



TÜRK-İŞ
TÜRKİYE İŞÇİ SENDİKALARI
KONFEDERASYONU

GREV

NASIL YAPILIR?

Av. Hüseyin Ekmekçioğlu
Av. H. Ferhan Tuncel

Eğitim Yayınları No. 15

1.892
M
00
66

TÜRK-İŞ Bilgi Merkezi



TÜRK-İŞ
TÜRKİYE İŞÇİ SENDİKALARI
KONFEDERASYONU

GREV NASIL YAPILIR?

Av. Hüseyin Ekmekçioğlu
Av. H. Ferhan Tuncel

TÜRK-İŞ

Bilgi Merkezi

Tarih:.....

Demirbaş No: **7965**

Tasnif No: **331.892 EKİM 1999**

Bilgisayera işlenmiştir

TÜRK-İŞ Eğitim Yayınları No. 15
Ankara, 1999

TÜRK-İŞ Genel Merkezi
Genel Eğitim Sekreterliği
Bayındır Sk. No. 10
Kızılay, Ankara

Av. Hüseyin Ekmekçioğlu
Av. H. Ferhan Tuncel
TÜRK-İŞ Hukuk Danışmanları

DEMİRCİOĞLU MATBAACILIK
Telefon : (0.312) 433 3638
Telefax : (0.312) 434 1471
Yenişehir - Ankara

İÇİNDEKİLER

SUNUŞ	5
GİRİŞ	9
GREV NEDİR?	11
GREV KARARI NASIL ALINIR?	14
GREV OYLAMASI NEDİR? NASIL YAPILIR?	18
LOKAVT NEDİR VE LOKAVT İŞVERENLER İÇİN BİR HAK MIDIR ?	21
LOKAVT KARARI NASIL ALINIR?	23
GREV VE LOKAVT YAPMA YASAĞI NEDİR?	25
GREV VEYA LOKAVTIN ERTELENMESİ NEDİR?	27
GREV VE LOKAVT NASIL BAŞLAR?	29
İŞÇİLER GREV YADA LOKAVT SIRASINDA İŞYERİNDE KALABİLİRLER Mİ?	30
GREV YERLERİNDE EĞLENCE DÜZENLENEBİLİR Mİ?	33
GREVDEKİ İŞÇİ VE AİLESİ SAĞLIK HİZMETLERİNDEN YARARLANABİLİR Mİ?	33
HANGİ İŞÇİLER GREV VE LOKAVTA KATILAMAZ?	34
GREVE KATILMAYAN İŞÇİLER TOPLU İŞ SÖZLEŞMESİNDEN YARARLANABİLİRLER Mİ?	38
GREVDE KAPSAM DIŞI OLMASINA RAĞMEN, GREVE KATILAN İŞÇİLERE HER HANGİ BİR YAPTIRIM UYGULANABİLİR Mİ?	38

BÖLGE ÇALIŞMA MÜDÜRLÜĞÜ'NCE GREVE KATILMAYACAK İŞÇİ İSMEN TESPİT EDİLMEMİŞ, SADECE İŞVERENCE TESPİT YAPILMIŞ İSE İŞÇİ, GREVE KATILACAK MIDIR?	39
KANUNİ GREV VE LOKAVTIN HİZMET SÖZLEŞMELERİNE ETKİLERİ NELERDİR?	39
GREV VE LOKAVTIN KONUT HAKLARINA ETKİLERİ NELERDİR?	44
KANUN DIŞI GREV VE LOKAVT NEDİR?	45
GREV VE LOKAVT GÖZCÜLÜĞÜ NEDİR?	46
GREV HALİNDE MÜLKİ İDARE AMİRİNİN YETKİLERİ NELERDİR?	49
GREV VE LOKAVTI SONA ERDİRME KARARI NASIL ALINIR?	50
TOPLU İŞ UYUŞMAZLIKLARININ BARIŞÇI YOLLARLA ÇÖZÜMÜ NEDİR?	51
YÜKSEK HAKEM KURULU	52
ÖZEL HAKEM MÜESSESESİ	54
RESMİ ARABULUCULUK TEŞKİLATI	56
YARGI YOLU İLE UYUŞMAZLIK ÇÖZÜMÜ NEDİR?	56
CEZA HÜKÜMLERİ NELERDİR?	59
EK : TÜRK-İŞ GREV GENELGESİ (1995)	61

