, s. 664; Tuncay/Savaş Kutsal, s. 390; Demir, İş Hukuku, s. 689; Bu hususta Sur'a göre, grev tarihine ilişkin bildirim altı işgünü önce notere verilmesi uygulamada yetmez, karşı tarafa bildirim altı iş günü önce yapılmasını sağlayacak şekilde yazının önceden notere tevdi şarttır; aksi takdirde grevin yasa dışı sayılması gündeme gelebilir. Sur, Toplu İlişkiler, s. 420; Bu hususta aksi yönde Güler'e göre ise, grevin uygulamaya konularak greve başlanması için gereken süre, grev kararının notere tevdi edilmesinden itibaren değil, kararın noter tarafından karşı tarafa tebliğinden itibaren hesaplanmalıdır. Güler, Oylama, s. 35.

açısından da grev kararının ilan edilmesi önemli bir zorunluluk olarak ortaya çıkmaktadır. Bu gerekçelerle yazara göre, ilanın yapılmamış olması, uygulamaya konulan grevin kanun dışı sayılmasına yol açacaktır<sup>27</sup>.

Yargıtay da bu yönde kararlar vermektedir. Yüksek Mahkeme 1996 yılında verdiği bir kararında, grev kararının ilan edilmesinin grevin yapılması bakımından Kanunda öngörülen usul ve esaslardan olduğu ve Kanunda yer verilen "derhal ilan edilir" ibaresinin kanun koyucunun ilana verdiği önemi gösterdiği ifade edilmiştir. Ayrıca Kanunda grev oylamasına ilişkin hükümde de oylamanın talep edilmesi bakımından aranan nisabın ilan tarihinde işyerinde çalışan işçilerin sayısına göre belirleneceği ve oylama yapılan hallerde grev ve lokavtın başlaması açısından oylamanın sonucunun bekleneceğinin kabul edildiği, buna karşın grev kararının ilan edilmemesi durumunda ilan zamanında işyerinde mevcut işçi sayısının bilinmeyeceği ve buna bağlı olarak da grevin uygulamaya konulması için aranan 60 günlük sürenin de işletilemeyeceğini belirtmiş ve ilan edilmeden uygulamaya konulan grevin kanuna aykırı olacağına hükmetmiştir<sup>28</sup>.

<sup>27</sup> **Narmanlıoğlu**, Grev, s. 199-200; Ayrıca yazarın görüşü için bkz. **Narmanlıoğlu**, Toplu İş İlişkileri, s. 669; Ayrıca bu görüşte bkz. **Çelik/Canıklıoğlu/Canbolat**, s. 852; **Demir**, İş Hukuku, s. 689.

<sup>28</sup> Nitekim söz konusu kararın gerekçesi şu şekilde ifade edilmiştir: "2822 sayılı Toplu İş Sözleşmesi Grev ve Lokavt Kanununun birinci maddesi, sözü edilen kanunun amacını belirtmektedir. Buna göre "Bu kanunun amacı, işçilerin ve işverenlerin karşılıklı olarak ekonomik ve sosyal durumlarını ve çalışma şartlarını düzenlemek üzere, toplu iş sözleşmesi yapmalarının, uyuşmazlıkları barışçı yollarla çözümlenmelerinin ve grev ve lokavtın esaslarını ve usullerini tespit etmektir". İşte bu usul ve esaslardan biri de 2822 sayılı kanunun 28. maddesinde düzenlenen grev ilanıdır. Anılan maddede Grev ve Lokavt kararı işyerinde veya işyerlerinde kararı olan tarafça derhal ilan edilir denilmektedir. Hükümdeki "derhal ilan" sözcükleri kanun koyucunun bu ilanın yapılmasına verdiği önemi gösterir. Nitekim 2822 sayılı kanunun "Grev oylaması" kenar başlığıyla düzenlenen 35. maddesinin üçüncü fıkrası "Grev oylamasında, grev ilanının yapıldığı tarihte işyerinde çalışan işçilerin salt çoğunluğu grevin uygulanmamasına karar verirse o işyerinde grev uygulanmaz" demektedir. Yine aynı kanunun "Grev ve Lokavtın başlaması" kenar başlığıyla düzenlenen 37. maddesinin üçüncü fıkrası "Grev oylaması yapılan hallerde altmış günlük süre oylamanın sonucunun kesinleşmesinden itibaren işlemeye başlayacağını" ifade eder. Her iki maddenin işlerliği grev ilanına bağlıdır. Grev ilanı yapılmazsa, grev ilanındaki işçi sayısı bilinmeyecek dolayısıyla grev oylaması yapılmayarak, kanundan doğan bir hak kullanılmayacağı gibi grev oylamasına bağlı altmış

Buna karşın Oğuzman'a göre, ilan yapılmadıkça grev oylaması talep etme ve grevi uygulamaya koyma imkanı doğmayacak olsa da, işçi sendikasının ilanı geciktirerek, grevin uygulamaya konulabileceği dönemi uzatmasına izin verilemez. Aksine bir çözüm kanunun sistemi ile bağdaşmaz. Ancak ilandaki gecikmenin grevi kanun dışı kılması ise, amacı aşan bir yaptırım olacaktır. Yazara göre, Kanundaki bu boşluk, karşılıklı menfaatler dikkate alınarak, grev kararının işçi sendikası tarafından ilan edilmesinde gecikilmesi durumunda, bu ilanı işverenin de yapabileceğinin kabul edilmesiyle doldurulabilecektir<sup>29</sup>.

Yine bu hususta Tunçomağ/Centel'e göre ise, grev kararının işyerinde ilan edilmemiş olması, grevin kanun dışı sayılmasına yol açmamalıdır. Yazara göre, Kanunda grev kararının işyerinde ilan edilmesinin aranmasının asıl nedeni, işçileri grevden haberdar etmektir. İşçilerin ise sendika tarafından alınmış bir grev kararını öğrenmemeleri ihtimali zordur. Her ne kadar grev kararının ilanına grevden işçilerin haberdar edilmesinin yanı sıra, grev oylaması talep edilmesine ve sonucuna ilişkin esaslar bağlanmış olsa da, yazara göre ilan edilmemiş bir grev kararına kanun dışı sayılma gibi ağır bir yaptırımın bağlanması uygun düşmeyecektir<sup>30</sup>. Aynı yönde Tunca/Savaş Kutsal'a göre de, söz konusu ilanın yapılmaması grevin kanuniliğini engelleyen bir durum olarak değerlendirilmemelidir. Bu halde yalnızca grev kararı

---

*günlük süre de işletilemeyecektir. Diğer yandan 2822 sayılı kanunun 25. ve 28. maddelerinde Grev ve Lokavtın unsurları düzenlenmiştir. O halde 28. madde düzenlenen grev ilanı bir açıdan da grevin unsuru sayılır. Bu açıdan da grev ilanı mecburidir. Bu sebeplerle ilanın yapılmaması olgusu grevin kanuna aykırılığını oluşturur. 2822 sayılı kanunun 80. maddesindeki cezai müeyyide ilave bir müeyyide olup grevin kanuna aykırı sayılmasını engellemez." Yarg. 9. HD, 29.02.1996, 1996/2465 E., 1996/3361 K. (www.kazanci.com, 24.02.2017).*

<sup>29</sup> Oğuzman, İşçi-İşveren İlişkileri, s. 169.

<sup>30</sup> Tunçomağ/Centel, s. 462; Aynı görüşte bkz. Sur, Toplu İlişkiler, s. 421; Bu hususta Reisoğlu'na göre ise, "Grev oylaması, grev kararının işyerinde ilanından itibaren altı iş günü içerisinde istenebileceğinden, bu ilanın yapılmaması grev oylamasını geciktirecektir. ... İşyerinde ilan yapılmamasının -grev oylaması için müracaat imkanı daima mevcut olacağından- grev uygulamasını önleyeceği sonucuna varılacaktır. Herhalde 22. maddeye göre grev kararının işyerinde ilanından itibaren altı iş günü geçmedikçe grev uygulamasına başlanamayacaktır. Başlanırsa bu grev kanun dışı grev olacaktır." Reisoğlu, s. 382.

alınmasından sonra gündeme gelecek olan grev oylamasının yapılması gibi aşamaları geciktirebileceği kabul edilmelidir<sup>31</sup>.

Grevin uygulamaya konulması konusunda 6356 sayılı yeni Kanun, 2822 sayılı eski Kanuna göre önemli bir farklılık getirmektedir. Grevin uygulanmasını düzenleyen Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu'nun 60. maddesinde, grev kararının arabulucunun tutanağının tebliği tarihinden itibaren altmış gün içinde alınabileceği ve bu süre içerisinde altı iş günü önceden karşı tarafa bildirilecek tarihte uygulamaya konulabileceği eski Kanuna paralel olarak belirtilmiş, ancak eski Kanunda yer alan "*Grev oylaması yapılan hallerde altmış günlük süre oylamanın sonucunun kesinleşmesinden itibaren işlemeye başlar.*" şeklindeki düzenlemeye yeni Kanunda yer verilmemiştir. Bu husus yeni Kanun bakımından grevin uygulanması için söz konusu olan 60 günlük sürenin ne zaman işlemeye başlayacağı konusunda tartışmaya yol açacaktır<sup>32</sup>.

Bu hususta Narmanlıoğlu'na göre, usulünce grev oylaması yapılması talep edildiğinde oylama sonucunun beklenmesi gerekeceğinden, 60 günlük sürenin oylama sonucunun kesinleşmesinden itibaren işlemeye başlaması gerekir<sup>33</sup>. Yine Tuncay/Savaş Kutsal'a göre de, grev oylaması yapılacak olan durumlarda söz konusu sürenin ne zaman başlayacağı konusunda Kanunda bir açıklık yoksa da, bu sürenin grev oylamasının sonucunun kesinleşmesinden itibaren başlaması gerektiği kabul edilmelidir<sup>34</sup>.

Buna bağlı olarak 60 günlük sürenin başlaması için grev oylamasının sonuçlanması beklenmediğinde, grev oylaması sonuçlanmadan 60 günlük sürenin dolması tehlikesi ortaya çıkabilecektir. Tuncay/Savaş Kutsal'a göre, böyle bir durumda oylama sonucunun kesinleşmesine kadar 60 günlük süre dolduğunda, işçi sendikasının Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu'nun 61. maddesinin üçüncü fıkrası uyarınca, 6 işgünü içerisinde Yüksek Hakem Kurulu'na gitmekten başka çaresi bulunmamaktadır; aksi halde yetki

<sup>31</sup> Tuncay/Savaş Kutsal, s. 391.

<sup>32</sup> Avcı, Mustafa: "6356 Sayılı Kanun'un Grev Oylaması Konusunda Getirdiği Değişiklikler ve Olası Uygulama Sorunları", Sicil İş Hukuku Dergisi, 2013, S. 30, s. 91-92.

<sup>33</sup> Narmanlıoğlu, Toplu İş İlişkileri, s. 677.

<sup>34</sup> Tuncay/Savaş Kutsal, s. 392.



belgesi geçerliğini kaybedecektir<sup>35</sup>. Buna karşılık bu hususta Centel'e göre ise, öğretide ifade edilen ve Kanunda bir hüküm yer almamasına karşın söz konusu 60 günlük sürenin oylamanın kesinleşmesinden itibaren işleyeceğini kabul eden görüş, yasal temelden uzak gözükmektedir<sup>36</sup>.

