

**OLAĞANÜSTÜ YÖNETİM USULLERİNİN GREV VE
LOKAVT HAKKINA ETKİSİ**

Yrd.Doç.Dr. Murat KANDEMİR

Dicle Üniversitesi Hukuk Fakültesi,
İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku
Anabilim Dalı Öğretim Üyesi.

ÖZET

Bu incelemede Olağanüstü Yönetim Usullerinin grev ve lokavt hakkına etkisi incelenmiştir. Bu anlamda, Seferberlik ve Savaş hali ile 2935 sayılı Olağanüstü Hal Kanununda ve 1402 sayılı Sıkıyönetim Kanununda grev ve lokavt hakkının kullanılmasına yönelik olarak getirilen düzenlemeler ve sınırlamalar ele alınmıştır.

Anahtar Kelimeler: Grev ve lokavt, seferberlik ve savaş hali, olağanüstü hal, sıkıyönetim

**THE EFFECT OF PROCEDURE GOVERNING
EMERGENCY RULE ON THE RIGHTS OF STRIKE AND
LOCKOUT**

Assistant Professeur Dr.Murat KANDEMİR

ABSTRACT

In this study, the effect of procedure governing emergency rule on strike and lockout has been analysed. In this meaning, the limit and the utilization of the rights of strike and lockout according to The

Kamu-İş; C:9, S:4/2008

Mobilization and War Situation and Emergency Rule Law Number 2935 and Martial Law Number 1402 has been analysed.

Key words: Strike and lockout, Mobilization and War, Situation and Emergency Rule,

I- GENEL OLARAK

Çalışma yaşamında işçi ve işveren arasında, çalışma koşullarının korunması, değiştirilmesi, uygulanması ve yorumlanması konusunda uyuşmazlık çıkması olağan ve kaçınılmazdır. İş uyuşmazlıklarının çözümünde, uyuşmazlığın türüne ve uyuşmazlığın çözüm yollarına göre ülkeden ülkeye farklı mücadele yöntemleri öngörülmüştür. Ülkemizde, toplu iş uyuşmazlıklarının çözümünde barışçı çözüm yollarının sonuç vermemesi durumunda, iş mücadelesi aracı olarak, işçiler açısından grev, işverenler açısından lokavt esas alınarak düzenlemeler getirilmiştir. Anayasanın “Grev Hakkı ve Lokavt” başlıklı 54. maddesinde bu iş mücadelesi araçlarına, geniş bir çerçevede içinde, ayrıntılı olarak yer verilmiş ve grev hakkının kullanılması ile işverenin lokavta başvurmasının usul ve şartları ile kapsam ve istisnalarının kanunla düzenleneceği öngörülmüştür¹.

Anayasanın açık hükümleri karşısında, grev ve lokavtı düzenleyen 2822 sayılı Toplu İş Sözleşmesi Grev ve Lokavt Kanununun ikinci kısmının birinci bölümü grev ve lokavtın tanımı ve unsurlarına, ikinci kısmının ikinci bölümü ise, grev ve lokavt yasakları ile bunların ertelenmesine ayrılmıştır. TİSGLK’nda grev ve lokavtın yasaklandığı hallerden birini de, savaş ve seferberlik hali oluşturmaktadır. Seferberlik ve savaş hali olağanüstü bir durumu ifade eder. Olağanüstü yönetim usullerinde grev ve lokavt yasaklarına sadece, Toplu İş Sözleşmesi Grev ve Lokavt Kanununda değil, Sıkıyönetim Kanunu, Olağanüstü Hal Kanunu gibi başka kanunlarda da yer verilmiştir². Bu çalışmada, olağanüstü haller, sıkıyönetim, savaş ve seferberlik gibi olağanüstü yönetim usullerinde, grev ve lokavt haklarının kullanılması konusu ele alınmıştır.

¹ Ekonomi, Münir:“Türk Hukukunda İş Mücadelesinin Türleri ve Hukuka Uygunluğu”, İHD, C.I,1991, s.485-486.

² Grev ve lokavtın yasaklanmasına yer veren düzenlemelerden biri de, Serbest Bölgeler Kanunudur. R.G. 15.06.1985, 18785. Kanunun, “Serbest bölgenin faaliyete geçmesinden itibaren on yıl süreyle 05.05.1983gün ve 2822 sayılı kanunun grev ve lokavt ile arabuluculuk hükümleri uygulanmaz” şeklinde düzenlemesi 4771 sayılı Kanun ile kaldırılmıştır. R.G. 09.08.2002, 24841.

II- OLAĞANÜSTÜ YÖNETİM USULLERİ VE GREV VE LOKAVT HAKKININ YASAL ÇERÇEVESİ

1-OLAĞANÜSTÜ YÖNETİM USULLERİ

Olağanüstü yönetim usulleri veya olağanüstü hal rejimleri, devletin hukuk düzeninin olağan kuralları ile üstesinden gelinmesine olanak olmayan olağanüstü bir tehdit veya tehlike karşısında başvurduğu usullerdir³. Anayasada “olağanüstü haller” ve “sıkıyönetim, seferberlik ve savaş hali” olmak üzere iki kategori olağanüstü yönetim usulü düzenlenmiştir⁴. Anayasada düzenlenen olağanüstü haller (m.119-120) ile sıkıyönetim, savaş, seferberlik halleri (m.122) birlikte olağanüstü yönetim usullerini oluşturmaktadır⁵.

Ancak, 1982 Anayasasında, 1961 Anayasasından farklı olarak, olağanüstü haller, doğal afet ve ağır ekonomik bunalım hallerine bağlı olarak ilan edilebilen olağanüstü hal ilanı (m.119) ve şiddet olaylarının yaygınlaşması ve kamu düzeninin ciddi biçimde bozulması nedenleriyle ilan edilebilen olağanüstü hal ilanı(m.120) olarak ikiye ayrılmaktadır⁶.

Anayasada öngörülen ikinci olağanüstü yönetim usulü ise, “Sıkıyönetim, Seferberlik ve Savaş Hali” başlığı altında Anayasanın 122/1. maddesinde düzenlenmiştir. Sıkıyönetim, olağanüstü hallerden daha vahim bir durumu ifade etmektedir. Anayasanın tanıdığı hür demokrasi düzenini veya temel hak hürriyetleri ortadan kaldırmaya yönelen ve olağanüstü hal ilanını gerektiren hallerden daha vahim şiddet hareketlerinin yaygınlaşması veya savaş hali, savaş gerektirecek bir durumun baş göstermesi, ayaklanma olması veya vatan veya Cumhuriyete karşı kuvvetli ve eylemli bir kalkışmanın veya ülkenin ve milletin bölünmezliğini içten veya dışarıdan tehlikeye düşüren şiddet hareketlerinin yaygınlaşması durumlarında ilan edilebilir. Ancak, Anayasada, seferberlik ve savaş hallerinin nasıl ilan edileceği ve uygulanacağına ilişkin düzenleme yoktur. Anayasa, bu düzenlemenin yapılmasını kanunlara bırakmaktadır.

³ Özbudun, Ergun: Türk Anayasa Hukuku, Gözden Geçirilmiş 2.Baskı, Ankara 1990, s.329.

⁴ Bu konuda bkz.:Aliefendioğlu, Yılmaz: “Anayasa Yargısı Açısından Olağanüstü Yönetim Usulleri”, Amme İdaresi Dergisi, C.25, S.2, Haziran 1992, s.26-27.

⁵ Berkarda, Kemal: “Olağanüstü Yönetim Usulleri”, in İl Han Özal, Günışığında Yönetim, İstanbul 1994, s.605.