Sunuş

Eğitim yayınlarımızın 4'üncüsü olan İş Kanunu ve Temel Haklarımız isimli yayının sunuş kısmında belirttiğimiz üzere, işçilerimizin haklarını yeterince arayamamaları, bugün çalışma hayatında belki de en önemli problem olarak sürekli karşımızda durmaktadır. Türkiye'de özel sektör yatırımlarının her geçen gün çoğalması, özel sektörün ülke ekonomisi içerisindeki istihdam ve üretim payının da sürekli olarak büyümesine, bu büyüme ile doğru orantılı olarak bu sektördeki işçilerimizin sorunlarının da artmasına veya nitelik değiştirmesine neden olmaktadır.

Bu bağlamda, değişen şartların getirdiği süreç içinde hızla kendisine yer edinilen taşeron uygulaması hemen hemen büyük – küçük tüm işyerlerine sıçramış, özelleştirme bahanesi ile kamu kurum ve kuruluşlarının özel sektöre satılması ile de sendikasız ucuz maliyetli kaçak işçilik tabir yerinde ise kanserli hücreler gibi her tarafı sarmıştır.

Bugün artık Anayasamızın 51 ve 53. Maddele-

rinde belirtilen; İşçilerin, çalışma hayatlarında ve çalışma ilişkilerinde, işveren karşısındaki ortak menfaatleri olan ekonomik ve sosyal haklarını daha iyi muhafaza edebilmek ve bir takım yeni haklara ulaşabilmek amacıyla işçi kuruluşları yani sendika kurabilme özgürlüğü havada kalmaktadır. İşçilerin bu en temel Anayasal hakkı; sorumsuzca uygulanan özelleştirme politikalarının yarattığı boşlukları çabucak dolduran, kural tanımayarak, yerli – yabancı – çocuk – yaşlı – kadın demeden, iş güvencesi, sosyal güvenlik ve sağlık desteğinden yoksun kaçak işçi çalıştıran taşeron uygulamasına yerini bırakmıştır.

Örgütlenmiş işçi toplulukları olan sendikaların başlıca amacı, işçiler yararına çalışma şartlarını düzenleyen, ekonomik ve sosyal hakları güvence altına alan bir anlaşma olan Toplu İş Sözleşmesini, işveren ile imza etmektir. Bu anlaşmanın yapılabilmesi için işçiler gerekirse anlaşma imza edilene kadar yine Anayasal bir hak olan "grev" hakkını da kullanabileceklerdir.

Yaşadığımız tüm olumsuz gelişme ve şartlara rağmen, işçilerimizin geleceklerine güvenle bakması, kendileri ve ailelerinin geçim kaynağı olan işlerinde gönül rahatlığı ile çalışabilmeleri ancak hak ve yükümlülüklerini en iyi şekilde bilmeleri ile mümkün olacaktır. Sendika özgürlüğü, toplu iş sözleşmesi özerkliği ve grev hakkı hak ve borçlarını bilen, bilinçli işçiler tarafından tatbik edildiği ölçüde yeterli işlev görebilecektir.

Bu yayının hazırlanmasında emeği geçenlere teşekkür eder, eserin tüm işçi arkadaşlarımıza faydalı olmasını temenni ederim.

Salih KILIÇ

Genel Eğitim Sekreteri

Giriş;

TÜRK-İŞ; yukarıda sunuş kısmında açıklanan gerçeklerden hareket ederek bu el kitabını hazırlatmıştır. Bu kitap, 2822 Sayılı Toplu İş Sözleşmesi, Grev ve Lokavt Kanununda yer alan grev hakkını konu edinmiştir. İşçi arkadaşlarımızın olası bir grev esnasında nasıl hareket etmeleri gerektiği, grev boyunca karşılaştıkları veya karşılaşmaları muhtemel sorunlara ilişkin kısa kısa soru ve cevap tarzında hazırlanmıştır. Kitabın bu şekil hazırlanmasının nedeni, yararlanacak olanların konuya hem daha kolay ulaşabilmeleri, hem de bu konular hakkında kendilerine yetecek seviyede kısa ve öz cevaplar bulabilmeleridir.