Son olarak yetkili işçi kuruluşu tarafından usulüne uygun olarak alınan grev kararının tebliğ ve ilan edilmesi ile kararın Kanunda öngörülen süre içerisinde uygulamaya konulması işlemlerinin yanı sıra, grev kararının uygulamaya konulabilmesi için grevin uygulanmasının, Bakanlar Kurulu tarafından ertelenmek suretiyle ya da işyerinde işçiler tarafından engellenmemiş olması da gerekir. Hukukumuzda, işyerinde çalışan işçilere işçi kuruluşlarının almış olduğu grev kararının uygulanmasını önleme olanağı sağlanmıştır. Çalışmamızın da esas konusunu oluşturan bu olanak, grev oylaması yapılmasını talep etme hakkıdır.

## II. TÜRK İŞ HUKUKUNDA GREV OYLAMASI

### A. Genel Olarak

Kanuni grev, daha önce de kısaca yer verildiği üzere, ancak yetkili işçi kuruluşu tarafından grev kararı alınarak uygulamaya konulması suretiyle gerçekleştirilebilir. Grevin uygulanmasından ve sonuçlarından doğrudan etkilenecek olan işçilerin ise, grev kararının alınması aşamasında bir etkisi bulunmamaktadır. Grev oylaması, grev kararının alınmasında söz sahibi olmayan işçilerin, işçi kuruluşu tarafından alınan bu kararın işyerinde uygulanmasına engel olabilmelerine imkan veren bir uygulama olarak ortaya çıkmaktadır<sup>37</sup>. Bu uygulama, grevin uygulanıp uygulanmaması konusunda demokratik bir katılım sağladığı için önem taşımaktadır<sup>38</sup>. Zira işçi sendikası

<sup>35</sup> **Tuncay/Savaş Kutsal**, s. 406.

<sup>36</sup> **Centel**, Tankut: "Yasal Greve Müdahalede Grev Oylaması Uygulaması", TİSK Akademi, 2014/I, C. IX, S. 16, s. 20.

<sup>37</sup> **Ekonomi**, Münir: "Grev Oylamasının İşçilerin İsteğine Bağlı Bulunması", İHU, 1975, s. 2; **Tunçomağ/Centel**, s. 444; **Akyol**, s. 42; **Narmanhoğlu**, Grev, s. 200; **Narmanhoğlu**, Toplu İş İlişkileri, s. 670; **Tuncay/Savaş Kutsal**, s. 400; **Sur**, Toplu İlişkiler, s. 443; **Kabakçı**, s. 183; **Akyiğit**, s. 536; **Güler**, Şerafettin: "Türk İş Hukukunda Grev Oylaması", Mess Mercek Dergisi, 2013, S. 69, s. 130.

<sup>38</sup> **Ekonomi**, s. 1; **Tuncay**, A. Can: "Grev Oylamasına Esas Alınacak Çoğunluğun Belirlenmesi", İHU, 1978/II, s. 1; **Tunçomağ/Centel**, s. 444; **Narmanhoğlu**, Toplu İş

tarafından bir grev kararı alınması halinde, uygulanacak olan bu grevin sonuçlarından doğrudan etkilenecek olan kişi grubu işçilerdir. Bu bakımdan özellikle grev yapmak istemeyen işçi topluluğunun zarara uğramasını önlemek amacıyla, işçilere alınan grev kararının uygulanmasına engel olma olanağı getirilmiştir<sup>39</sup>.

Grev oylamasından bahsedebilmek için, öncelikle kanuni bir grevin varlığı gereklidir. Zira kanuni olarak tanınmayan bir grev uygulaması hakkında grev oylamasına gidilmesi halinde, grev oylaması da kanun dışı sayılacaktır<sup>40</sup>. Ancak grev kararının kanuna uygun olması durumunda, işçiler tarafından Kanunda öngörülen usule uygun olarak grev oylaması yapılması talep edilmişse, alınan grev kararının uygulanabilmesi için oylamanın mutlaka yapılması gerekir. Böyle bir durumda oylama yapılmadan ya da sonuca bağlanmadan grevin uygulanmaya başlanması halinde ise, diğer tüm koşullar sağlanmış olsa dahi bu grev, kanun dışı grev olarak nitelendirilmelidir<sup>41</sup>. Grev oylamasının talep edilmemesi ya da yasada öngörülen usule uyulmadan talep edilmesi sebebiyle grev oylamasının yapılmaması ise, grevin kanun dışı grev olarak nitelendirilmesine neden olmaz. Zira grev oylamasının yapılması, usulüne uygun olarak talep edilmediği sürece, kanuni grevin koşullarından değildir<sup>42</sup>.

Grev oylamasına gerek 275 sayılı, gerekse 2822 sayılı Toplu İş Sözleşmesi Grev ve Lokavt Kanunlarında yer verilmekteydi. Yine bu kurum bazı değişikliklerle birlikte genel olarak 2822 sayılı eski Kanunda öngörülen

İlişkileri, s. 670; **Tuncay/Savaş Kutsal**, s. 400; **Sur**, Melda: “6356 Sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu’nda Grev Hakkı”, Sicil İş Hukuku Dergisi, Aralık 2012, C. VII, S. 28, s. 169; **Kabakçı**, s. 184.

<sup>39</sup> **Narmanhoğlu**, Toplu İş İlişkileri, s. 670; **Tuncay/Savaş Kutsal**, s. 400; **Çelik/Caniklioğlu/Canbolat**, s. 852; **Sur**, Toplu İlişkiler, s. 443; **Demir**, Fevzi: “Grev Oylamasının Önemi ve Uygulaması”, Sicil İş Hukuku Dergisi, Haziran 2011, S. 22, s. 124; **Çifter**, Algun: “Grev Oylaması”, Prof. Dr. Kenan Tunçomağ’a Armağan, İstanbul 1997, s. 77; **Centel**, Grev Oylaması, s. 8; **Güler**, Grev Oylaması, s. 130.

<sup>40</sup> **Demir**, Grev Oylaması, s. 121; **Centel**, Grev Oylaması, s. 9.

<sup>41</sup> **Narmanhoğlu**, Toplu İş İlişkileri, s. 670; **Demir**, İş Hukuku, s. 693.

<sup>42</sup> **Narmanhoğlu**, Toplu İş İlişkileri, s. 670; **Demir**, İş Hukuku, s. 693; **Centel**, Grev Oylaması, s. 9; **Kabakçı**, s. 183; Bu yönde bkz. Yarg. 9. HD, 09.01.1969, 1968/17926 E., 1969/21 K.; Yarg. 9. HD, 19.02.2015, 2015/3584 E., 2015/7508 K. ([www.kazanci.com](http://www.kazanci.com), 24.02.2017) Kararın incelemesi için bkz. **Ekonomi**, s. 1 vd.

sisteme paralel olarak, 6356 sayılı yeni Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu'nda da düzenlenmiştir. Bu hususta örneğin, grev oylaması yapılması konusundaki talebin yöneltmesi gereken makam, oylama sonucunu belirleyecek oy oranının tespiti gibi konularda birtakım önemli değişiklikler yapılmıştır. Söz konusu değişikliklere grev oylamasının usul ve koşulları açıklanırken ayrıntılı olarak yer verilecektir.

Grev oylaması, 6356 sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu'nun 61. maddesinin 1. fıkrasında, "*Grev kararının işyerinde ilan edildiği tarihte o işyerinde çalışan işçilerin en az dörtte birinin ilan tarihinden itibaren altı iş günü içinde işyerinin bağlı bulunduğu görevli makama yazılı başvurusu üzerine, görevli makamca talebin yapılmasından başlayarak altı iş günü içinde grev oylaması yapılır.*" şeklinde düzenlenmiş ve söz konusu hükümle birlikte, grev oylamasının talep edilmesi ve yapılmasının koşulları belirlenmiştir.

Söz konusu 61. maddenin 6. fıkrasında, ayrıca grev oylamasının usul ve esaslarının Bakanlık tarafından çıkarılacak bir yönetmelikle düzenleneceği öngörülmüştür. Bu atıf dolayısıyla 11.10.2013 tarih ve 28792 sayılı Resmi Gazete ile, "Toplu İş Sözleşmesi Yetki Tespiti ile Grev Oylaması Hakkında Yönetmelik" yürürlüğe girmiş ve söz konusu Yönetmeliğin üçüncü bölümünde, grev oylaması talebi, oylamanın yapılması, sonucu, oylamaya itiraz ve oylamanın kesinleşmesi hususlarında çeşitli düzenlemeler getirilmiştir.

### **B. Grev Oylamasına İlişkin Görüşler**

Grev oylaması, öğretilerde oldukça tartışma konusu olmuş bir konudur. Özellikle 275 sayılı Kanunun uygulanması sırasında öğretilerde grev oylamasına karşı ve grev oylamasından yana olan çeşitli görüşler ileri sürülmüştür.

Grev oylamasına karşı olan görüşler genel olarak, greve bu şekilde engel olabilmeye hakkının tanınmasının, işverenlere kanuni grevi kırma olanağının getirilmesi anlamına geleceği, bunun yanı sıra işçilere grev oylaması ile greve karşı koyma hakkının verilmesinin işçiler ile sendika arasında görüş ayrılığına sebep olacağı, dolayısıyla bunun greve müdahaleyi ve olumsuz grev özgürlüğünü aşırı şekilde genişlettiği ve ayrıca grev kararı alma yetkisi sendikaya verilmişken toplu iş sözleşmesi yapılmasının ayrılmaz bir parçası olan grevin yapılması sırasında işçilere yeniden söz verilmesinin

çelişki olduğu ve sendikal demokrasiyle bağdaşmadığı gerekçelerine dayanmaktadır<sup>43</sup>.

Buna karşılık grev oylamasının yerinde olduğu görüşünü savunan yazarlara göre ise genel olarak, grev oylaması grev hakkının kullanılmasında çoğunluğun iradesini hakim kılarak, işçilerin işçi sendikası tarafından alınmış bir grev kararı sebebiyle grevin sonuçlarından olumsuz olarak etkilenmelerinin önüne geçilmesine olanak sağladığından gerekli ve yerinde bir düzenleme olarak ortaya çıkmaktadır<sup>44</sup>.

<sup>43</sup> Bu görüşte Ulucan'a göre, "Ülkemizde grev kararı alma usulünün uzunluğu ve güçlüğü dikkate alınır, grev kararı alındıktan sonra işçilerin dörtte biri gibi düşük bir sayı ile grev oylaması kararı alınması ve oylamaya katılanların salt çoğunluğu ile grevin yapılması kararı verilmesi, bir bakıma yasa yolu ile grev kısıcılığı özendirilmesi olarak değerlendirilebilir." **Ulucan**, Devrim: "Kanuni Grev Kararı ve Sonuçları", Çalışma ve Toplum Dergisi, 2013, S. 4, s. 280; Bunun yanı sıra farklı bir eserde de Ulucan, grev oylamasının Kanunda düzenleniş şekliyle grev hakkını önemli ölçüde sınırladığını ve sakıncalı olduğunun söylenebileceğini ifade etmiş, grev kararı alınmasının, TSGLK sistemine göre, barışçı yolların denenmesi, sürelerle uyulması gibi zor koşullarda gerçekleşmekte ve en son çare olarak düşünülmekte olduğunu ifade etmiştir. Yazara göre, işçilerin işverenlerle olan ilişkilerinde ekonomik ve sosyal durumlarını korumak ve düzeltmek amacıyla yasal bir baskı aracı olan greve gitmelerinde grev kararı verilmesiyle esas ama grevin uygulanmasıdır; ancak işçilere grev oylaması yoluyla grevin uygulanmaması konusunda bir olanak sağlanmıştır. **Ulucan**, Devrim: "Greve Katılan İşçilerin Salt Çoğunluğunun Greve Hayır Demesi İle Grevin Uygulanmaması", İHU, 1977, s. 2-3; Ayrıca bu görüşte bkz. **Taşkent**, Savaş: Grev hakkı ve Sorunları, Çalışma Hayatının Güncel Sorunları, İstanbul 1989, s. 191-213 ve **Demircioğlu**, Murat: Türk İş Hukukunda Grev Hakkına Müdahale, Yayınlanmamış Doçentlik Tezi, İstanbul 1981, s. 223-225'den aktaran **Demir**, Grev Oylaması, s. 127-128; Ayrıca görüşler hakkında bilgi için bkz. **Çifter**, s. 87; **Kabakçı**, s. 184-185; **Aydemir**, s. 196-199.