⁶ Bu konuda bkz.:Aliefendioğlu, s.26-27; Gözler, Kemal: Türk Anayasa Hukuku Dersleri, Genişletilmiş ve Güncelleştirilmiş 4.Baskı, Bursa 2007, s.455.

Yurdun bir veya birden fazla bölgesinde veya bütününde olağanüstü hal veya sıkıyönetim ilanına yetkili kurul, Cumhurbaşkanının başkanlığında toplanan Bakanlar Kuruludur. Bakanlar Kurulu, bu yetkiyi, şiddet olaylarının yaygınlaşması ve kamu düzeninin ciddi şekilde bozulmasına bağlı hallerde ve sıkıyönetim ilanında Milli Güvenlik Kurulu'nun da görüşünü aldıktan sonra, doğal afet ve ağır ekonomik bunalım hallerine bağlı olarak ilan edilebilen olağanüstü hal ilanında ise kendi değerlendirmesiyle kullanabilir. Bakanlar Kurulunun konuya ilişkin kararları Resmi Gazetede yayınlanır ve olağanüstü hal ilanına ilişkin kararları derhal, sıkıyönetim ilanına ilişkin kararları ise aynı gün TBMM'nin onayına sunulur. Olağanüstü halin her iki türü ve sıkıyönetimin süresi kural olarak altı ayı geçemez. TBMM bu süreyi değiştirebileceği gibi, gerekli görürse olağanüstü hali ve sıkıyönetimi kaldırabilir veya Bakanlar Kurulunun talebi üzerine her defasında dört ayı geçmemek üzere süreyi uzatabilir. Ancak, savaş hallerinde, sıkıyönetimin uzatılmasında, dört aylık süre ile sınırlı olma koşulu aranmaz⁷ (Any.m.119-122).

Anayasa, olağanüstü yönetim usullerini düzenlerken, getirilecek sınırlamaların ve yükümlülüklerin kanunla belirlenmesi koşulunu getirmiştir. Ancak, Anayasanın 121/3. ve 122/2. maddelerine göre, gerek olağanüstü hal süresince ve gerekse sıkıyönetim süresinde Cumhurbaşkanının başkanlığında toplanan Bakanlar Kurulu, "olağanüstü halin ya da sıkıyönetim halinin gerekli kıldığı konularda" kanun hükmünde kararname çıkarabilecektir⁸. Anayasanın anılan maddelerine uygun olarak, olağanüstü hali ayrıntılı olarak düzenleyen 2935 sayılı Olağanüstü Hal Kanunu⁹ çıkarılmıştır. Olağanüstü yönetim usullerinin diğer türü olan Sıkıyönetim, Savaş ve Seferberlik halleri ile ilgili kanuni düzenlemeler ise, 1402 sayılı Sıkıyönetim Kanunu¹⁰ ve 2941 sayılı Seferberlik ve Savaş Hali Kanununda yer almıştır¹¹.

2- GREV ve LOKAVT HAKKININ YASAL ÇERÇEVESİ ve TEMEL İLKELERİ

Anayasanın "grev hakkı ve lokavt" başlıklı 54.maddesinde, toplu iş sözleşmesinin yapılması sırasında uyuşmazlık çıkması halinde işçiler grev hakkına sahiptir demek suretiyle, bu hakkı güvence altına almış,

⁷ Bu konularda bkz: Kaboğlu, İ.Özden: Özgürlükler Hukuku, Gözden Geçirilmiş ve Genişletilmiş 6.Baskı, Ankara 2002, s.114 vd.; Gözler, s.456 vd.

⁸ Gözler, s.439 vd.

⁹ Bkz.:R.G.27.10.1983,18204.

¹⁰ R.G.15.05.1971,13837.

¹¹ R.G.08.11.1983,18215.

bu hakkın kullanılmasının ve işverenin lokavta¹² başvurmasının usul ve şartları ile kapsam ve istisnalarını düzenleme yetkisini kanun koyucuya bırakmıştır¹³. Bu hükümlerle, grev, 1961 Anayasasında olduğu gibi 1982 Anayasasında da, temel sosyal hak olarak kabul edilmiştir. Ancak, 1982 Anayasası, toplu iş mücadelesi olan grev konusunda, 1961 Anayasasına nazaran çok daha geniş ve aynı zamanda kısıtlayıcı etkisi bulunan düzenlemeler getirmiş, bir bakıma toplu iş uyuşmazlıkları sisteminin temel ilkelerini bir anayasada olması gerekenden daha ayrıntılı şekilde belirlemek yoluna gitmiştir¹⁴.

Anayasanın 54. maddesinde grev hakkı sadece toplu iş sözleşmesi yapılması sırasında uyuşmazlık çıkması halinde tanınmış, hak uyuşmazlıklarında grev yolu kapatılmıştır¹⁵. Anayasa, güvence alanını menfaat uyuşmazlıklarına indirgemekle kalmamış, grev hakkının ve lokavtın sınırlarını, grev hakkı ile lokavta getirilen yasakları da göstermiştir.

Anayasanın 54/2. maddesine göre, grev hakkı ve lokavt iyiniyet kurallarına aykırı biçimde toplum zararına ve ulusal serveti tahrip edecek şekilde kullanılmayacaktır. Yine, 1982 Anayasası, 1961 Anayasasında farklı olarak yasak grev ve lokavt türlerini teker teker belirtmiştir. Buna göre, siyasi amaçlı grev ve lokavt, dayanışma grev ve lokavtı, genel grev ve lokavt, işyeri işgali, işi yavaşlatma, verim düşürme ve diğer direnişler yapılamaz(m.54/7).

1982 Anayasası, grev hakkını düzenlerken yepyeni bir sorumluluk ilkesi de öngörmüştür. Hukuk sistemi içinde şimdiye kadar yeri olmayan, yeni Anayasa'nın getirdiği kendine özgü bu sorumluluğa göre, grev esnasında greve katılan işçilerin ve sendikanın kasıtlı veya

¹² Anayasada, "lokavt" deyimine yer verilmekle beraber, lokavttan bir hak olarak söz edilmemektedir. Bu hüküm, lokavtın anayasal bir hak olmadığını değil, lokavtın grev ile eşit değerde bir hak olarak ele alınmamasını gerektiğini vurgulamak içindir. Bkz. : Çelik, Nuri : İş Hukuku Dersleri, Yenilenmiş 20. Bası, İstanbul 2007, s.606; Narmanlıoğlu, Ünal: İş Hukuku II, Toplu İş İlişkileri, İzmir 2001, s.35-36; Oğuzman, Hukuki Yönden İşçi İşveren İlişkileri, C.1, 4. Bası, Tarih ve yer yok, s. 119-120; Tuncay, A.Can: Toplu İş Hukuku, İstanbul 1999, s.284; Mollamahmutoğlu, Hamdi: Türk Hukukunda Lokavt, Ankara 1993, s.63.

¹³ Bu konuda bkz.: Oğuzman, Kemal : "Yeni Anayasanın Toplu İş İlişkilerini İlgilendiren Hükümleri", İHİD (R. Sarıca'ya Armağan), Yıl 3, Sayı 1-3, 1982, s.113 vd.; Reisoğlu, Seza: "T.C. Anayasasının Çalışma Hayatıyla İlgili Hükümleri", TÜTİS, Ocak 1983, s. 3 vd.

¹⁴ Ekonomi, İş Mücadelesi, s. 487; Narmanlıoğlu, Ünal: Grev, Ankara 1990, s.43 vd.; Taşkent, Savaş: "Grev Hakkı ve Sorunları", Çalışma Hayatımızın Güncel Sorunları, Eyrenci, Ö./Sağlam, F./Taşkent, S. Ortak yayını, İstanbul 1987, s. 213.