TÜRK-İŞ Hukuk Bürosu olarak bu güne kadar tarafımıza ulaşan tüm soru ve sorunlara cevap vermeye çalıştık, bu kitap ile de işçi arkadaşlarımızın merak ettikleri konularda kısa cevaplar sunmaya çalıştık. Yayınımızın işçi arkadaşlara faydalı olacağını umuyoruz. Şubat 1999

Av. Hüseyin EKMEKÇİOĞLU - Av. H.Ferhan TUNCEL
TÜRK-İŞ Hukuk Danışmanları

1- Grev Nedir?

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

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

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

"Toplu iş sözleşmesinin yapılması sırasında uyuşmazlık çıkması halinde işçilerin iktisadi ve

sosyal durumlarıyla çalışma şartlarını korumak veya düzeltmek amacıyla bu Kanun hükümlerine uygun olarak yapılan greve kanuni grev denilir.

Kanuni grev için aranan şartlar gerçekleşmeden yapılan greve kanun dışı grev denilir. Siyasi amaçlı grev, genel grev ve dayanışma grevi kanun dışı grevdir. İşyeri işgali, işi yavaşlatma, verimi düşürme ve diğer direnişler hakkında kanun dışı grevin müeyyideleri uygulanır.

Devletin ülkesi ve milletiyle bölünmez bütünlüğüne, milli egemenliğe, Cumhuriyete, milli güvenliğe aykırı amaçla grev yapılamaz"

Denilmek suretiyle grevin sınırları çizilmiştir. Bu sınırlar temelde 3 ana başlık halindedir.

- a- Grevin kanuna uygun olması gerekir. Yani kanunda belirtildiği şekilde, sadece toplu iş sözleşmesinin yapılması sırasında uyuşmazlık -toplu menfaat uyuşmazlığı- çıkması halinde yapılması, bu halde de devletin ülkesi ve milletiyle bölünmez bütünlüğüne,

milli egemenliğe, cumhuriyete, milli güvenliğe aykırı amaç gütmemesi gerekir. Görüleceği üzere mevcut yasalarımız hak grevine yer vermemiştir. Yani toplu iş sözleşmesi akdedildikten sonra yürürlük süresi içinde işverenin sözleşme hükümlerine uymaması halinde greve baş vurulamayacaktır. Bu taktirde sadece yargı yoluna başvurulabilmektedir Mevcut yasalar grev hakkını " menfaat uyuşmazlığı " sonucu tanımaktadır. Yani grev hakkı sadece ve sadece toplu iş sözleşmesinin yapılması aşamasında işverenle bir anlaşmaya varılamaması halinde kullanılabilecektir.

- b- İşin topluca bırakılması, grevci işçilerin, aşağıda izah edeceğimiz bazı istisnalar hariç topluca çalışmamak suretiyle işi bırakmaları gerekir. Burada işçilerin topluca hareketleri önemlidir. Kanunun topluca hareketten kastı birden çok işçinin işi bırakmasıdır.

c- Sendika kararının bulunması, her ne kadar maddenin birinci fıkrasında "işçilerin aralarında anlaşarak" demesine karşın 27. maddede grev kararının işçi sendikasıyla alınabileceği belirtilmektedir. Bu nedenle yapılan grevin kanuni olabilmesi için sendika kararı gereklidir.

Ayrıca hemen yeri gelmişken belirtelim, 2822 sayılı Kanununun 41. maddesine göre hizmet akitlerine, grev hakkı veya lokavttan vazgeçilmesine veya bunların kısıtlanmasına dair konulacak hükümler geçersizdir.

2- Grev Kararı Nasıl Alınır?

Yukarıda belirttiğimiz şartlar dahilinde bir araya gelerek sendikal örgütlenmeyi gerçekleştirmiş olan işçiler adına toplu iş sözleşmesi yapmak isteyen sendikası ile işveren arasında anlaşma sağlanamaz ve yasanın 21. maddesinde düzenlenen uyuşmazlık doğarsa ve 22. maddede yazılı olan arabuluculuk müessesesinden de bir sonuç

alınamaz ise arabulucunun düzenlediği tutanağın karşı tarafa tebliğinden itibaren altı işgünü geçtikten sonraki altı iş günü içinde sendika grev kararı alabilir. Bu süre hak düşürücü bir süredir. Yani, yasada belirtilen süre içinde grev kararı alınmaz ise bir daha greve başvurulamaz.