<sup>44</sup> Bu görüşte bkz. **Ekonomi**, s. 2; **Üçışık**, Fehim: "Grev Oylaması Düzenlemesi ve Düşündürdükleri", İTİAD, 1977, S. 1, s. 306 ve **Kocaoğlu**, Mehmet: "2822 Sayılı Kanundaki Yeni Düzenleme ile Grev Oylaması", TÜHİS, Mart 1989, C. 10, s. 7'den aktaran **Demir**, Grev Oylaması, s. 128; Kabakçı'ya göre sendikanın grev oylaması sayesinde üyelerinin görüşünü alması sendika içi demokrasi bakımından faydalı olmakla birlikte, oylamanın grev kararından sonra yapılması ve buna tüm işçilerin katılması hususları göz önüne alındığında, işveren tarafından kötüye kullanımın söz konusu olabileceği gözletilmelidir. Bu bakımdan genel olarak toplu pazarlık sistemimiz yönünden bakıldığında, grev oylamasının sisteme aykırı olduğu söylenmelidir. **Kabakçı**, s. 187-188; Ayrıca görüş hakkında bilgi için bkz. **Çifter**, s. 88.

275 sayılı Kanun döneminde grev oylamasına ilişkin düzenlemeler karşısında bu hükümlerin Türkiye İşçi Partisi tarafından Anayasa'ya aykırılığı da iddia edilmiş ve konu Anayasa Mahkemesine taşınmıştır<sup>45</sup>. Bu iptal isteminin gerekçeleri özetle şu şekildedir: “*Dava konusu Kanunun 22. maddesinin birinci fıkrası uyarınca işyerinde grev oylamasına başvurma yükümü, grev hakkının kullanılmasında işverene bir takım işçilere baskı yapma yolunu açacaktır ve grev hakkının kullanılmasını zorlaştıracaktır. Bu oylamanın gerekip gerekmeyeceğini, işçi kuruluşları kendi tüzükleri ile belli edebilirler. Oylama zorunlu sayılsa bile bunun, yalnız işyerinde yapılmasını öngören kanun hükmü, hakkın özüne dokunur niteliktedir.*”

Anayasa Mahkemesi ise söz konusu talebi reddetmiştir. Mahkemenin ret gerekçeleri ise ilgili kararda, “*Grev oylaması, sendikanın işçilerin çoğunluğunun isteğine aykırı bir kararın uygulanmasını önlemek üzere öngörülen bir tedbirdir. Bu tedbirin demokratik nitelikte olduğu açıktır. Böylelikle sendika yöneticilerinin durumu yanlış takdir ederek işçiler için istenilmeyen bir davranışa geçmesine fırsat verilmemiş olur. Bu oylamanın ancak ve ancak işyerinde yapılabileceği anlamı, hükmün yazılışından kesin olarak anlaşıl-mamakla birlikte, bunun ancak işyeri içinde yapılabileceği kabul edilse dahi, oylamayı gözetleyecek olan memurun uygulayacağı ve en büyük mülkiye amirinin belli edeceği tedbirler alınarak, işverenin işçiler üzerinde olumsuz etkide bulunması olanağı ortadan kaldırılabilir. Bu bakımdan bu hükmün, sendikaların tüzüklerine bırakılmayıp kanunda yer almasının grevin kullanılmasını zorlaştıracığı ve işçilere baskı yapılmasına yol açacağı ve bundan ötürü Anayasa'ya aykırı olduğu kabul edilemez.*” şeklinde ifade edilmiştir.

### C. Grev Oylamasında Uygulanan Sistemler

Grev oylamasının uygulaması ülkeden ülkeye farklılık arz eder. Zira her ülkenin iş hukuku düzenlemelerine ve grev hakkını değerlendirme biçimine bağlı olarak, grev oylamasına ilişkin düzenlemeler ve uygulamalar da değişiklik göstermektedir<sup>46</sup>. Grev oylaması sistemleri, zorunlu, yarı zorunlu ve ihtiyari grev oylaması olarak üçe ayrılarak değerlendirilebilir.

<sup>45</sup> AYM, E. 1963/337, K. 1967/31, RG, 02.05.1969, Sayı: 13188.

<sup>46</sup> Demir, Grev Oylaması, s. 125.

### 1. Zorunlu Grev Oylaması

Zorunlu grev oylaması, oylamanın mevzuatın emredici nitelik taşıyan bir hükmüne dayanılarak, grev uygulaması içerisinde mutlak olarak yapılması gereken bir işlem olarak kabul edildiği sistemdir<sup>47</sup>. Grev prosedürü içerisinde hangi aşamada bu oylamanın yapılacağı değişiklik gösterebilir, oylamanın kararın alınmasından önce ya da sonra yapılacağı öngörülmüş olabilir. Ancak her halükârda bu sistemde oylama mevzuattan kaynaklanan bir zorunluluk sebebiyle gerçekleştirilmektedir.

Zorunlu grev oylaması sisteminin uygulandığı ülkelerden biri Meksika'dır. Nitekim ülke mevzuatına göre işçi kuruluşunun aldığı grev kararı, ancak işçilerin çoğunluğunun grev kararına evet demesinden sonra uygulanabilecektir. Aksi halde oylamada evet kararı alınmadan yapılan grev, kanuna aykırı sayılacaktır<sup>48</sup>. Bu bakımdan burada grev oylaması, zorunlu bir ön oylama şeklinde düzenlenmiştir.

Benzer şekilde İngiltere'de de grev oylaması, grevin kanuni grev olarak nitelendirilebilmesi açısından zorunlu bir ön koşul olarak kabul edilmiştir. Burada da yine grev oylaması yapılmaksızın ya da grev oylaması yapılmasına rağmen çoğunluğun evet oyu alınmaksızın uygulanan grev, kanun dışı sayılacaktır<sup>49</sup>.

### 2. Yarı Zorunlu Grev Oylaması

Yarı zorunlu grev oylaması sistemi, emredici bir yasa hükmüne dayanmayan, bu bakımdan her koşulda yapılması zorunlu olmayan, ancak belirli koşulların varlığı halinde grev oylamasına gidilmesi zorunlu bulunan bir sistemdir<sup>50</sup>.

Örneğin, Almanya'da grevin kanuni sayılması için ön koşul olarak grev oylaması yapılması mevzuatta öngörülmemiştir. Ancak uygulamada genel-

<sup>47</sup> Demir, Grev Oylaması, s. 125.

<sup>48</sup> Bilgi için bkz. Tuncay/Savaş Kutsal, s. 401; Demir, Grev Oylaması, s. 125; Çifter, s. 84; Kabakçı, s. 184; Güler, Şerafettin: İşçilerin Yasal Greve Müdahalesi: Grev Oylaması, İstanbul Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Yüksek Lisans Tezi, İstanbul 2009, s. 18; Aydemir, s. 191.

<sup>49</sup> Bilgi için bkz. Demir, Grev Oylaması, s. 126; Ayrıntılı bilgi için bkz. Çifter, s. 78-70; Kabakçı, s. 184.

<sup>50</sup> Demir, Grev Oylaması, s. 126.

likle oylama yapılmakta ve oylama yapılmadan grev uygulamasına gidilmesi halinde grev kanun dışı sayılmaktadır<sup>51</sup>. Benzer şekilde İrlanda, Japonya, Kanada, İsviçre gibi bazı ülkelerde de yarı zorunlu grev oylaması benimsenmiş ve yasal zorunluluk bulunmamasına rağmen uygulamada oylama yapılması esası kabul edilmiştir<sup>52</sup>.

### 3. İhtiyari Grev Oylaması

İhtiyari grev oylaması, kaynağını herhangi bir yasal düzenlemeden ya da teamülden almasa bile, hukuk düzeni tarafından kabul edilen ve işçilerin serbest iradeleriyle harekete geçirebildikleri grev oylaması sistemidir<sup>53</sup>. Bu sistemde esas olan işçilerin grev oylaması talep etmesi durumunda, artık oylamanın yapılmasının zorunlu olmasıdır.

275 sayılı yasanın son halinde ve 2822 sayılı yasada bu sistem kabul edilmişti. Grev oylamasının yapılması ancak işçiler tarafından talep edilmesi halinde gerekliydi. 6356 sayılı yeni Kanunda da bu sistem kabul edilmiş ve bazı değişiklikler yapılmakla birlikte genel itibarıyla eski Kanunda yer alan sisteme paralel bir düzenleme getirilmiştir.

İhtiyari grev oylaması Fransa'da ve ABD'de de kabul edilen sistemdir<sup>54</sup>. Benzer şekilde bu ülkelerde de grev oylaması bir ön koşul olarak yasada öngörülmemiş olmakla birlikte, işçilere oylama yapılmasını talep imkanı tanınmıştır.

## III. TÜRK İŞ HUKUKU BAKIMINDAN GREV OYLAMASININ YAPILMASI VE KOŞULLARI

### A. Genel Olarak

Grev oylaması kurumu, uygulanmasına ilişkin usul ve koşullar, Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu'nun 61. maddesinde düzenlenmiştir.

<sup>51</sup> Bilgi için bkz. **Tuncay/Savaş Kutsal**, s. 401-402; **Demir**, Grev Oylaması, s. 126; **Güler**, İşçilerin Greve Müdahalesi, s. 18; **Aydemir**, s. 189.

<sup>52</sup> **Tuncay/Savaş Kutsal**, s. 403; **Demir**, Grev Oylaması, s. 126.

<sup>53</sup> **Demir**, Grev Oylaması, s. 126-127; **Aydemir**, s. 189.

<sup>54</sup> **Tuncay/Savaş Kutsal**, s. 401; **Demir**, Grev Oylaması, s. 127; **Çifter**, s. 78, 82; **Kabakçı**, s. 184; **Güler**, İşçilerin Greve Müdahalesi, s. 17; **Aydemir**, s. 189.

Söz konusu hükme göre, “Grev kararının işyerinde ilan edildiği tarihte o işyerinde çalışan işçilerin en az dörtte birinin ilan tarihinden itibaren altı iş günü içinde işyerinin bağlı bulunduğu görevli makama yazılı başvurusu üzerine, görevli makamca talebin yapılmasından başlayarak altı iş günü içinde grev oylaması yapılır.” (STSK m. 61/I). Bunun yanı sıra konu, Kanunun 61. maddesinin yanı sıra 61. maddenin 6. fıkrasının atfıyla kabul edilen “Toplu İş Sözleşmesi Yetki Tespiti ile Grev Oylaması Hakkında Yönetmelik” ile de düzenlenmiş, anılan Yönetmelik hükümlerinde grev oylamasının yapılması usulü ile oylamanın koşullarına yer verilmiştir.