¹⁵ Oğuzman, İlişkiler, s. 120; Reisoğlu, Seza: 2822 Sayılı Toplu İş Sözleşmesi Grev ve Lokavt Kanunu Şerhi, Ankara 1986, s. 242; Aksi yönde, Taşkent, s. 214, Sağlam, Fazıl: "Anayasa Hukuku Açısından İşçi Haklarının Güncel Sorunları", Eyrenci, Ö./Sağlam, F./Taşkent, S. Ortak yayını, İstanbul 1987, s. 36-37.

Kamu-İş; C:9, S:4/2008

kusurlu hareketleri sonucu, grev uygulanan işyerlerinde sebep oldukları maddi zararlardan sendika sorumlu olacaktır(54/3).

Grev konusunda, Anayasanın öngördüğü bir başka düzenleme ise, greve katılmayan işçilerin çalışma özgürlükleri ile ilgilidir. Yasa düzeyinde düzenlenebilecek olan bu konuda Anayasa'nın getirdiği hüküm şöyledir: "Greve katılmayanların işyerinde çalışmaları greve katılanlar tarafından hiç bir şekilde engellenemez"(Any.m.54/son).

1982 Anayasası ile getirilen düzenlemelerden biri ve en önemlisi de, Anayasa ile grev hakkına idarenin müdahalesine izin verilmesidir. Gerçekten Anayasa'nın 54. maddesinin 4. ve 5. fıkraları, grevin ve lokavtın yasaklanabileceği ve ertelenebileceği haller ve işyerlerinin yasayla düzenleneceğini, grevin ve lokavtın yasaklandığı veya ertelendiği durumlarda erteleme sonunda, uyuşmazlığın artık Yüksek Hakem Kurulunca çözümleneceği öngörülmektedir. Böylece, 1982 Anayasası gerekli durumlarda idarenin greve müdahalesine açıkça olanak tanımıştır. Ayrıca, ertelemelerde ve yasaklamalarda zorunlu tahkim¹⁶ sistemi getirilmiştir. Diğer bir deyişle, bütünüyle bir yasa konusu tabi olan Yüksek Hakem Kurulu ve zorunlu tahkime ilişkin bu düzenlemesiyle 1982 Anayasası, grev yasağı yanında grev ertelemesini de zorunlu tahkime tabi kılmakla, erteleme adı altında dolaylı bir yasak yaratmış, bu yapıyla da grevi ertelemeye yetkili makamın iznine tabi bir hak olarak hüküm altına alınmıştır¹⁷.

Anayasamızdaki yeni düzenlemelerin 2822 sayılı TİSGLK'nda ayrıntılı biçimde ifade edilmiş olduğunu görmekteyiz. Bu yüzden grev ve lokavt haklarının kullanılamayacağı alan 2822 sayılı Kanun ile genişletilmiş¹⁸, başka bir deyimle bu hakların kullanım alanı daraltılmıştır. 2822 sayılı TİSGLK, bu bağlamda, değişik maddeleriyle grev ve lokavtın kullanılmasına ilişkin ayrıntılı düzenlemeler getirmiştir. İdari tasarruflarla grev hakkına getirilen bu müdahaleler uluslararası platformda çok eleştirilmiş ve ülkemiz 1982 Anayasasında greve idari müdahaleye yer veren hükümleriyle, buna koşut yürürlüğe

¹⁶ Bu konuda bkz. Kutal, Metin : "Barışa Çözüm Yollarından Tahkimin Türk Hukukundaki Yeri", İktisat ve Maliye, C.31, Kasım 1984, s. 331-338; Oğuzman, Kemal: "Toplu İş Uyuşmazlıklarında Mecburi Tahkim", IV. Ticaret ve Banka Hukuku Haftası, 29 Kasım-4 Aralık 1965, Banka ve Ticaret Hukuku Araştırma Enstitüsü Yayını, Ankara 1966, s. 265-296.

¹⁷ Demircioğlu, Murat: "Türk İş Hukukunda Grev Hakkına İdari Tasarruflarla Müdahale", İş Hukuku Dergisi, C.I, Sayı 2, Nisan-Haziran 1991, s. 182.

¹⁸ Bkz. Kutal, Metin : "2822 Sayılı Yasada Grev ve Lokavt Yasakları", İktisat ve Maliye, C.34, 1984, s. 179-186.

sokulan 2822 sayılı TİSGLK'nun ilgili hükümleri, Uluslararası Çalışma Örgütü'nde farklı tarihlerde çeşitli yakınmalara neden olmuştur¹⁹.

III- 2935 SAYILI OLAĞANÜSTÜ HAL KANUNUNDA GREV ve LOKAVT HAKKININ KULLANILMASINA YÖNELİK DÜZENLEMELER

Olağanüstü hal belli sebeplerle ilan olunan, geçici olarak temel hak ve özgürlüklerin kısmen ya da tamamen durdurulmasına veya vatandaşlar için para, mal ve çalışma yükümlülüklerinin getirilmesine olanak veren olağanüstü bir yönetim usulüdür²⁰. 2822 sayılı yasanın 31. maddesinin 2. fıkrasında yer alan olağanüstü hallerde uygulanacak hükümler saklıdır diyen düzenlemesi de 3451 sayılı yasa ile kaldırılmıştır²¹. Bununla birlikte, sıkıyönetim bahsinde de belirttiğimiz üzere, 2822 sayılı Kanunundaki bu hükmün kaldırılması, Olağanüstü Hal Kanununda, grev ve lokavt hakkının kullanılmasına ilişkin olarak getirilen düzenlemeleri ortadan kaldırmamaktadır.

Gerek Anayasa ve gerekse 2935 sayılı Olağanüstü Hal Kanunu açısından, olağanüstü hal ilan edilebilecek durumlar, tabii afet ve tehlikeli salgın hastalıklar, ağır ekonomik bunalım halleri ve şiddet hareketleridir.

1- Tabii Afet ve Tehlikeli Salgın Hastalıklar Nedeniyle Olağanüstü Hal İlanında

Olağanüstü Hal Kanununun 5. ve 9. maddelerinde “tabii afet ve tehlikeli salgın hastalıklar” sebebiyle ilan edilecek olağanüstü hal ilan edilmesi durumunda vatandaşlara ne gibi para, mal ve çalışma

¹⁹ Bkz. Gülmez, Mesut : Sendikal Hakların Uluslararası Kuralları ve Türkiye, TODAİE Yay., Ankara 1988, s. 436 vd., Kutal, Metin : “Uluslararası Çalışma Normları Karşısında Türkiye’de Sendikacılık ve Toplu Pazarlık Hukuku, İktisat ve Maliye, C.34, Sayı 4, Temmuz 1987, s. 146-153; Aksi yönde, Oğuzman, Kemal: “2821 Sayılı Sendikalar Kanunu ile 2822 Sayılı Toplu İş Sözleşmesi, Grev ve Lokavt Kanunu Hükümlerinin Milletlerarası Çalışma Teşkilatı (ILO) İlke ve Sözleşmelerine Aykırılığı İddiaları Konusunda Bir İnceleme”, 2822 Sayılı Toplu İş Sözleşmesi Grev ve Lokavt Kanununun Uluslararası Normlara Uygunluğu, TİSK Yayını, Ankara 1986, s. 7-34; Ekonomi, Münir : “2821 ve 2822 Sayılı Kanunların Uluslararası Normlara Uygunluğu”, a.g.y., s. 36-52.