Kanunun 27. Maddesi metin olarak şu şekildedir.

"Bir veya birden çok işyerinde veya bir işletmede, bu yerlere ilişkin 21 inci maddedeki uyuşmazlığın çözülemediğini 23 üncü madde uyarınca belirten tutanağın tebliğinden itibaren altı işgünü geçmeden grev kararı alınamaz.

Birinci fıkrada öngörülen sürenin geçmesinden sonra kanuni grev karan altı işgünü içinde uyuşmazlığın tarafı işçi sendikasıncı alınabilir. Bu süre içinde grev karan alınmazsa veya grev yasaklarında Yüksek Hakem Kuruluna başvurulmazsa yetki belgesinin hükmü kalmaz.

Uyuşmazlığın tarafı olan işveren sendikası veya sendika üyesi olmayan işveren, işçi sendikasının almış olduğu grev kararının kendisine tebliğinden itibaren altı işgünü içinde lokavt kararı alabilir. Grev kararı uyuşmazlığın kapsamındaki işyerlerinin bir kısmı için alınmış olsa dahi lokavt kararı o uyuşmazlığın kapsamındaki başka işyerleri için de alınabilir."

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

2822 sayılı Yasa iki tür toplu iş sözleşmesi statüsü düzenlemiştir. Bunlar, " işyeri " ve " işletme " düzeyindeki sözleşmeler olarak düzenlenmiştir. İşyeri düzeyinde yapılacak toplu iş sözleşmesi sırasında doğan uyuşmazlık halinde greve başvuru-

rulması durumunda grev kararının toplu iş sözleşmesinin uygulanacağı işyerine münhasır olacağı şüphesizdir.

Ancak işletme düzeyinde yapılacak toplu iş sözleşmesinde uyuşmazlık çıkması sonucu greve başvurulması halinde işletmeye dahil işyerlerinin tamamında grev uygulamasının zorunlu olup olmadığı, başka bir anlatımla işletmeye dahil işyerlerinden sadece birinde ya da bir kısmında grevi uygulamak diğerlerinde uygulamamanın mümkün olup olmayacağı sorusu her zaman akla gelen ve doktrinde de tartışmalı olan bir konudur. İlgili Yasa hükümlerinin yorumlanmasından çıkan sonuç görüşümüze göre şöyledir:

İşletme düzeyinde yapılacak toplu iş sözleşmesi sırasında doğan uyuşmazlık sonucu grevin kaçınılmaz olması halinde, taraf sendikanın işletmenin bütünü hakkında grev kararı alması zorunlu değildir. Yani grev kararı işletmenin bütünü kapsayacak biçimde alınmayabilir. 2822 sayılı yasanın 27 nci maddesinin son fıkrasındaki "...

Grev kararı uyuşmazlığın kapsamındaki işyerlerinin bir kısmı için alınmış olsa dahi..." cümlesi, yukarıda açıkladığımız görüşü doğrular niteliktedir.

3- Grev Oylaması Nedir? Nasıl Yapılır?

Grev kararı ilan edildiğinde, yasa koyucu, grevin muhtemel sonuçları nedeniyle ve bu sonuçlardan da özellikle doğrudan doğruya o işyerinde çalışan işçilerin etkileneceğini gözönüne alarak, eğer işçiler talep ederse sendikanın almış olduğu grev kararının demokratik ilkeler çerçevesinde oylanmasını öngörmüştür. Bu oylama işlemine grev oylaması denir. Grev oylaması kanunun 35. maddesinde düzenlenmiştir.

Kanuni bir grevin bir işyerinde uygulanabilmesi için oylama yapılmasını, grev kararının ilân edildiği tarihte o işyerinde çalışan işçilerin en az dörtte biri, grev kararının işyerinde ilân edilmesinden başlayarak altı işgünü içinde yazılı olarak isterse, o işyerinde grev oylaması yapılır. Grev oylaması talebi mahallin en büyük mülki amirine yapılır.