Söz konusu Kanun ve Yönetmelikte yer verilen düzenlemelere bakıldığında, grev oylamasının talep edilebilmesi ve yapılabilmesi için birtakım koşulların bulunması gerektiği görülmektedir.

## B. Grev Oylamasının Koşulları

### 1. Kanuni Bir Grev Kararının Alınmış Olması

Grev oylaması yapılabilmesinin temel koşulu yetkili işçi kuruluştan tarafından kanuni bir grev kararının alınmış olmasıdır<sup>55</sup>. Her ne kadar grevin kanuni sayılabilmesi için grev oylaması yapılması mecburiyeti bulunmasa da, grev oylamasının yapılabilmesi için, grevin kanuna uygun olması zorunludur. Zira kanun dışı bir grevin oylanması talep edilemez<sup>56</sup>. Kanuni grevin koşullarına daha önce yer verildiğinden, çalışmamızın bu kısmında ayrıca belirtilmemektedir.

### 2. Grev Kararının İşyerinde İlan Edilmiş Olması

Grev oylamasının talep edilebilmesi için, yetkili işçi kuruluştan tarafından alınmış olan grev kararının, işyerinde ilan edilmiş olması gerekmektedir. Zira işçilerin grev oylamasını talep edebilmeleri açısından, işçi kuruluştan tarafından alınan bu grev karardan haberdar olmaları gerekir<sup>57</sup>. Bu bakımdan grev oylamasının talep edilebilmesi için bu ilanın yapılması zorunludur.

<sup>55</sup> Kanuni grevin koşulları için bkz. “B. Kanuni Grevin Koşulları”.

<sup>56</sup> **Reisoğlu**, s. 367; **Tuncay/Savaş Kutsal**, s. 401; **Demir**, Grev Oylaması, s. 121; **Centel**, Grev Oylaması, s. 9; **Aydemir**, s. 191; **Güler**, Oylama, s. 34.

<sup>57</sup> **Güler**, İşçilerin Greve Müdahalesi, s. 50.



Nitekim Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu'nun 61. maddesinin 1. fıkrasında da, işçilerin grev oylaması yapılabilmesi için talepte bulunacakları sürenin başlangıcı açısından bu ilan tarihinin esas alınacağı ve aynı zamanda grev oylamasını ilan tarihinde o işyerinde çalışan işçilerin talep edebileceği vurgulanarak, işyerinde ilan yapılmasının zorunluluğu ifade edilmiştir. Buna karşılık öğretide ilanın yapılmamış olmasının sonucu tartışmalıdır. Bir görüşe göre, ilanın yapılmamasının grevi kanun dışı hale getireceği kabul edilmeliyken, diğer bir görüşe göre ise, ilanın yapılmamasına grevin kanun dışı sayılması sonucu bağlanmamalı, yalnızca grevin uygulamaya konulması sürecinin gecikebileceği düşünülmelidir<sup>58</sup>. Kanaatimizce de söz konusu ilanın yapılması zorunlu olmakla birlikte, ilanın yapılmaması grevin kanun dışı sayılması sonucunu doğurmamalıdır.

### **3. İşyerinde Çalışan İşçilerin En Az Dörtte Birinin Talepte Bulunması**

Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu'nun 61. maddesinin 1. fıkrasına göre, grev oylaması yapılabilmesi için grev kararının işyerinde ilan edildiği tarihte o işyerinde çalışan işçilerin en az dörtte birinin ilan tarihinden itibaren altı iş günü içinde işyerinin bağlı bulunduğu görevli makama yazılı başvuruda bulunması gerekmektedir. Burada önemli olan hususlardan ilki, talebin ilan tarihinde işyerinde çalışan işçilerin en az dörtte biri tarafından yapılması gerektiğinin belirlenmesidir. Söz konusu düzenlemeyle hem ilan tarihinde işyerinde çalışıyor olma koşulu getirilmiş, hem de bir nisap kabul edilmiştir. Bu nisabın sağlanıp sağlanmadığı, görevli makamca belirlenecektir (Yönetmelik m. 12/V). Düzenleme bu açıdan 2822 sayılı eski Kanuna paralel olarak getirilmiştir. 275 sayılı Kanunda ise söz konusu nisap üçte bir olarak belirlenmişken, daha sonra 2822 sayılı Kanunda dörtte bir olarak kabul edilmiş, 6356 sayılı yeni Kanunda da bu düzenleme korunmuştur. Söz konusu düzenleme kamu düzenine ilişkin olduğundan, bu nisabın taraf iradeleri ya da sözleşmeyle değiştirilmesi ise mümkün değildir<sup>59</sup>.

<sup>58</sup> Söz konusu ilanın yapılmamasının sonucuna ilişkin öğretideki görüş ve tartışmalara dair açıklamalarımız için bkz. "I. Türk İş Hukuku'nda Grev ve Kanuni Grev Kavramları, C. Türk İş Hukuku'nda Grev Kararının Uygulamaya Konulması".

<sup>59</sup> **Tuncay/Savaş Kutsal**, s. 402.

Grev oylamasını talep hakkı yalnızca işçilere tanınmış olup, işverenlerin grev oylaması yapılmasını talep etme hakkı bulunmamaktadır (Yön. m. 13/III)<sup>60</sup>. Aynı şekilde işveren adına işletmenin bütününe yöneten (m. 2/I-e anlamında) işveren vekili sayılan kişiler de bu oylamanın yapılmasını talep edemeyecekler, etmiş olsalar dahi dörtte birlik nisabın hesabında dikkate alınmayacaklardır<sup>61</sup>. Bu iki husus açıkça Yönetmeliğin 13. maddesinin 3. fıkrasında da düzenlenmiş ve işveren veya işveren adına işletmenin bütününe yöneten işveren vekillerinin grev oylamasına katılamayacağı ifade edilmiştir. Söz konusu Yönetmelik hükmünde, yalnızca işletmenin bütününe yöneten işveren vekillerinin grev oylamasına katılamayacakları belirtildiğinden, işletmenin bütününe yönetme yetkisini haiz olmayan ancak işveren vekili sıfatına sahip olan kişilerin ise, grev oylaması talebinde bulunmalarının mümkün olduğu söylenebilecektir.

Kanunda işçiler arasında herhangi bir ayırım yapılmadığından, işyerinde çalışmak kaydıyla, grev kararını alan sendikanın üyesi olan ya da olmayan tüm işçiler grev oylaması talep edebilecek ve oylamaya katılabilecektir<sup>62</sup>. İşyerinde grev kararının ilan edildiği tarihte işyerinde çalışan işçiler, hasta, izinli ya da geçici olarak başka bir yerde bulunsalar dahi, nisabın hesaplan-

<sup>60</sup> **Reisoğlu**, s. 367; **Ekonomi**, s. 2; **Tunçomağ/Centel**, s. 444; **Tuncay/Savaş Kutsal**, s. 402; **Sur**, Toplu İlişkiler, s. 443; **Centel**, Tankut: “Grev Yasak ve Sınırlamalarına Topluca Bakış”, TİSK Akademi, 2013/I, C. VIII, S. 15, s. 14; **Centel**, Grev Oylaması, s. 9; **Kabakçı**, s. 190; **Güler**, İşçilerin Greve Müdahalesi, s. 45; İşverene de grev oylaması talep etme hakkının tanınması gerekliliği hususunda, 275 sayılı eski Kanun dönemindeki görüş için bkz. **Oğuzman**, Kemal: Türkiye’de Toplu İş Sözleşmesi Grev, Lokavt, Tahkim ve Arabuluculuk Düzeni Nasıl Olmalıdır, İstanbul 1973, s. 36, 69.

<sup>61</sup> **Reisoğlu**, s. 368; **Oğuzman**, İşçi-İşveren İlişkileri, s. 188; **Ekonomi**, s. 2; **Tunçomağ/Centel**, s. 444; **Tuncay/Savaş Kutsal**, s. 402; **Demir**, İş Hukuku, s. 692; **Demir**, Grev Oylaması, s. 132; **Çifter**, s. 90; **Centel**, Grev Oylaması, s. 9; **Güler**, İşçilerin Greve Müdahalesi, s. 45; **Güler**, Oylama, s. 36.

<sup>62</sup> **Reisoğlu**, s. 368; **Oğuzman**, İşçi-İşveren İlişkileri, s. 188; **Ekonomi**, s. 2; **Tunçomağ/Centel**, s. 444; **Narmanlıoğlu**, Grev, s. 202; **Narmanlıoğlu**, Toplu İş İlişkileri, s. 671; **Tuncay/Savaş Kutsal**, s. 403; **Çelik/Caniklioğlu/Canbolat**, s. 853; **Demir**, İş Hukuku, s. 692; **Sur**, Toplu İlişkiler, s. 443; **Çifter**, s. 90; **Centel**, Grev Sınırlamaları, s. 14; **Centel**, Grev Oylaması, s. 8-9; **Kabakçı**, s. 191; **Avcı**, s. 89; **Güler**, İşçilerin Greve Müdahalesi, s. 19; **Güler**, Grev Oylaması, s. 133; **Aydemir**, s. 192; Bu yönde bkz. Yarg. 9. HD, 13.10.1975, 1975/28864 E., 1975/46110 K. ([www.kazanci.com](http://www.kazanci.com), 24.02.2017).

masında dikkate alınırlar<sup>63</sup>. Ancak grev oylaması bakımından Kanun, iş sözleşmesiyle çalışan işçilerin iradesini esas almış olduğundan, işçi statüsüne girmeyen çıraklar, stajyerler ve grev kararının ilanından önce iş sözleşmesi sona ermiş olanlar nisabın hesaplanmasında dikkate alınmazlar ve oylamaya da katılamazlar<sup>64</sup>. Aynı şekilde ilan tarihinden sonra işe girmiş olanlar da bu sayının tespitinde dikkate alınmazlar<sup>65</sup>. Bununla birlikte grev kararının ilanından sonra, fakat oylamanın yapılmasından önce iş sözleşmesi sona ermiş olan işçiler, bu nisabın hesaplanmasında dikkate alınırlar, ancak oylamaya katılamazlar. Yine iş sözleşmesi sona ermesine rağmen işe iade davası devam eden işçilerin de işte halen çalışıyormuş gibi değerlendirilerek nisabın hesaplanmasında dikkate alınması gerektiği kabul edilmektedir, ancak bu işçilerin de oylamaya katılmaları mümkün değildir<sup>66</sup>.

İkinci önemli husus, bu talebin dörtte birlik nisabı teşkil eden işçiler tarafından yazılı olarak, görevli makama yapılmasıdır. Öncelikle bu oylama talebi, her bir işçi tarafından ayrı ayrı yapılabileceği gibi, bir metnin kimlik belirtilerek topluca imzalanması suretiyle de yapılabilir (Yön. m. 12/IV)<sup>67</sup>. Önemli olan talebin yazılı olarak yapılmasıdır. Zira yazılılık burada geçer-

<sup>63</sup> **Reisoğlu**, s. 368; **Ekonomi**, s. 2; **Tunçomağ/Centel**, s. 444; **Centel**, Grev Sınırlamaları, s. 14; **Centel**, Grev Oylaması, s. 11; **Kabakçı**, s. 191; **Avcı**, s. 89.