²⁰ Gözler, s.456.

²¹ Ekonomi, Münir: “2822 Sayılı Toplu İş Sözleşmesi, Grev ve Lokavt Kanununda 3451 Sayılı Kanun İle Yapılan Değişiklikler”, Kamu-İş, Ocak 1989, s.3-12.

yükümlülükleri getirilebileceği ayrıntılı olarak düzenlenmiştir. Bu nedenle olağanüstü hal ilan edilmesi halinde 2935 sayılı Kanunda grev ve lokavt hakkına doğrudan müdahale eden bir hüküm mevcut değildir. Kanunda, bu nedene dayalı olarak grev ve lokavtın yasaklanmasına ilişkin bir hüküm yer almamakla birlikte, kanımızca, olağanüstü hal yasasının, “Tabii afet ve tehlikeli salgın hastalıklar sebepleriyle olağanüstü hal ilan edilen bölgelerde bulunan 18-60 yaşları arasındaki bütün vatandaşlar olağanüstü hal sebebiyle kendilerine verilecek işleri yapmakla yükümlüdür” diyen “çalışma yükümlülüğü” başlıklı 8. maddesi herkese çalışma yükümlülüğü getirdiğinden, grev ve lokavt uygulamasının durdurulmasına olanak tanıyan bir düzenleme olarak nitelenebilir²². Öğretide, kanunda getirilen bu düzenlemenin, grev hakkının kullanılmasına doğrudan doğruya bir müdahaleyi öngörmediği, çalışma yükümlülüğü getiren bu düzenlemenin amacının, grev hakkının kullanılmasını sınırlamak değil, olağanüstü hal nedeniyle verilen işlerin yapılmasını sağlamak olduğu ve bu nedenle idarenin greve müdahalesinde titiz davranması gerektiği belirtilmektedir²³.

Diğer yandan, TİSGLK m.31’e göre, “Yangın, su baskını, toprak veya çığ kayması veya depremlerin sebebiyet verdiği ve genel hayatı felce uğratan felaket hallerinde Bakanlar Kurulu, bu hallerin vuku bulduğu yerlere inhisar etmek ve bu hallerin devamı süresince yürürlükte kalmak üzere, gerekli görülen işyerleri veya işkollarında grev ve lokavtın yasak edildiğine dair karar verebilir. Yasağın kaldırılması da aynı usule tabidir”. Bu hükmün de kapsamına girebilecek doğal afetler, Olağanüstü Hal Kanunu çerçevesinde olağanüstü hal ilanını gerektirmişlerse, bu kanunun hükümlerine tabi olurlar. Ancak, TİSGLK m.31’de belirtilen, genel yaşamı felce uğratan bu felaket halleri, olağanüstü hal ilanını gerektirecek ölçüde olmasa da, Bakanlar Kurulu tarafından grev ve lokavtın yasaklanmasının nedeni olabilir²⁴.

2- Ağır Ekonomik Bunalım Nedeniyle Olağanüstü Hal İlanında

Bu neden dolayısıyla da, olağanüstü hal ilan edilmesi halinde, 2935 sayılı olağanüstü Hal Kanununda, grev ve lokavt hakkının kullanılmasına ilişkin herhangi bir müdahale öngörülmemiştir²⁵.

²² Reisoğlu, Şerh 86, s. 290; Narmanlıoğlu, Grev, s. 192.

²³ Demircioğlu, s. 186-187.

²⁴ Oğuzman, İlişkiler, s.192.

²⁵ Reisoğlu, Şerh 86, s. 290; Demircioğlu, s. 186; Mollamahmutoğlu, s.73.

Olağanüstü Hal Kanunu, ağır ekonomik bunalım sebebiyle ilan edilecek olağanüstü hal ilanında, vatandaşlar için doğrudan doğruya para, mal ve çalışma yükümlülüğü öngörmemekte, sadece "...ekonominin düzenlenmesi ve iyileştirilmesi amacı ile mal, sermaye ve hizmet piyasalarını yönlendirici, vergi, para, kredi, kira, ücret ve fiyat politikalarını belirleyici ve çalışmaya ilişkin her türlü tedbir ve yükümlülüklerin..." tespiti, düzenlenmesi ve izlenmesine ilişkin olarak Bakanlar Kuruluna Kanun Hükmünde çıkarabilme yetkisi tanımaktadır (m.10), şeklindeki düzenlemesinin grevi yasaklayabilme yetkisini de kapsadığı belirtilmektedir²⁶. Kanımızca, bu neden dolayısıyla olağanüstü hal ilan edilmesinde, grev ve lokavt hakkının kullanılmasına ilişkin doğrudan bir düzenleme söz konusu olmayıp, getirilen düzenleme, para ve mal yükümlülüğüne ilişkin dolaylı bir müdahaledir.

3- Şiddet Hareketleri Nedeniyle Olağanüstü Hal İlanında

Şiddet olaylarının yaygınlaşması veya kamu düzeninin ciddi şekilde bozulması nedeniyle olağanüstü hal ilan edilmesinde, 2935 sayılı Olağanüstü Hal Kanununda bu konuda düzenleme olmadığından, idarenin, grev kararı alınmasını ya da alınmış grev kararının uygulanmasını yasaklaması ya da izne bağlaması söz konusu değildir²⁷. Ancak, olağanüstü hal bölgesindeki şiddet olaylarının yaygınlaşması ve kamu düzeninin ciddi şekilde bozulması nedenine dayalı olağanüstü halin devamı süresince, 430 sayılı Kanun Hükmünde Kararname'nin²⁸ 2. maddesine göre²⁹, olağanüstü hal bölge valisi olağanüstü halin devamı süresince grev ve lokavt yetkisinin kullanılmasını, irade beyanı, referandum gibi sendikal faaliyetleri durdurabilir veya izne bağlar. Dolayısıyla, ancak, bu nedene dayalı bir olağanüstü hal ilanında grev ve lokavtın yasaklaması söz konusu olabilecektir.

Olağanüstü halin uygulanması, Olağanüstü Hal Kanununun 12. ve devamı maddelerinde düzenlenmiştir. Olağanüstü Hal Kanununun 14. maddesi gereği, olağanüstü hal bir ili kapsıyorsa il

²⁶ Narmanlıoğlu, Toplu İş, s.621.

²⁷ Demircioğlu, s. 188.

²⁸ R.G. 16.12.1990, 20727.

²⁹ Anayasada açıklık olmamakla birlikte, çıkarılan olağanüstü hal ve sıkıyönetim KHK'lerinin, olağanüstü halin veya sıkıyönetimin kalkmasıyla kendiliğinden yürürlükten kalktıkları kabul edilmektedir. Bkz.:Gözler, s.443.

valisine, bir bölge valiliğine bağlı birden çok ilde ilan edilmesi halinde bölge valiliğine, birden fazla bölge valisinin görev alanına giren illerde veya bütün yurttan ilan edilmesi halinde koordinasyon ve işbirliği Başbakanlıkça sağlanmak suretiyle bölge valilerine aittir. Olağanüstü hal makamlarının bütün eylem ve işlemleri yargısal denetime tabidir. Bu işlemlere karşı idari yargı organlarında iptal davası açılabilir³⁰. Yürütmeyi durdurma kararları bakımından, 2822 sayılı TİSGLK'nun 33. maddesinin sonunda, "olağanüstü halin ilan edildiği bölgelerde grev ve lokavt kararlarına ilişkin davalarda yürütmenin durdurulmasına karar verilemez" şeklinde bir düzenleme yer almaktadır. Öğretide, olağanüstü hallerde, genel nitelikte grev yasağı söz konusu olduğu ve bu hükmün, grev ve lokavtın Bakanlar Kurulu tarafından ertelenmesine ilişkin 33. maddesini değil, geçici yasakları düzenleyen 31. maddeyi ilgilendirdiği belirtilmektedir³¹.