Görüleceği üzere grev oylamasını isteyecek olanlar, grev kararının ilan edildiği tarihte o işyerinde çalışmakta olan işçilerdir. Yani sendika üyesi olsun olmasın, ilan tarihinde işyerinde hizmet akti ilişkisi bulunan işçilerin oylama isteme hakkı vardır. Bu düzenleme tartışmalara yol açmaktadır. Çünkü, grev kararı alınması noktasına gelinceye kadar geçen zaman içinde işveren işyerine yeni ve sendikasız işçi almış olabilir. Bu sendikasız işçilere grev oylaması isteterek grevin uygulanması olasılığını ortadan kaldırabilir.

Bu nedenle TÜRK-İŞ, yasa değişikliği talebinde bulunurken bu madde hakkında da değişiklik istemiş ve grev oylaması talebinde bulunabilmek için, toplu iş sözleşmesi yapılan başvuru tarihinde işyerinde çalışma ve sendika üyesi olma koşulunun aranması gerektiğine işaret etmiştir.

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 görevlen-

direceği memurun gözetimi altında, gizli oy açık tasnif esasına göre yapılır.

Grev oylamasında, grev ilânının yapıldığı tarihte işyerinde çalışan işçilerin salt çoğunluğu grevin uygulanmamasına karar verirse o işyerinde grev uygulanamaz." Demek suretiyle grev oylamasının nasıl yapılacağını düzenlemiştir. Kanuna göre, grev oylamasının sonucu, dört nüsha olarak düzenlenecek bir tutanakta belirtilir. Bu tutanağın bir nüshası işverene, bir nüshası greve karar vermiş olan işçi sendikasına, bir nüshası bölge çalışma müdürlüğüne gönderilir; dördüncü nüshası da mahallin en büyük mülki amirliğinde saklanır.

Grev oylamasına ilişkin itirazlar oylama gününden başlayarak üç işgünü içinde iş davalarına bakmakla görevli mahalli mahkemeye yapılır.

İtiraz mahkemece üç işgünü içinde kesin olarak karara bağlanır.

Grev oylaması sonucunda işçiler grevin uygu-

lanmamasına karar verirlerse ve uyuşmazlıkta taraf olan işçi sendikası, oylama sonucunun kesinleşmesinden itibaren on beş gün içinde karşı tarafla anlaşmaya varamazsa veya Yüksek Hakem Kurulu'na başvurmazsa, yetki belgesinin hükmü kalmaz.

Eğer uyuşmazlık işletme sözleşmesi yapılmasına ilişkin ise grev oylaması talebi işletmenin her bir işyerinin bulunduğu mahallin en büyük mülki amirliğine yapılır. Grev oylaması isteyen işçilerin sayısının yeterli orana ulaşip ulaşmadıklarının tespiti ile grev oylamasının kesinleşen sonuçları işletmenin merkezinin bulunduğu mahallin en büyük mülki amirliğinde toplanır ve toplu sonuç orada belirlenir.

4- Lokavt Nedir? ve Lokavt İşverenler İçin Bir Hak mıdır?

Grev ve lokavtı düzenleyen Anayasamızın 54 . maddesinin başlığı " Grev hakkı ve Lokavt " ibaresini taşımaktadır. Madde içeriğinde de "....Top-

lu iş sözleşmesinin yapılması sırasında, uyuşmazlık çıkması halinde işçiler grev hakkına sahiptirler..." denilmiş aynı fıkranın devamında ise "... Bu hakkın kullanılmasının ve işverenin lokavta başvurmasının usul ve şartları ile kapsam ve istisnaları kanunla düzenlenir..." denilmiştir.

Görüleceği üzere anayasamızda lokavtın bir hak olduğuna ilişkin hüküm bulunmamaktadır. Grev işçilere anayasal hak olarak tanınmış, işverenlere ise grev hakkının kullanılması halinde lokavta başvurma olasılığı tanınmıştır. Yani işverenlerin lokavta başvurma hakkını kullanılabilemesi için grev kararının alınmış olması zorunludur. Ortada alınmış bir grev kararı olmadıkça, işverenlerin lokavta başvurmalarına yasal olanak yoktur.

2822 sayılı Toplu İş Sözleşmesi Grev ve Lokavt Kanununun 26. maddesinde lokavt şu şekilde tanımlanmıştır.

"İşyerinde faaliyetin tamamen durması-
na sebep olacak tarzda, işveren veya işve-

ren vekili tarafından kendi teşebbüsü ile veya bir işveren kuruluşunun verdiği karara uyarak işçilerin topluca işten uzaklaştırılmasına lokavt denilir.