<sup>64</sup> **Tunçomağ/Centel**, s. 444; **Tuncay/Savaş Kutsal**, s. 403; **Demir**, İş Hukuku, s. 692; **Demir**, Grev Oylaması, s. 133; **Centel**, Grev Sınırlamaları, s. 14; **Centel**, Grev Oylaması, s. 9; **Kabakçı**, s. 191; **Güler**, İşçilerin Greve Müdahalesi, s. 47; **Güler**, Oylama, s. 36; Oylamaya katılmak için aranan yaş konusunda ise Kanunda bir sınırlama getirilmemiştir. Bu hususta Yargıtay eski bir kararında 12 yaşındaki bir işçinin yaşı nedeniyle grev oylamasına katılamayacağı ve nisabın belirlenmesinde de dikkate alınamayacağına karar vermiştir. Kararı inceleyen Tuncay'a göre ise, henüz kanuni temsilcilerinin onayı olmaksızın sendikalara üye olma hakkına sahip olmayan küçük işçilerin grev oylamasına da katılmaması gerekir. Bkz. Yarg. 9. HD, 05.12.1977, 1977/14819 E., 1977/10830 K., **Tuncay**, s. 2-3.

<sup>65</sup> **Narmanhoğlu**, Grev, s. 204.

<sup>66</sup> **Tuncay/Savaş Kutsal**, s. 403; **Centel**, Grev Oylaması, s. 11.

<sup>67</sup> **Tunçomağ/Centel**, s. 444; **Tuncay/Savaş Kutsal**, s. 402; **Çelik/Caniklioğlu/Canbolat**, s. 853; **Demir**, İş Hukuku, s. 692; **Çifter**, s. 91; **Kabakçı**, s. 192; **Güler**, İşçilerin Greve Müdahalesi, s. 55; Bu husus, Yönetmeliğin 12/IV. maddesinde de açıkça belirtilmiştir.

lilik koşuludur<sup>68</sup>. Kanuna göre bu yazılı talep görevli makama yapılmalıdır. Burada görevli makam, işyeri merkezinin bağlı bulunduğu Çalışma ve İş Kurumu İl Müdürlüğü'dür (m. 2/I-c). Bu hususta Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu, 2822 sayılı eski Kanundan farklılık göstermektedir. Nitekim eski Kanunda bu talebin mahallin en büyük mülki amirine yapılacağı düzenlenmiş bulunmaktaydı (TİSGLK m. 35/I). Bu şekil koşullarına uygun olarak talep edilmeyen bir grev oylaması talebinin dikkate alınmayarak, grev kararının uygulanması durumunda, grev kanun dışı sayılmayacaktır.

Bu hususta üçüncü önemli konu, talebin yapılması gereken süredir. Kanunun 61. maddesine göre, grev oylaması talebi ilan tarihinden itibaren altı iş günü içerisinde yapılmalıdır. Kanunda öngörülen bu süre hak düşürücü niteliktedir<sup>69</sup>. Söz konusu süre kamu düzenine ilişkin olduğundan, görevli makamın oylama talebi üzerine altı iş günlük bu süreye uyulup uyulmadığını kendiliğinden denetlemesi gerekir<sup>70</sup>. Altı iş günlük bu sürenin hesabında, ilan günü hesaba katılmayacaktır<sup>71</sup>.

İşletme toplu iş sözleşmesi yapılmasına ilişkin uyuşmazlıklarda ise, grev oylaması talebi, işletmenin her bir işyerinin bağlı bulunduğu görevli makama yapılır. Grev oylaması isteyen işçilerin sayısının yeterli orana ulaşmış olup olmadığı tespiti ile grev oylamasının sonuçları işletme merkezinin bağlı bulunduğu görevli makamda toplanır ve toplu sonuç orada belirlenir (STSK m. 61/IV).

Grup toplu iş sözleşmesi yapılmasına ilişkin uyuşmazlıklarda da grev oylaması talebi, grubun her bir işyerinin bağlı bulunduğu görevli makama yapılır. Grev oylaması isteyen işçilerin sayısının yeterli orana ulaşmış olma-

<sup>68</sup> **Narmanhoğlu**, Grev, s. 202; **Narmanhoğlu**, Toplu İş İlişkileri, s. 671; **Demir**, İş Hukuku, s. 692; **Demir**, Grev Oylaması, s. 132; **Centel**, Grev Oylaması, s. 12; **Kabakçı**, s. 192; **Aydemir**, s. 192.

<sup>69</sup> **Ekonomi**, s. 2; **Narmanhoğlu**, Grev, s. 202; **Narmanhoğlu**, Toplu İş İlişkileri, s. 671; **Tuncay/Savaş Kutsal**, s. 402; **Demir**, İş Hukuku, s. 692; **Demir**, Grev Oylaması, s. 132; **Centel**, Grev Oylaması, s. 12.

<sup>70</sup> **Centel**, Grev Oylaması, s. 12.

<sup>71</sup> **Ekonomi**, s. 2; **Tunçomağ/Centel**, s. 445; **Tuncay/Savaş Kutsal**, s. 402; **Demir**, Grev Oylaması, s. 132; **Çifter**, s. 91; **Centel**, Grev Sınırlamaları, s. 14; **Centel**, Grev Oylaması, s. 12.

dığının tespiti ile grev oylamasının sonuçları her işyeri için ayrıca belirlenecektir (STSK m. 61/V).

Grev oylamasının yapılması, usulüne uygun olarak talep edilmiş olmasına bağlıdır. Aksi halde grev oylaması yapılması zorunluluğu doğmaz ve bu halde oylamanın yapılmaması grevin kanuni sayılmasını engellemez<sup>72</sup>. Buna karşılık usulüne uygun bir grev oylaması talebinde bulunulmuşsa, oylama yapılmadan ve oylamanın sonucu alınmadan grev kararının uygulamaya konulması mümkün değildir. Böyle bir talebe rağmen grevin uygulamaya konulması halinde, grev kanun dışı sayılır<sup>73</sup>.

### C. Grev Oylamasının Yapılması

6356 sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu'nun 61. maddesinin 1. fıkrası uyarınca, usulüne uygun olarak ve süresi içinde işyerinin bağlı bulunduğu görevli makama yapılan yazılı başvuru üzerine, grev oylaması görevli makamca talebin yapılmasından başlayarak altı iş günü içinde yapılır.

Grev oylamasının ne şekilde yürütüleceğine ilişkin ise, söz konusu 61. maddede bir düzenleme getirilmemiştir. Buna karşın konu 2822 sayılı eski Toplu İş Sözleşmesi, Grev ve Lokavt Kanunu'nda "*Grev oylaması bu konudaki talebin yapılmasından başlayarak altı işgünü içinde ve işyerinde, iş saatleri dışında en büyük mülki amirin tespit edeceği gün ve zamanda ve onun veya görevlendireceği memurun gözetimi altında, gizli oy açık tasnif esasına göre yapılır.*" şeklinde düzenlenmekteydi.

Her ne kadar grev oylamasının ne şekilde yapılacağına ilişkin bir düzenlemeye 6356 sayılı yeni Kanunda yer verilmemişse de, konu eski 2822 sayılı Kanuna paralel şekilde, "Toplu İş Sözleşmesi Yetki Tespiti ile Grev Oylaması Hakkında Yönetmelik" in 13. maddesinde düzenlenmiştir. Buna göre, grev oylaması görevli makamca, talebin yapılmasından başlayarak altı iş günü içinde görevlendirecek memurların gözetimi altında ve işyerinde

<sup>72</sup> Narmanhoğlu, Toplu İş İlişkileri, s. 671; Tuncay/Savaş Kutsal, s. 402; Demir, İş Hukuku, s. 693; Demir, Grev Oylaması, s. 133.

<sup>73</sup> Ekonomi, s. 2; Narmanhoğlu, Grev, s. 201; Narmanhoğlu, Toplu İş İlişkileri, s. 671; Demir, Grev Oylaması, s. 134; Çifter, s. 91; Centel, Grev Oylaması, s. 12.

gerçekleştirecek ve bu oylama serbest, eşit, gizli oy, açık tasnif ve döküm esaslarına göre yapılacaktır (Yön. m. 13/I). Dolayısıyla söz konusu hükümde de belirtildiği üzere, bu oylama mutlaka işyerinde gerçekleştirilecek, işyeri dışında böyle bir oylamanın yürütülmesi ise mümkün olmayacaktır. Oylamanın gerek görevlendirilecek memurların gözetimi altında yapılacağı, gerekse “serbest, eşit, gizli oy, açık tasnif ve döküm esaslarına göre” yapılacağı belirtilmesi sayesinde ise, oylamanın demokratik esaslara uygun şekilde yapılması sağlanmış olacaktır<sup>74</sup>.

Oylamanın işyerinde gerçekleştirileceği zaman da oldukça önem taşımaktadır. Zira grev oylaması yapılırken işyerinde yürütülen üretim ve faaliyete engel olunmaması gerekmektedir. Bu amaçla söz konusu Yönetmeliğin 13. maddesinin 2. fıkrasında, eski 2822 sayılı Kanunun grev oylamasına ilişkin 35. maddesinde de olduğu gibi, oylamanın gün ve saatinin, görevli makam tarafından iş saatleri dışında veya iş akışını kesintiye uğratmayacak şekilde belirleneceği özellikle belirtilmiştir. İşçilerin bu oylamanın zamanından haberdar edilebilmesi amacıyla ise, oy verme gün ve saatinin, en az bir iş günü önceden işyerinde işçilerin görebilecekleri bir yerde ilan edilmesi gerekmektedir (Yön. m. 13/II)<sup>75</sup>.

<sup>74</sup> Centel, Grev Oylaması, s. 14.

<sup>75</sup> Söz konusu hüküm şu şekildedir: “(1) Görevli makam, talebin yapılmasından başlayarak altı iş günü içinde görevlendireceği memurların gözetimi altında ve işyerinde grev oylamasını gerçekleştirir.

(2) Görevli makam, grev oylamasının gün ve saatini, iş saatleri dışında veya iş akışını kesintiye uğratmayacak şekilde belirler. Oy verme gün ve saati en az bir iş günü önceden işyerinde işçilerin görebilecekleri bir yerde ilan edilir.

(3) Grev oylamasına grev ilanının yapıldığı tarihte işyerinde veya işletmede çalışan işçiler katılabilir. Ancak, işveren veya işveren adına işletmenin bütününe yöneten işveren vekilleri grev oylamasına katılamaz.

(4) Grev oylaması, serbest, eşit, gizli oy, açık tasnif ve döküm esasına göre yapılır. Oy sayımı sırasında işçi ve işveren sendikası temsilcisi veya işveren temsilcisi gözlemci olarak bulunabilir.

(5) İşletme toplu iş sözleşmesi yapılmasına ilişkin uyuşmazlıkta grev oylaması, işletmenin her bir işyerinin bağlı bulunduğu Çalışma ve İş Kurumu İl Müdürlüğüne aynı tarihte yapılır. Grev oylamasının sonuçları işletme merkezinin bağlı bulunduğu görevli makamda toplanır ve belirlenir.

Söz konusu ilanın işveren tarafından mı yoksa görevli makamca mı gerçekleştirileceği ise söz konusu hükümlerle belirlenmemiştir. Centel'in de ifade ettiği üzere, söz konusu düzenlemenin ifadesi ve grev oylamasını gerçekleştirme işinin görevli makama bırakılmış olması nedeniyle, söz konusu ilanın da görevli makam tarafından yapılacağı kabul edilmesi uygun olacaktır<sup>76</sup>.