IV- 1402 SAYILI SIKIYÖNETİM KANUNU AÇISINDAN GREV ve LOKAVT HAKKININ KULLANILMASI

2822 sayılı yasanın 31. maddesinin 2. fıkrasında yer alan "Sıkıyönetim halinde uygulanacak hükümler saklıdır" hükmü 3451 sayılı Kanun ile kaldırılmıştır³². Bununla birlikte, 2822 sayılı TİSGLK'nun, Sıkıyönetim Kanununa yollamada bulunan bu hükmünün kaldırılması, Sıkıyönetim Kanununda grev ve lokavt hakkının kullanılmasına ilişkin olarak getirilen düzenlemeleri ortadan kaldırmamaktadır³³.

1402 sayılı Sıkıyönetim Kanununun 2301 sayılı Kanun³⁴ ile değişik 3. maddesine göre, sıkıyönetim bölgesinde genel güvenlik, asayiş ve kamu düzenini korumak ve sağlamakla görevli olan sıkıyönetim komutanı, gerektiği hallerde grev ve lokavt yetkilerinin kullanılması gibi sendikal faaliyetleri sürekli olarak durdurmak veya izne bağlamak yetkisine sahiptir (m. 3/f bendi). Burada, söz konusu olan "durdurma", aslında bir "yasaklama"dan ibarettir³⁵. Bu anlamda, sıkıyönetim komutanlığı henüz grev ve lokavt kararı alınmadan grev ve lokavt yetkisini süreli veya süresiz olarak izne bağlayabileceği gibi,

³⁰ Gözler, s.460.

³¹ Bkz.:Oğuzman, İlişkiler, s.195;Narmanlıoğlu, Toplu İş, s.617, d.n.341.

³² Bkz. Ekonomi, Değişiklikler, s. 3-12.

³³ Tuncay, s.253.

³⁴ R.G. 21.09.1980, 17112.

³⁵ Tunçomağ, Kenan/Centel, Tankut: İş Hukukunun Esasları, İstanbul 2005, s.445.

alınmış bir grev ve lokavt kararının uygulanmasını da izne bağlayabilir. Bu durumda, izin verilen grev ve lokavtlar yapılabilir, izin verilmeyen durumlarda ise grev ve lokavt yasağı söz konusudur. Şayet, grev ve lokavt başladıktan sonra bu yasak yürürlüğe girerse grev ve lokavtın derhal durdurulması gerekir. Bu nedenle, sıkıyönetim idaresi, sıkıyönetim süresince sıkıyönetimin bölgesinin tümünde veya sıkıyönetimin uygulandığı bölgedeki belirli bir işkolunda veya belli bir işyeri ya da işyerlerinde grevleri izne bağlayabileceği gibi, tüm grevleri sürekli olarak durdurabilecektir³⁶. Aynı şey lokavt için de söz konusu olacaktır³⁷.

Grevleri izne bağlamada, yasaklamada komutanlığın takdir yetkisi bulunmakla beraber, bu yetkiyi “mutlak” anlamda anlamamak gerekir. Çünkü, komutanlık bu yetkiyi kullanırken nesnel olmalı ve inandırıcı gerekçelere dayanmalıdır³⁸. Dolayısıyla, bu kararlar aleyhine idari yargı yoluna başvurulmalıdır³⁹. Fakat, Sıkıyönetim Kanunu, sıkıyönetim komutanlarına tanınan yetkilerin kullanılmasına ilişkin idari işlemler hakkında iptal davası açılmaz hükmü ile bu yolu kapatmıştır(1402 sayılı Kanun, ek m.3).

Yasak, sıkıyönetim bölgesinin tümünde ya da yalnızca sıkıyönetimin uygulama alanı olan belirli bir işkolunda veya belli bir işyeri yahut işyerlerinde söz konusu olup, süreli ise süre biter bitmez, süresiz ise yeni bir kararla veya sıkıyönetimin kaldırılmasıyla sona erdiğinden burada, geçici bir grev yasağı söz konusudur⁴⁰.

Grevin uygulanmasını engelleyen bu geçici yasak, kural olarak sıkıyönetimin ortadan kalkmasına kadar devam eder. Ancak, bundan önce de sıkıyönetim komutanlığı tarafından kaldırılabilirdiği gibi, yasak süreli ise, bu sürenin bitmesi ile de grev ve lokavt yasağı sona erecektir. Dolayısıyla, gerek yasağın sona ermesi ve gerekse yasağın kalkmasıyla birlikte, kanundaki sürelerle uyularak grev ve lokavtın uygulamaya konulması mümkündür. Gerçekten, 2822 sayılı TİSGLK'nun grev ve lokavt yasakları konusunda, Sıkıyönetim Kanununa atıf yapan düzenlemesi yürürlükten kaldırılmışsa da, Kanunun 37/4. maddesinde, sıkıyönetim komutanının grev ve lokavtı

³⁶ Bkz.:Demircioğlu, s 185; Narmanlıoğlu, Grev, s. 190-191.

³⁷ Bkz.: Tunçomağ, Kenan: İş Hukuku , C.II, Toplu İş Sözleşmesi-Uzlaştırma ve Tahkim Grev ve lokavt-İş Muhakemesi, Kırklareli-Vize, 1980, s.285.

³⁸ Demircioğlu, s. 185.

³⁹ Bkz.:Oğuzman, Kemal: Hukuki Yönden Grev ve Lokavt, İstanbul 1964, s.50; Reisoğlu, Seza:Toplu İş Sözleşmesi, Grev ve Lokavt Kanunu Şerhi, 2. Baskı, Ankara 1975, s. 354; Tunçomağ, s. 285.

⁴⁰ Demircioğlu, s. 185.

durdurmasına ilişkin kararını kaldırması üzerine, yasağın sona erdiği tarihten itibaren altmış gün içinde, karşı tarafa noter aracılığıyla altı iş günü önceden bildirilerek, uygulamaya konulabileceğini açıkça belirtmiştir. Kanundaki düzenlemeden, grev ve lokavt kararlarının uygulanmaya konması için, sadece, bu hükmün mü uygulanacağı konusu açık değildir. Ancak, hukukumuzda grev ve lokavt kararlarının uygulamaya konulabilmesi için, bu kararların belli bir usule ve sürelerle uyularak alınması gerekir. Bunun için, öncelikle, uyuşmazlığın sağlanamadığına ilişkin tutanağın alındığı tarihten itibaren, yasada, öngörülen sürede grev kararı alınmış (TİSGLK m. 27) ve tevdi edilmiş (TİSGLK m. 28) olmalıdır⁴¹. Henüz bir grev veya lokavt kararı alınmadan bir yasaklama veya durdurma getirilmiş ise, kanımızca, yasak, grev ve lokavt kararlarının⁴² alınmasını engellemekle birlikte, uyuşmazlığın anlaşmazlık ile sonuçlandığına ilişkin sürecin tamamlanmasına engel değildir. Çünkü, tarafların arasında, greve ve dolayısıyla da lokavta gidebilmelerine yol açacak bir anlaşmazlığın olup olmayacağı belli değildir.

Öte yandan, sıkıyönetimce kaldırılan yasağın sonra da tekrar konulması da mümkündür. Kurumun niteliği bunu gerektirdiğinden, Bakanlar Kurulu'nun grevi erteleme kararından farklı olarak, sıkıyönetim kararıyla birden çok yasaklama getirmek mümkündür⁴³.