Bu şekilde yapılan bir grev uygulaması sonucunda yetkili işçi kuruluştan tarafından alınan grev kararının işyerinde uygulanmamasına karar verilebilmesi için, oylamada grev kararına ilişkin ilan yapıldığı tarihte işyerinde çalışan işçilerden oylamaya katılanların salt çoğunluğunun bu yönde oy vermesi gerekmektedir. Bu husus 6356 sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu'nun 61. maddesinin 3. fıkrasında açıkça düzenlenmiştir. Ancak oylamada aranacak oy oranının hesabında dikkate alınacak işçiler bakımından yeni Kanunda önemli bir değişiklik yapılmıştır. Nitekim 275 sayılı ve 2822 sayılı Toplu İş Sözleşmesi, Grev ve Lokavt Kanunlarında grev oylaması sonucunda grevin uygulanmaması için, "işyerinde çalışan işçilerin salt çoğunluğu"nun bu yönde oy vermesi aranmaktayken, yeni Kanunda "oylamaya katılanların salt çoğunluğu"nun grevin yapılmaması yönünde oy kullanması halinde grevin yapılamayacağı ifade edilmiştir. Böylece greve oylamayla engel olunması eski düzenlemeye göre nispeten kolaylaştırılmıştır<sup>77</sup>.

(6) Grup toplu iş sözleşmesi yapılmasına ilişkin uyuşmazlıkta grev oylaması, grubun her bir işyerinin bulunduğu yerdeki Çalışma ve İş Kurumu İl Müdürlüğüne yapılır. Grev oylamasının sonuçları her bir işyeri veya işletme için ayrı ayrı belirlenir."

<sup>76</sup> Centel, Grev Oylaması, s. 14.

<sup>77</sup> Tuncay/Savaş Kutsal, s. 404; Sur, Grev Hakkı, s. 169; Sur, Melda: "Uluslararası Normlar ve 6356 Sayılı Kanunun Toplu İş Sözleşmeleri ve Grev Hakkındaki Hükümleri", Dokuz Eylül Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi, C. 15, Özel Sayı, 2013, s. 274; Avcı, s. 90; Nitekim eski Kanun döneminde grev oylamasında işçilerin salt çoğunluğunun evet oyu vermesi durumunda grevin uygulanabileceğine ilişkin olarak bkz. Yarg. 9. HD, 05.12.1977, 1977/14819 E., 1977/10830 K. ([www.kazanci.com](http://www.kazanci.com), 24.02.2017) Kararın incelemesi için bkz. Tuncay, s. 1-3; Gerek, H. Nüvit: "6356 Sayılı Kanunun Grev ve Lokavt Konusunda Öngördüğü Değişiklikler", TÜHİS İş Hukuku ve İktisat Dergisi, 2013, C. 24, S. 6, s. 8; Bu hususta Alpogut'a göre, söz konusu değişikliklerle birlikte, grev ilanından sonra sendikacı işçi sayısının azalması, oylamaya az sayıda işçinin katılması grevin uygulanmaması kararının ortaya çıkması olasılığını artıracaktır. Bu noktada yazara göre, söz konusu değişiklik isabetli değildir." Alpogut, Gülsevil:

İşletme toplu iş sözleşmelerinde ise, grev oylaması işletmenin her bir işyerinin bağlı bulunduğu Çalışma ve İş Kurumu Müdürlüğüne aynı tarihte yapılacaktır (Yön. m. 13/V). Bu düzenlemenin amacı, farklı işyerlerinde ve farklı iş saatlerinde çalışan işçilerin, diğer işçilere baskı yapmalarını ve sonucu etkilemelerini önlemektir<sup>78</sup>. Grev oylamasının sonuçları işletme merkezinin bağlı bulunduğu görevli makamda toplanacak ve belirlenecektir (STSK m. 61/IV, Yön. m. 13/V).

Grup toplu iş sözleşmelerinde ise, grev oylaması, grubun her bir işyerinin bulunduğu yerdeki Çalışma ve İş Kurumu İl Müdürlüğüne yapılır ve oylamanın sonuçları her bir işyeri veya işletme için ayrı ayrı belirlenir (STSK m. 61/V, Yön. m. 13/VI).

#### IV. TÜRK İŞ HUKUKU BAKIMINDAN GREV OYLAMASININ HÜKÜM VE SONUÇLARI

##### A. Grev Oylamasının Sonucu

Grev oylaması sonucunda grevin uygulanabilmesi için grev oylamasından grev kararının uygulanmasına ilişkin olumlu sonuç çıkmış olması gerekmektedir. Bu şekilde grev oylamasının grevin yapılması yönünde sonuçlanması halinde, oylamanın sonucunun kesinleşmesinden itibaren 60 gün içerisinde ve karşı tarafa noter aracılığı ile 6 iş günü önceden bildirilecek tarihte grev uygulamaya konabilir<sup>79</sup>. Bununla birlikte grev oylaması sonucunda grevin yapılmasına karar verilmiş olsa da, grev kesinleşmeden uygulamaya konulamaz. Bunun için de grev oylamasına itiraz süresinin geçmiş, itiraz

---

“6356 Sayılı Yasa’nın Toplu İş Sözleşmesi ve Toplu İş Uyuşmazlıklarına İlişkin Hükümlerinin Değerlendirilmesi-Uluslararası Normlara Uyum”, Legal İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Dergisi, 2012, C. IX, S. 35, s. 42; Benzer yönde Centel’e göre de, yeni düzenlemeyle işyerinde çalışan işçi sayısının yerine oylamaya katılanların salt çoğunluğunun aranması, önceye oranla daha düşük bir katılım sayısı ile grev oylamasının sonucunun alınmasına neden olabilecek ve bir anlamda grevin yapılmamasına ilişkin kararın daha kolay elde edilebilmesi sonucuna yol açabilecektir. **Centel**, Grev Oylaması, s. 14; **Dereli**, Toker: “6356 Sayılı Yeni Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu: Genel Bir Değerlendirme”, Çalışma ve Toplum Dergisi, 2013/I, s. 61.

<sup>78</sup> **Tuncay/Savaş Kutsal**, s. 404.

<sup>79</sup> **Tuncay/Savaş Kutsal**, s. 406; **Demir**, İş Hukuku, s. 695.



yapılmışsa kesin sonuca bağlanmış ve böylece grevin kesinleşmiş olması gerekmektedir (Yön. m. 16/I). Aksi takdirde grevin kesinleşmeden uygulanması halinde kanun dışı grev söz konusu olacaktır<sup>80</sup>.

Oylamada grev kararına ilişkin ilanın yapıldığı tarihte işyerinde çalışan işçilerden oylamaya katılanların salt çoğunluğu grevin yapılmaması yönünde karar verirse, grev kararı uygulanamaz (STSK m. 61/III, Yön. m. 14/I). Bu hususta yukarıda da yer verildiği üzere, oylamada aranacak oy oranının hesabında dikkate alınacak işçiler hususunda yeni Kanunda önemli bir değişiklik yapılmış ve grevin uygulanmaması için “oylamaya katılanların salt çoğunluğu”nun bu yönde karar vermesinin aranacağı ifade edilmiştir.

Oylamanın sonucunun alınması bakımından ise, Kanunda oylamaya katılan işçiler bakımından herhangi bir asgari sayı sınırı getirilmemiştir. Böylece oylamaya katılanların sayısına bakılmaksızın, katılan işçilerin salt çoğunluğu, oylamadan olumlu ya da olumsuz bir sonuç alınabilmesi açısından yeterli olacaktır. Söz konusu durumu eleştiren Centel’e göre, oylamaya geçilebilmesi için herhangi bir asgari katılım yetersayısı aranmadığından, oylamaya katılanların sayısı düştüğü takdirde, az sayıda işçinin iradesi işyerinde çalışan işçilerin çoğunluğunun geleceğini belirleyebilmektedir. Bu nedenle belirli bir sayıya ulaşmayan katılımcının çoğunluğunun muhatap alınması, işyerinin gerçek çoğunluğu bakımından sakıncalıdır. Burada yazara göre, sadece oylamaya katılanların salt çoğunluğunu aramak yerine, belirli bir katılım yetersayısı öngörülüp, yine oylamaya katılanların salt çoğunluğunun aranması daha yerinde ve gerçekçi olacaktır<sup>81</sup>.

Oylamada grev kararının uygulanmaması yönünde bir sonuç çıkmasına rağmen uygulanan grev, kanun dışı grev sayılır<sup>82</sup>. Grev oylamasının grevin uygulanmaması yönünde sonuçlanmasının toplu iş sözleşmesi üzerinde nasıl etki doğuracağı Kanunda düzenlenmiştir. Buna göre bu durumda 60 gün

<sup>80</sup> **Ekonomi**, s. 3; **Narmanhoğlu**, Grev, s. 204-205; **Narmanhoğlu**, Toplu İş İlişkileri, s. 673; **Demir**, Grev Oylaması, s. 134; **Kabakçı**, s. 192.

<sup>81</sup> **Centel**, Grev Oylaması, s. 14.

<sup>82</sup> **Reisoğlu**, s. 371; **Tunçomağ/Centel**, s. 445; **Narmanhoğlu**, Grev, s. 203; **Narmanhoğlu**, Toplu İş İlişkileri, s. 672; **Tuncay/Savaş Kutsal**, s. 404; **Demir**, İş Hukuku, s. 694; **Demir**, Grev Oylaması, s. 135; **Centel**, Grev Sınırlamaları, s. 15; **Centel**, Grev Oylaması, s. 19.

içerisinde taraflar arasında anlaşma sağlanamazsa veya 6 iş günü içerisinde işçi sendikası Yüksek Hakem Kuruluna başvurmazsa yetki belgesinin hükmü kalmaz (STSK m. 61/III). Benzer şekilde Yönetmelikte de grev oylaması sonucunda, grev yapılmaması yönündeki kararın kesinleşmesinden itibaren, altı iş günü içerisinde anlaşma sağlanamazsa veya Yüksek Hakem Kuruluna başvurulmamışsa işçi sendikasının yetkisinin düşeceği düzenlenmiştir (m. 16/III). Bu husus 2822 sayılı eski Kanuna göre farklılık arz etmektedir. Nitekim eski Kanunda Yüksek Hakem Kuruluna başvurulması gereken süre, 15 gün olarak belirlenmişti (TİSGLK m. 35). Yeni Kanunda bu süre 6 iş günü olarak kabul edilmiştir.

Oylama sonucunda çıkan karara göre, işverenin lokavta gitmesi söz konusu olabilecektir. Nitekim oylamada grevin uygulanması yönünde bir sonucun çıkması durumunda işveren de lokavt kararı alarak uygulayabilecektir. Buna karşın oylama sonucunda grevin uygulanmamasına ilişkin karar çıkması durumunda ise, işverenin lokavta gitmesi mümkün değildir. Buna rağmen yapılan lokavt, yasa dışı lokavt olacaktır<sup>83</sup>.

Grev oylamasının sonucunun bir tutanakta belirtilmesi, 2822 sayılı eski Toplu İş Sözleşmesi, Grev ve Lokavt Kanunu'nda açıkça belirtilmişken (m. 36), 6356 sayılı yeni Kanunda bu yönde bir düzenleme getirilmemiştir. Buna karşın konu, Toplu İş Sözleşmesi Yetki Tespiti ve Grev Oylaması Hakkında Yönetmelik'te düzenlenmiştir. Nitekim Yönetmeliğin 14. maddesinin ikinci fıkrası uyarınca, grev oylamasının sonucu üç nüsha olarak düzenlenecek bir tutanakta belirtilir. Tutanağın bir nüshası görevli makamda saklanır. Diğer nüshalar ise, işveren veya işveren sendikasına ve grev kararını veren işçi sendikasına gönderilir (Yön. m. 14/II).