V. SEFERBERLİK VE SAVAŞ DURUMUNDA GREV VE LOKAVT HAKKININ KULLANILMASI

Seferberlik ile seferberliğin türleri, savaş, seferberlik ve savaş halleri, bu konuda görevli makamlarla, seferberlik ve savaş hali ilanları ile bunların uygulanmaları ve son bulmalarına ilişkin esaslar, Anayasanın 122. maddesi uyarınca çıkarılan 2941 sayılı Seferberlik ve Savaş Hali Kanununda belirtilmiştir.

Savaş hali, savaş ilanına karar verilmesinden, bu halin kaldırıldığı ilan edilmesine kadar devam eden süre içinde, hak ve özgürlüklerin kanunlarla kısmen veya tamamen sınırlandırıldığı durumdur (Seferberlik ve Savaş Hali K.m.3/bent6). TİSGLK m.31/1'e göre, savaş halinde grev ve lokavt yapmak yapılamaz. Olağanüstü ve ülkenin hayati menfaatinin söz konusu olduğu savaş halinde, iş

⁴¹ Oğuzman, İlişkiler, s. 194.

⁴² Grev ve lokavtın yasaklanmasının, grev ve lokavt kararlarını da kapsayıp kapsamadığı konusunda bkz.: Seferberlik ve Savaş halinde grev ve lokavt yasakları ile ilgili açıklamalarımız.

⁴³ Narmanlıoğlu, Toplu İş, s. 620-621, dn.354.

mücadelesi araçlarına başvurmanın yasaklanması anlaşılır bir şeydir. Savaş halinde, Devletin varlığının ve toplum yaşantısının karşılaşıacağı tehlikenin büyüklüğü ve önemi her türlü tartışmanın dışındadır⁴⁴. Ancak, Türk Silahlı Kuvvetlerinin yabancı bir ülkeye asker göndermesi hali savaş durumundan farklı olduğundan, böyle bir durumda grev ve lokavt yasağı uygulanmaz⁴⁵.

TİSGLK m.31'de grev ve lokavtın yasaklandığı bir başka durum da seferberlik halidir. Seferberlik, Devletin tüm güç ve kaynaklarının, başta askeri güç olmak üzere, savaşın ihtiyaçlarını karşılayacak şekilde hazırlanması, toplanması, düzenlenmesi ve kullanılmasına ilişkin bütün faaliyetlerin uygulandığı, hak ve özgürlüklerin kanunlarla kısmen veya tamamen sınırlandırıldığı bir durumdur (Seferberlik ve Savaş Hali K. m.3/bent1). Seferberlik, savaş hali veya savaş olmadığı halde, savaş için hazırlık, bekleme devresidir. Ancak, savaş hali her zaman seferberlik halini kapsamayabilir⁴⁶. Seferberlik ve Savaş hali Kanununa göre (m.3), seferberlik, ülkenin bütünü için söz konusu olabileceği gibi, ülkenin bir veya bir kaç bölgesi için de söz konusu olabilir. Bu nedenle, grev ve lokavt yasağı, seferberliğin genel olması durumunda ülkenin bütününde, kısmi olması halinde de, ülkenin seferberlik uygulanan bir veya birkaç bölgesindeki bütün iş ve işyerlerine uygulanacaktır.

Sıkıyönetim Kanununun 24. maddesi, savaş halinde sıkıyönetim ilan edilmemiş olsa dahi, 24. maddeye göre görevlendirilen bir komutanın Sıkıyönetim Kanununun 3. maddesindeki önlemleri almaya yetkili olacağını belirtmekle birlikte, savaş halinde, TİSGLK'nun 31. maddesi gereğince bir grev ve lokavt yasağı söz konusu olduğundan, komutanın Sıkıyönetim Kanunundaki yetkisini kullanmasına ihtiyaç olmaksızın yasak mevcuttur⁴⁷.

Olağanüstü Hal Kanunu ve Sıkıyönetim Kanununda grev ve lokavt için getirilen düzenlemelerden farklı olarak, gerek savaş ve gerekse genel veya kısmi seferberlik durumunda, grev ve lokavtların yasaklanması için herhangi bir makam veya merciin kararına gerek yoktur. Grev ve lokavt yasağı, savaş veya seferberlik halinin yürürlüğe girmesiyle başlar. Bu anlamda, ülkede, seferberlik veya savaş halinin durumunun bulunduğu bir dönemde, alınmış olan grev ve lokavt

⁴⁴ Narmanlıoğlu, Toplu İş, s.619.

⁴⁵ Narmanlıoğlu, Toplu İş, s.619, 675; Reisoğlu, Şerh 75, s.344.

⁴⁶ Uğur, Galip:"Türk Hukukunda Olağanüstü Hallerin Grev ve Lokavt Haklarına Etkisi", Banka ve Ticaret Hukuku Dergisi, Cilt:V, Sayı:1, Şubat 1969, s.36.

⁴⁷ Oğuzman, İlişkiler, s.193-194.

Kamu-İş; C:9, S:4/2008

kararları uygulanamayacağı gibi uygulanmakta olan grev ve lokavtların da durdurulması gerekir⁴⁸. Buna rağmen yapılan grev ve lokavtlar kanun dışı olacaktır.

TİSGLK m.31'de, geçici grev ve lokavt yasaklarının söz konusu olduğu hallerde grev ve lokavtın uygulanamayacağı belirtilmekte, buna karşılık grev ve lokavt kararlarına değinilmemektedir. Öğretide ileri sürülen bir görüşe göre, geçici yasaklar, grev ve lokavt kararı alınmasını değil, bu kararların uygulanmasını etkiler. Bu nedenle, yasanın grev ve lokavt uygulamasına kadar ki dönem için öngördüğü tüm işlemler devam edecektir. Yani toplu iş sözleşmesi için yetki isteme, toplu görüşme, uyuşmazlığın aracıya intikali ve grev ve lokavt kararı almak geçici grev ve lokavt yasağından etkilemeyecek, tam aksine bu kanunda belirli sürelerde yapılması öngörülen işlemlerin yapılmaması yetkinin düşmesine neden olacaktır⁴⁹.

Bu konuda ileri sürülen bir başka görüşe göre ise, geçici yasaklar başlığı altında "...grev ve lokavt yapılamaz." şeklinde ifade edilen düzenleme, grev ve lokavt kararının uygulanması kadar, grev ve lokavt kararı alınmasını da içermektedir. Nitekim, TİSGLK m.72, geçici yasakların ihlalini cezalandırırken, yalnızca, grev ve lokavt kararının uygulanması halini değil, grev ve lokavtın geçici olarak yasaklandığı işlere ve işyerlerine ilişkin grev ve lokavt kararı verenler için de ceza öngörmek suretiyle geçici yasaklarda grev ve lokavt kararı alınmasını da kanuna aykırı kabul etmiştir⁵⁰. Bu anlamda, savaş, seferberlik, sıkıyönetim ve olağanüstü hallerde grev ve lokavt yasaktır, şeklinde bir düzenlemenin alınacak olan grev ve lokavt kararlarının alınmasını da kapsayacağı söylenebilir de, taraflar arasında anlaşmanın olmadığına ilişkin arabuluculuk tutanağının taraflara tebliğine kadar olan sürecin tamamlanması (TİSGLKm.23) gerekir. Yani, grev ve lokavtın sürekli olarak yasaklandığı durumlarda olduğu gibi, tarafların anlaşma ihtimalini sonuna kadar denemelerini bu durumlarda da aramak gerekir⁵¹. Ancak, burada şunu da belirtmek gerekir ki, hukukumuzda yasal bir lokavt kararı alabilmek için, yasadaki usule uygun olarak bir grev kararının alınıp tebliğ edilmesi gerekir. Grev kararı, kanunun öngördüğü usule uygun olarak tebliğ edilmemişse veya usulüne göre tebliğ edilmekle birlikte yasal grev için aranan koşullar gerçekleşmeden alınmış bir grev kararı varsa, işverenin yasal lokavt kararı alması olanaklı değildir. Çünkü, bu durumlarda grev yasa

⁴⁸ Tunçomağ, /Centel, s.444. Bkz.: Oğuzman, İlişkiler, s.191,294; Narmanlıoğlu, Toplu İş, s.619.