Oylamanın sonucuna ilişkin bu tutanakların sayısı 2822 sayılı eski Kanunda 4 adet olarak düzenlenmişken, yeni Kanun döneminde çıkarılan Yönetmelik hükmüyle bu sayı 3 nüsha olarak belirlenmiştir. Söz konusu tutanağın kim tarafından düzenleneceği ise Yönetmelik hükmünde açıkça düzenlenmemiş olmakla birlikte, hem grev oylamasının görevli makamca yürütülmesi, hem de ilgili hükümde bu tutanağın görevli makamca saklana-

<sup>83</sup> **Reisoğlu**, s. 372; **Tuncay/Savaş Kutsal**, s. 405; **Demir**, Grev Oylaması, s. 135; **Centel**, Grev Oylaması, s. 21; **Kabakçı**, s. 202; **Aydemir**, s. 196.

çağının kabul edilmesi dolayısıyla, tutanağın düzenlenmesinin de görevli makam tarafından gerçekleştirileceği söylenebilir. Tutanağın düzenlenmesi ve Yönetmelikte belirtilen taraflara bunun ibraz edilmesi yükümlülüklerine aykırı davranılması halinde ise, bu durumun grev oylamasının geçerliliğini etkilemeyeceği, ancak tarafların idari şikayet yoluna başvurmalarının mümkün olacağı kabul edilmelidir<sup>84</sup>.

Söz konusu tutanağın işyerinde ilan edilmesine ilişkin ise, gerek Kanunda gerekse Yönetmelikte bir düzenleme getirilmemiştir. Bunun nedeni işyerinde çalışan işçilere ilgili hükümlerde grev oylamasına ilişkin sonuçlara itiraz hakkının tanınmaması olarak gösterilebilir. Zira söz konusu düzenlemelere bakıldığında, oylama sonucuna itiraz hakkının yalnızca “taraf işçi veya işveren sendikaları ya da sendika üyesi olmayan işveren”e tanındığı görülmektedir (Yön. m. 15/II). Söz konusu durumu eleştiren Centel’e göre, grev oylamasını talep hakkı işyerinde çalışan sendikalı olsun olmasın tüm işçilere tanınmışken, işyerinde grev oylaması yapılması durumunda bunun sonucunun da tüm işçilerin bilgisine sunulması gerekir; ki bunun da yolu söz konusu tutanakların işyerinde ilan edilmesidir<sup>85</sup>.

### **B. Grev Oylamasına İtiraz**

Grev oylaması sırasında birtakım usulsüzlükler yapılmış olabilir. Bu nedenle Kanunda oylamaya itiraz hakkı getirilmiştir. Zira fazla oy kullanma, belirli bir yönde oy vermeye zorlanma ya da oy kullanma hakkını haiz olmayan kişilerin oy kullanması gibi nedenlerle itiraz edilmesi ve bu surette grev oylamasının iptali gündeme gelebilir. Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu’nun 61. maddesinin 2. fıkrası uyarınca oylamaya ilişkin itirazlar, oylama gününden başlayarak üç iş günü içinde mahkemeye yapılacaktır. Buradaki Mahkeme, görevli makamın bulunduğu yerdeki iş davalarına bakmakla görevli mahkemedir (STSK m. 79). İtiraz, mahkemece üç iş günü içinde kesin olarak karara bağlanır. Aynı hüküm Yönetmeliğin 15. maddesinin 1. fıkrasında da ifade edilmiştir. Bununla birlikte her ne kadar Mah-

---

<sup>84</sup> Centel, Grev Oylaması, s. 15.

<sup>85</sup> Centel, Grev Oylaması, s. 15.

keme üç iş günü içerisinde karar vermekle yükümlü olsa da, bu sürenin Mahkeme tarafından aşılması durumunda verilen karar geçersiz olmayacaktır<sup>86</sup>.

İtiraz sebepleri kanunda gösterilmiş olmamakla birlikte, itirazın konusu, grev oylamasının talep edilmesinden oyların sayılmasına kadar olan tüm aşamaları kapsar<sup>87</sup>. Oylamanın sonucuna etki edebilecek herhangi bir sebep, itiraza konu edilebilir<sup>88</sup>.

Sonuçtan olumlu ya da olumsuz olarak etkilenen ve itiraz etmekte menfaati olan herkesin grev oylamasına itiraz hakkı bulunduğu kabul edilmelidir<sup>89</sup>. Ancak grev oylamasına itiraz edebilecek kişi ya da kuruluşlar, Yönetmeliğin 15. maddesinde sınırlı bir şekilde sayılmıştır. Buna göre grev oylamasına taraf işçi veya işveren sendikaları ya da sendika üyesi olmayan işveren itiraz edebilir<sup>90</sup> (Yön. m. 15/II). Dolayısıyla söz konusu Yönetmelik hükmünde taraf işçi sendikasına üye işçiler ile sendikasız işçilere itiraz hakkı tanınmamıştır. Bununla birlikte grev oylamasının sonucundan etkilenen herkesin oylamaya itiraz etme hakkına sahip olması gerektiğinden, işçilerin de bireysel olarak grev oylamasına itiraz etme hakkına sahip olmaları gerektiği kanaatindeyiz<sup>91</sup>.

<sup>86</sup> **Tunçomağ/Centel**, s. 446; **Tuncay/Savaş Kutsal**, s. 405; **Centel**, Grev Sınırlamaları, s. 16; **Centel**, Grev Oylaması, s. 17.

<sup>87</sup> **Tuncay/Savaş Kutsal**, s. 405.

<sup>88</sup> **Reisoğlu**, s. 371; **Oğuzman**, İşçi-İşveren İlişkileri, s. 191; **Tunçomağ/Centel**, s. 446; **Narmanhoğlu**, Toplu İş İlişkileri, s. 673; **Demir**, Grev Oylaması, s. 134; **Centel**, Grev Sınırlamaları, s. 16; **Centel**, Grev Oylaması, s. 17; **Aydemir**, s. 195.

<sup>89</sup> **Demir**, Grev Oylaması, s. 134; **Kabakçı**, s. 197; **Aydemir**, s. 195.

<sup>90</sup> Söz konusu düzenlemeden önce eski Kanun döneminde işverenin ya da işveren sendikasının itiraz edip edemeyeceği tartışmalı olmakla birlikte, genel itibarıyla itiraz edileceği kabul edilmekteydi. Bu hususta bkz. **Oğuzman**, Grev ve Lokavt, s. 51; **Aydemir**, s. 195.

<sup>91</sup> Bu hususta **Tuncay/Savaş Kutsal**'a göre, Yönetmelikle bu hak yalnızca taraf işçi veya işveren sendikaları ile sendika üyesi olmayan işçilere tanınmıştır. Taraf sendika üyesi olmayan işçiler ile sendikasız işçilere ise bu hakkın tanınmamış olması nedeni anlaşılabilir. **Tuncay/Savaş Kutsal**, s. 405; Yine **Sur**'a göre de, Yönetmelik'te münferit işçilerin itiraz hakkından söz edilmemesi eksiklik olarak ortaya çıkmaktadır. **Sur**, Toplu İlişkiler, s. 444; Bu hususta söz konusu düzenlemeyi eleştiren **Centel**'e göre de, "Bu durum taraf işçi ve işveren sendikaları tarafından temsil edildikleri için taraf işçi sendikasına üye işçiler ile işyerinin taraf işveren sendikasına üye işvereni bakımından olağan

Grev oylamasına itiraz söz konusu olduğunda, grev kararının uygulamaya konulabilmesi için mutlaka itirazın kesinleşmesi gerekir. İtiraz kesinleşmeden uygulamaya konulan grev, kanun dışı sayılır<sup>92</sup>. İtiraz sonucunda grev oylamasının, oylamanın tekrarlanmasını gerektiren bir sebeple mahkemece iptal edilmesi halinde ise, nasıl bir uygulama izleneceği Kanunun ilgili hükmünde düzenlenmemişse de, Yönetmelik ile bu yönde bir hüküm getirilmiştir. Buna göre oylamanın mahkemece iptal edilmesi durumunda, kesinleşmiş mahkeme kararının görevli makama tebliğinden itibaren altı iş günü içerisinde, oylamanın aynı esaslara göre tekrarlanması gerekecektir (Yön. m. 15/III). Aksi halde grev kararı uygulanamayacak, uygulanırsa da bu grev kanun dışı sayılacaktır<sup>93</sup>. Bu bakımdan böyle bir durumda söz konusu oylamanın görevli makam tarafından kendiliğinden tekrarlanması gerekecek, yeniden işçilerin talep etmesi aranmayacaktır.

## SONUÇ

Grev oylaması, işçilerin alınmasında söz sahibi olmadıkları grev kararının işyerinde uygulanmasına engel olabilmelerini sağlayan demokratik bir uygulama olarak ortaya çıkmaktadır. Özellikle grev hakkını kullanmak istemeyen işçilerin zarara uğramalarını önlemek açısından, grev oylamasının

---

karşılanabilir. Buna karşılık taraf işçi sendikasına üye bulunmayan sendikasız işçiler ile işyerinde örgütlü bir başka işçi sendikasının üyesi olan işçiler açısından ise, belirtilen durumun doğal karşılanması söz konusu değildir. Nitekim söz konusu işçiler o işyerinde çalıştıkları ve grev oylamasının sonuçları işyerinde bunların da durumunu etkileyeceği için itiraz hakkına sahip bulunmalıdır. Özellikle de anılan işçiler üzerinde baskı oluşturulup grev oylaması sonuçlarının etki altına alındığı durumlar için söz konusu işçilere itiraz hakkının tanınması gerekir. Buna göre yasada açıkça yer almayan bir hususun Yönetmelik hükmüyle sınırlayıcı biçimde düzenlenmek istenmesi kanımca doğru ve yerinde olmamıştır. Bu bağlamda itiraz için belirli bir yetersayı öngörülebilir. Böylece tek bir işçinin dahi grev oylamasına itiraz edip grev sürecini (en az altı iş günü) uzatabilmesi endişesi ortada kalmış olur.” **Centel**, Grev Oylaması, s. 16.

<sup>92</sup> **Demir**, İş Hukuku, s. 693.

<sup>93</sup> **Tunçomağ/Centel**, s. 446; **Narmanlıoğlu**, Grev, s. 205-206; **Narmanlıoğlu**, Toplu İş İlişkileri, s. 674; **Tuncaç/Savaş Kutsal**, s. 405; **Demir**, Grev Oylaması, s. 134; **Centel**, Grev Sınırlamaları, s. 16; **Centel**, Grev Oylaması, s. 18; **Kabakçı**, s. 198; **Güler**, İşçilerin Greve Müdahalesi, s. 72; Bu yönde bkz. Yarg. HGK, 03.04.1968, E. 1967/9-846, K. 2968/226 ([www.kazanci.com](http://www.kazanci.com), 24.02.2017)

hukukumuzda kabul edilmiş olması oldukça önem taşımaktadır. Zira grevin sonuçlarından doğrudan etkilenecek olmasına rağmen, grev kararının alınmasında bir irade ortaya koyma olanağı bulunmayan işçilere bu şekilde grevin uygulanmasına engel olabilmek imkanı tanınmakta, bu sayede işçilerin korunması amaçlanmaktadır.

Grev oylaması gerek 275 sayılı, gerekse 2822 sayılı eski Toplu İş Sözleşmesi Grev ve Lokavt Kanunlarında düzenlenmekteydi. Benzer şekilde bu kuruma, bazı değişiklikler yapılmakla birlikte, genel itibarıyla eski Kanun sistemine paralel olarak, 6356 sayılı yeni Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu'nda da yer verilmiştir. Ayrıca grev oylamasının talep edilmesi ve yapılmasına ilişkin usul ve koşullar ise, 11.10.2013 tarih ve 28792 sayılı Resmi Gazete ile yürürlüğe giren, "Toplu İş Sözleşmesi Yetki Tespiti ile Grev Oylaması Hakkında Yönetmelik" ile düzenlenmiştir.

Grev oylaması talebi, yetkili işçi kuruluşu tarafından alınan kanuni grev kararının işyerinde ilan edilmesi üzerine, ilan tarihinde o işyerinde çalışan işçilerin en az dörtte birinin, ilan tarihinden itibaren altı iş günü içinde işyerinin bağlı bulunduğu görevli makama yazılı başvuruda bulunması suretiyle yapılır. Burada görevli makam, işyeri merkezinin bağlı bulunduğu Çalışma ve İş Kurumu İl Müdürlüğü'dür (STSK m. 2/I-c). Bu husus eski Kanuna göre farklılık arz etmektedir. Nitekim eski Kanunda, bu talebin mahallin en büyük mülki amirine yapılacağı kabul edilmekteydi (TİSGLK m. 35/I).

Kanunda öngörülen usule uygun olarak ve süresi içinde işyerinin bağlı bulunduğu görevli makama yapılan yazılı başvuru üzerine, grev oylaması görevli makam tarafından bu yöndeki talebin yapılmasından başlayarak altı iş günü içerisinde yapılacaktır. Oylama sonucunda grev ilanının yapıldığı tarihte işyerinde çalışan işçilerden oylamaya katılanların salt çoğunluğunun grevin yapılmaması yönünde oy kullanmış olması durumunda, grev kararı uygulanamayacaktır. Bu hususta, oylamanın yapılması sırasında oylamanın sonucuna etki edecek oy oranının tespit edilmesinde hesaba katılacak işçiler yönünden 6356 sayılı yeni Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu'nda önemli bir değişiklik yapılmıştır. Nitekim 275 sayılı ve 2822 sayılı Toplu İş Sözleşmesi, Grev ve Lokavt Kanunlarında, grev oylaması sonucunda greve gidilmemesi yönünde kararın çıkabilmesi için, "işyerinde çalışan işçilerin salt çoğunluğu"nun bu yönde oyu aranmaktaydı. Bu açıdan yeni Kanunda işyerinde çalışan işçilerin değil, oylamaya katılan işçilerin salt çoğunluğunun

bu yönde oy vermesi yeterli görülerek, greve oylamayla engel olunabilmesi imkanı nispeten kolaylaştırılmıştır.

Oylamada grevin uygulanmaması yönünde bir sonuç çıkmış olması halinde, Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu'na göre, 60 gün içerisinde taraflar arasında anlaşma sağlanamazsa veya 6 iş günü içerisinde işçi sendikası Yüksek Hakem Kuruluna başvurmazsa yetki belgesinin hükmü kalmaz. Benzer şekilde Yönetmelik hükmünde ise, 6 iş günü içerisinde anlaşmanın sağlanamaması ya da Yüksek Hakem Kuruluna başvurulmaması durumunda işçi sendikasının yetkisinin düşeceği belirtilmiştir. Burada Kanunda taraflar arasında anlaşma sağlanması açısından, grev kararının uygulanması için 60. maddenin 1. fıkrasında kabul edilmiş olan, uyuşmazlık tutanağının tebliği tarihinden itibaren altmış günlük süre esas alınmıştır. Buna karşılık Yönetmelik hükmüne göre, anlaşmanın sağlanamaması durumunda yetki belgesinin hükmünün kalmaması için aranan süre 6 iş günüdür. Yönetmeliğin bu açık hükmü karşısında 6 iş günlük sürenin esas alınması ve anlaşmanın bu süre içerisinde sağlanamaması halinde yetki belgesinin hükmünün kalmayacağı kabul edilmesi gerektiği kanaatindeyiz. Nitekim 2822 sayılı eski Kanunda da paralel bir şekilde yetki belgesinin düşmesine sebep olacak iki hal olan anlaşmanın sağlanamaması veya Yüksek Hakem Kuruluna başvurulmaması durumları için öngörülen süre aynıydı. Ancak bu süre eski Kanunda 15 gün olarak belirlenmişken, yeni Kanun uyarınca bu süre 6 iş günü olarak uygulanacaktır.

**KAYNAKÇA**

- Akyiğit**, Ercan: İş Hukuku, 9. Baskı, İstanbul 2013.
- Akyol**, Şener: Türk Hukukunda Grevin Hizmet Akdine Tesiri, İstanbul 1967.
- Alpagut**, Gülsevil: “6356 Sayılı Yasa’nın Toplu İş Sözleşmesi ve Toplu İş Uyuşmazlıklarına İlişkin Hükümlerinin Değerlendirilmesi-Uluslararası Normlara Uyum”, Legal İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Dergisi, 2012, C. IX, S. 35, s. 24-55.
- Avcı**, Mustafa: “6356 Sayılı Kanun’un Grev Oylaması Konusunda Getirdiği Değişiklikler ve Olası Uygulama Sorunları”, Sicil İş Hukuku Dergisi, 2013, S. 30, s. 87-92.
- Aydemir**, Murteza: Türk Hukukunda ve Mukayeseli Hukukta Grev Hakkı ve Lokavtın Sınırları, İstanbul 2001.
- Centel**, Tankut: “Grev Yasak ve Sınırlamalarına Topluca Bakış”, TİSK Akademi, 2013/I, C. VIII, S. 15, s. 6-22 (Grev Sınırlamaları).
- Centel**, Tankut: “Yasal Greve Müdahalede Grev Oylaması Uygulaması”, TİSK Akademi, 2014/I, C. IX, S. 16, s. 6-24 (Grev Oylaması).
- Çelik**, Nuri/**Caniklioğlu**, Nurşen/**Canbolat**, Talat: İş Hukuku Dersleri, Yenilenmiş 29. Bası, İstanbul 2016.
- Çifter**, Alğun: “Grev Oylaması”, Prof. Dr. Kenan Tunçomağ’a Armağan, İstanbul 1997, s. 76-100.
- Demir**, Fevzi: En Son Yargıtay Kararları Işığında İş Hukuku ve Uygulaması, İzmir 2014 (İş Hukuku).
- Demir**, Fevzi: “Grev Oylamasının Önemi ve Uygulaması”, Sicil İş Hukuku Dergisi, Haziran 2011, S. 22 s. 121-137 (Grev Oylaması).
- Dereli**, Toker: “6356 Sayılı Yeni Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu: Genel Bir Değerlendirme”, Çalışma ve Toplum Dergisi, 2013/I, s. 41-64.
- Ekonomi**, Münir: “Grev Oylamasının İşçilerin İsteğine Bağlı Bulunması”, İHU, 1975, s. 1-3.



- Gerek**, H. Nüvit: “6356 Sayılı Kanunun Grev ve Lokavt Konusunda Öngördüğü Değişiklikler”, TÜHİS İş Hukuku ve İktisat Dergisi, 2013, C. 24, S. 6, s. 1-14.
- Güler**, Şerafettin: “Grev Oylaması Yolu İle Yüksek Hakem Kuruluna Başvurma”, Çimento İşveren Dergisi, Kasım-Aralık 2008, s. 24-42 (Oylama).
- Güler**, Şerafettin: İşçilerin Yasal Greve Müdahalesi: Grev Oylaması, İstanbul Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Yüksek Lisans Tezi, İstanbul 2009 (İşçilerin Greve Müdahalesi).
- Güler**, Şerafettin: “Türk İş Hukukunda Grev Oylaması”, Mess Mercek Dergisi, 2013, S. 69, s. 128-145 (Grev Oylaması).
- Kabakçı**, Mahmut: 2822 Sayılı Toplu İş Sözleşmesi Grev ve Lokavt Kanunu’na Göre Toplu Pazarlık Sürecinde Ortaya Çıkan Uyuşmazlıkların Çözüm Aracı Olarak Grev ve Lokavt, İstanbul 2004.
- Kandemir**, Murat: “Grev Hakkının Anayasa’da Tanınmasının Anlamı ve Özel Hukuka Etkisi”, Maltepe Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi, 2008/2, s. 207-223.
- Narmanhoğlu**, Ünal: Grev, Ankara 1990 (Grev).
- Narmanhoğlu**, Ünal: İş Hukuku II-Toplu İş İlişkileri, Yeni Mevzuata Göre Yazılmış 3. Baskı, İstanbul 2016 (Toplu İş İlişkileri).
- Oğuzman**, Kemal: Hukuki Yönden Grev ve Lokavt, İstanbul 1964 (Grev ve Lokavt).
- Oğuzman**, Kemal: Türkiye’de Toplu İş Sözleşmesi Grev, Lokavt, Tahkim ve Arabuluculuk Düzeni Nasıl Olmalıdır, İstanbul 1973.
- Oğuzman**, M. Kemal: Hukuki Yönden İşçi-İşveren İlişkileri, Temel Bilgiler, Cilt: I, Yeni Mevzuata Göre Yeniden Yazılmış 3. Bası, İstanbul 1984 (İşçi-İşveren İlişkileri).
- Reisoğlu**, Seza: Toplu İş Sözleşmesi Grev ve Lokavt Kanunu Şerhi, Ankara 1975.
- Sur**, Melda: Grev Kavramı, Türk ve Fransız Hukuku Açısından Karşılaştırmalı İnceleme, İzmir 1987 (Grev Kavramı).

- Sur**, Melda: İş Hukuku Toplu İlişkiler, Güncellenmiş 6. Bası, Ankara 2017 (Toplu İlişkiler).
- Sur**, Melda: “6356 Sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu’nda Grev Hakkı”, Sicil İş Hukuku Dergisi, Aralık 2012, C. VII, S. 28, s. 163-171 (Grev Hakkı).
- Sur**, Melda: “Uluslararası Normlar ve 6356 Sayılı Kanunun Toplu İş Sözleşmeleri ve Grev Hakkındaki Hükümleri”, Dokuz Eylül Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi, C. 15, Özel Sayı, 2013, s. 255-278.
- Tuncay**, A. Can: “Grev Oylamasına Esas Alınacak Çoğunluğun Belirlenmesi”, İHU, 1978/II, s. 1-3.
- Tuncay**, A. Can/**Savaş Kutsal**, F. Burcu: Toplu İş Hukuku, 5. Bası, İstanbul 2016.
- Tunçomağ**, Kenan/**Centel**, Tankut: İş Hukukunun Esasları, 8. Baskı, İstanbul 2016.
- Ulucan**, Devrim: “Greve Katılan İşçilerin Salt Çoğunluğunun Greve Hayır Demesi İle Grevin Uygulanmaması”, İHU, 1977, s. 1-3.
- Ulucan**, Devrim: “Kanuni Grev Kararı ve Sonuçları”, Çalışma ve Toplum Dergisi, 2013, S. 4, s. 275-288.