⁴⁹ Reisoğlu, Şerh 86, s.287-288; Aynı yazar, Şerh 75, s.344.

⁵⁰ Mollamahmut oğlu, Hamdi: Türk Hukukunda Lokavt, Ankara 1993, s.70 ve d.n.2.

⁵¹ Bu anlamda, Tuncay, s.231.

dışı olup, yasa dışı grevlere karşı işveren yasanın kendisine verdiği diğer olanaklardan (TİSGLK M.45/1-2) yararlanabilir⁵² .

Savaş ve seferberliğin devamı süresince grev ve lokavt yasak edilmiş olduğundan, yasağa yol açan bu durumların sona ermesiyle birlikte grev ve lokavt yasağı da sona ermiş olacaktır. Yasağın sona ermesi ile birlikte, grev ve lokavtın uygulanmasına devam etme olanağı ortaya çıkabilecektir. Grev ve lokavtın yasaklanması nedeniyle uygulamaya konulamayan veya uygulaması durdurulan yasal bir grev ve lokavt kararı, TİSGLK.m.37/4 uyarınca, yasağın kalktığı tarihten itibaren altmış gün içinde ve karşı tarafa noter aracılığıyla altı işgünü içinde bildirilecek tarihte uygulamaya konulabilecektir⁵³.

Ancak, yasak, henüz grev ve lokavt kararı alınmadan ortaya çıkmış ise, en erken, taraflar arasında anlaşmanın olmadığına ilişkin arabuluculuk tutanağının alınmasından itibaren (TİSGLK m.27), yapılacak olan işlemlerin kanunda öngörülen usule uygun olarak kaldığı yerden tekrar başlaması gerekir⁵⁴. Grev ve lokavt kararlarının alınması aşamasında yasak söz konusu ise, kanunda öngörülen süre, yasaktan sonra başladığı için, yasağın kalkmasını takiben arta kalan süre kadar devam eder⁵⁵.

VI- OLAĞANÜSTÜ YÖNETİM USULLERİNDE GREV VE LOKAVTIN YASAKLANMASI ve YÜKSEK HAKEM KURULU'na BAŞVURU

Toplu İş Sözleşmesi Grev ve Lokavt Kanununda, savaş ve seferberlik halinde grev ve lokavt hakkının kullanılması, geçici grev ve lokavt yasakları başlığı altında düzenlenmiş, bu durumların geçerli olduğu hallerde, toplu iş sözleşmesinin oluşması da bu kapsamda ele alınmıştır. Olağanüstü Hal Kanununda ve Sıkıyönetim Kanununda, grev ve lokavt haklarının kullanılmasına yönelik olarak düzenlemeler getirilmekle birlikte, bu durumlarda toplu iş sözleşmesinin oluşmasına yönelik bir düzenleme yer almamaktadır. Kanımızca, bu her iki durumda, grev ve lokavt haklarının kullanılmasına ilişkin olarak, 2822

⁵² Mollamahmutoğlu, s.82.

⁵³ Tunçomağ/Centel, s.444.

⁵⁴ Öğretide, durdurulmuş olan grev ve lokavta devam edebilmek için, TİSGLK'nda bu konuda öngörülmüş usullerin yeniden uygulanmasına gerek olmaksızın, savaşın bitimi tarihinden itibaren altmış gün içinde ve karşı yana noter aracılığıyla altı işgünü önce bildirilecek tarihte uygulamaya konulabileceği belirtilmektedir.Bkz.:Tunçomağ/Centel, s.444.

⁵⁵ Bu anlamda, Mollamahmutoğlu, s.87.

Kamu-İş; C:9, S:4/2008

sayılı TİSGLK'nun geçici grev ve lokavt yasaklarına ilişkin getirdiği düzenlemelerini kıyasen uygulamak gerekir.

275 sayılı Kanundan⁵⁶ farklı olarak, 2822 sayılı TİSGLK'nda geçici grev ve lokavt yasaklarında Yüksek Hakem Kurulu'na derhal başvurulması kabul edilmemiştir. TİSGLK m. 32'de ayırım yapılmaksızın geçici yasaklarda, grev ve lokavtın altı ayı doldurmasından itibaren altı işgünü içinde tarafların Yüksek Hakem Kuruluna başvurabileceği belirtilmektedir. Yüksek Hakem Kurulu'na başvuru için grev ve lokavt yasağının en az altı aydan beri sürmesi bir ön koşuldur. Uygulanacak bir grev ve lokavt açısından yasak altı aydan fazla sürerse, yasağın altı ayı doldurmasından itibaren, altı işgünü içinde, Yüksek Hakem Kuruluna başvurulabilecektir(TİSGLK m.32). Altı aylık sürenin başlangıcı olarak grev ve lokavtın yasaklanması tarihi esas alınmalıdır. Bu anlamda, altı aylık sürenin başlangıcı, seferberlik ve savaş hali ilanında, bu hallerin ilanı tarihinden itibaren, sıkıyönetim durumunda, sıkıyönetim komutanınca, olağanüstü hal ilanında ise, olağanüstü hal valisinin grev ve lokavtı yasaklamasından itibaren başlar. Grev ve lokavt yasağının altı ayı doldurmasından itibaren altı işgünü içinde Yüksek Hakem Kurulu'na başvurmak için, TİSGLK m.23'de öngörülen arabuluculuk faaliyetinin başarısız kaldığına ilişkin tutanağın alınması gerekmektedir. TİSGLK m.23 ve 32'nin birlikte incelenmesinden, geçici grev ve lokavt yasaklarında zorunlu tahkim organı olarak Yüksek Hakem Kuruluna başvurmanın bir koşulunu, arabuluculuk faaliyetinin başarısız kalması oluşturur⁵⁷. Yani, tarafların anlaşma ihtimalini sonuna kadar denemeleri gerekir⁵⁸.

Ancak, yukarıda da belirttiğimiz üzere, grev ve lokavt yasağı, grev ve lokavt kararlarının alınmasını da kapsamakla birlikte, grev ve lokavt yasağının yürürlüğe girdiği tarihte veya grev ve lokavt yasağı altı ayı doldurduğu halde, tarafların henüz toplu görüşme veya arabuluculuk aşamalarında olması mümkündür. Bu durumda, yasak devam ediyorsa, TİSGLK m.32'ye göre, "...geçici grev ve lokavt yasağının altı ayı doldurmasından itibaren altı işgünü içinde Yüksek Hakem Kuruluna başvurulabilir" şeklinde getirilen düzenlemenin, yasağın başladığı tarihten itibaren başlayacak altı ayın bittiği tarihten itibaren değil, fakat, en erken arabuluculuk faaliyetinin başarısız kaldığına ilişkin tutanağın taraflara tebliği tarihinden itibaren başlaması (TİSGLK.m.23) yerinde bir çözüm olacaktır⁵⁹.

⁵⁶ 275 sayılı Kanun açısından, geçici grev ve lokavt yasaklarında YHK'na başvurulup başvurulamayacağı konusunda bkz.:Oğuzman, Mecburi Tahkim, s.280 vd.

⁵⁷ Tunçomağ/Centel, s.426.

⁵⁸ Tuncay, s.231.

⁵⁹ Bkz.:Reisoğlu, Şerh 86, s.294-295.

Kanunda öngörülen süre içinde, Yüksek Hakem Kuruluna başvurulmaz ise, olağanüstü yönetim usulünün sona ermesinden sonra, TİSGLK m.37/4'de öngörülen usule göre, grev ve lokavt uygulamasına devam edilebilir⁶⁰.

Uyuşmazlık, Yüksek Hakem Kurulu'nda iken, olağanüstü halin, sıkıyönetimin veya seferberlik veya savaş durumunun ortadan kalkması ya da grev ve lokavt yasağının kaldırılması durumunda ne olacağı konusunda, gerek 2822 sayılı TİSGLK'nda ve gerekse ilgili kanunlarda bir düzenleme mevcut değildir. Böyle bir durumda, uyuşmazlığın artık, Yüksek Hakem Kurulu tarafından çözümlenmesi gerektiği yerinde bir çözüm olacaktır⁶¹.

YARARLANILAN KAYNAKLAR

Aliefendioğlu, Yılmaz: "Anayasa Yargısı Açısından Olağanüstü Yönetim Usulleri", Amme İdaresi Dergisi, C.25, S.2, Haziran 1992.

Berkarda, Kemal : "Olağanüstü Yönetim Usulleri", in İl Han Özay, Gümüşğında Yönetim, İstanbul 1994.

Çelik, Nuri : İş Hukuku Dersleri, Yenilenmiş 20. Bası, İstanbul 2007.

Demircioğlu, Murat : "Türk İş Hukukunda Grev Hakkına İdari Tasarruflarla Müdahale", İş Hukuku Dergisi, C.I, Sayı 2, Nisan-Haziran 1991.

Ekonomi, Münir : "Türk Hukukunda İş Mücadelesinin Türleri ve Hukuka Uygunluğu", İş Hukuku Dergisi, C.I,1991 (İş Mücadelesi)

Ekonomi, Münir : "2822 Sayılı Toplu İş Sözleşmesi, Grev ve Lokavt Kanununda 3451 Sayılı Kanun İle Yapılan Değişiklikler", Kamu-İş, Ocak 1989.

Ekonomi, Münir : "2821 ve 2822 Sayılı Kanunların Uluslararası Normlara Uygunluğu", 2822 Sayılı Toplu İş Sözleşmesi Grev ve Lokavt Kanununun Uluslararası Normlara Uygunluğu, TİSK Yayını, Ankara 1986,

Gözler, Kemal : Türk Anayasa Hukuku Dersleri, Genişletilmiş ve Güncelleştirilmiş 4.Baskı, Bursa 2007.

⁶⁰ Bkz.: Reisoğlu Şerh 86, s.295.

⁶¹ Bu anlamda bkz.:Oğuzman, İlişkiler, s.194.

Kamu-İş; C:9, S:4/2008

Gülmez, Mesut : Sendikal Hakların Uluslararası Kuralları ve Türkiye, TODAİE Yay., Ankara 1988.

Kaboğlu, İ.Özden : Özgürlükler Hukuku, Gözden Geçirilmiş ve Genişletilmiş 6.Baskı, Ankara 2002.

Kutal, Metin : “Barışçı Çözüm Yollarından Tahkimin Türk Hukukundaki Yeri”, İktisat ve Maliye, C.31, Kasım 1984.

Kutal, Metin : “2822 Sayılı Yasada Grev ve Lokavt Yasakları”, İktisat ve Maliye, C.34, 1984.

Kutal, Metin : “Uluslararası Çalışma Normları Karşısında Türkiye’de Sendikacılık ve Toplu Pazarlık Hukuku, İktisat ve Maliye, C.34, Sayı 4, Temmuz 1987.

Oğuzman, Kemal : Hukuki Yönden İşçi İşveren İlişkileri, C.I, 4. Bası, Tarih ve yer yok İlişkiler (İlişkiler)

Oğuzman, Kemal : “Yeni Anayasanın Toplu İş İlişkilerini İlgilendiren Hükümleri”, İHİD (R.Sarıca’ya Armağan), Yıl 3, Sayı 1-3, 1982.

Oğuzman, Kemal : Hukuki Yönden Grev ve Lokavt, İstanbul 1964(Grev).

Oğuzman, Kemal : “Toplu İş Uyuşmazlıklarında Mecburi Tahkim”, IV. Ticaret ve Banka Hukuku Haftası, 29 Kasım-4 Aralık 1965, Banka ve Ticaret Hukuku Araştırma Enstitüsü Yayını, Ankara 1966(Mecburi Tahkim).

Oğuzman, Kemal : “2821 Sayılı Sendikalar Kanunu ile 2822 Sayılı Toplu İş Sözleşmesi, Grev ve Lokavt Kanunu Hükümlerinin Milletlerarası Çalışma Teşkilatı (ILO) İlke ve Sözleşmelerine Aykırılığı İddiaları Konusunda Bir İnceleme”, 2822 Sayılı Toplu İş Sözleşmesi Grev ve Lokavt Kanununun Uluslararası Normlara Uygunluğu, TİSK Yayını, Ankara 1986.

Özbudun, Ergun : Türk Anayasa Hukuku, Gözden Geçirilmiş 2.Baskı, Yetkin yayınları, Ankara 1990.

Mollamahmutoğlu, Hamdi : Türk Hukukunda Lokavt, Ankara 1993.

Narmanlıoğlu, Ünal: İş Hukuku II, Toplu İş İlişkileri, İzmir 2001 (Toplu İş).

Narmanlıoğlu, Ünal: Grev, Ankara 1990.(Grev).

Reisoğlu, Seza : “T.C. Anayasasının Çalışma Hayatıyla İlgili Hükümleri”, TÛTİS, Ocak 1983.

Reisoğlu, Seza : 2822 Sayılı Toplu İş Sözleşmesi Grev ve Lokavt Kanunu Şerhi, Ankara 1986(Şerh 86).

Reisoğlu, Seza : Toplu İş Sözleşmesi, Grev ve Lokavt Kanunu Şerhi, 2. Baskı, Ankara 1975 (Şerh 75).

Sağlam, Fazıl : “Anayasa Hukuku Açısından İşçi Haklarının Güncel Sorunları”, Eyrenci, Ö./Sağlam, F./Taşkent, S. Ortak yayını, İstanbul 1987.

Taşkent, Savaş : “Grev Hakkı ve Sorunları”, Çalışma Hayatımızın Güncel Sorunları, Eyrenci, Ö./Sağlam, F./Taşkent, S. Ortak yayını, İstanbul 1987.

Tuncay, A.Can : Toplu İş Hukuku, İstanbul 1999.

Tunçomağ, Kenan/

Centel, Tankut : İş Hukukunun Esasları, İstanbul 2005.

Tunçomağ, Kenan: İş Hukuku, C.II, Toplu İş Sözleşmesi-Uzlaştırma ve Tahkim Grev ve lokavt-İş Muhakemesi, Kırklareli-Vize, 1980.

Uğur, Galip :“Türk Hukukunda Olağanüstü Hallerin Grev ve Lokavt Haklarına Etkisi”, Banka ve Ticaret Hukuku Dergisi, Hukuku Dergisi, C.:V, S.1, Şubat1969.