Toplu iş sözleşmesinin yapılması sırasında uyuşmazlık çıkması ve işçi sendikası tarafından grev kararı alınması halinde bu kanun hükümlerine uygun olarak yapılan lokavta kanuni lokavt denilir.

Kanuni lokavt için aranan şartlar gerçekleşmeden yapılan greve kanun dışı lokavt denilir. Siyasi amaçlı lokavt , genel lokavt ve dayanışma lokavtı kanun dışı lokavttır.

Devletin ülkesi ve milletiyle bölünmez bütünlüğüne, milli egemenliğe, Cumhuriyete, milli güvenliğe aykırı amaçla lokavt yapılamaz"

5- Lokavt Kararı Nasıl Alınır?

Lokavt kararı da daha önce yukarda grev kararı nasıl alınır başlığı ile belirttiğimiz gibi kanu-

nun 21. maddesinde yazılı olduğu üzere işçi tarafı ile işveren arasında oluşan uyuşmazlık nedeniyle, uyuşmazlığın tarafı olan işveren sendikası veya sendika üyesi olmayan işveren, işçi sendikasının almış olduğu grev kararının kendisine tebliğinden itibaren altı işgünü içinde lokavt kararı alabilir.

Grev kararı uyuşmazlığın kapsamındaki işyerlerinin bir kısmı için alınmış olsa dahi lokavt kararı o uyuşmazlığın kapsamındaki başka işyerleri için de alınabilir." Görüleceği üzere işçi sendikası tarafından alınmış bir grev kararı olmadıkça işveren doğrudan lokavta karar veremez.

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

6- Grev ve Lokavt Yapma Yasağı Nedir?

Bu yasaklar temelde 3 grup halindedir. Bunlar, Grev Ve Lokavt Yapma Yasağı olan işler, Grev Ve Lokavt Yapma Yasağı olan yerler ve geçici yasaklardır. Şimdi sırası ile bu yasakları yakından inceleyelim;

a- Grev Ve Lokavt Yapma Yasağı olan işler:

Kanunun 29. maddesine göre, aşağıdaki işlerde grev ve lokavt yapılamaz.

1. Can ve mal kurtarma işlerinde,
2. Cenaze ve tekfin işlerinde,
3. Su, elektrik, havagazı, termik santrallerini besleyen linyit üretimi, tabii gaz ve petrol sondajı, üretimi, tasfiyesi, dağıtımı, üretimi nafta veya tabii gazdan başlayan petrokimya işlerinde,
4. Banka ve noterlik hizmetlerinde,
5. Kamu kuruluşlarınca yürütülen itfaiye, şehiriçi deniz, kara ve demiryolu ve diğer raylı toplu yolcu ulaştırma hizmetlerinde.

b- Grev ve Lokavt Yapma Yasağı olan yerler:

Kanunun 30. maddesine göre, aşağıdaki yerlerde grev ve lokavt yapılamaz.

1. İlaç imal eden işyerleri hariç olmak üzere, aşı ve serum imâl eden müesseselerle, hastane, klinik, sanatoryum, prevantoryum, dispanser ve eczane gibi sağlıkla ilgili işyerlerinde,
2. Eğitim ve öğretim kurumlarında, çocuk bakım yerlerinde ve huzurevlerinde,
3. Mezarlıklarda,
4. Milli Savunma Bakanlığı ile Jandarma Genel Komutanlığı ve Sahil Güvenlik Komutanlığınca doğrudan işletilen işyerlerinde.

c- Geçici yasaklar:

Kanunun 31. maddesine göre:

"Savaş halinde, genel veya kısmî seferberlik süresince grev ve lokavt yapılamaz. Yangın, su baskını, toprak veya çığ kayması veya depremlerin sebebiyet verdiği ve

genel hayatı felce uğratan felaket hallerinde Bakanlar Kurulu, bu hallerin vuku bulduğu yerlere inhisar etmek ve bu hallerin devamı süresince yürürlükte kalmak üzere, gerekli gördüğü işyerleri veya işkollarında grev ve lokavtın yasak edildiğine dair karar alabilir. Yasağın kaldırılması da aynı usule tabidir.

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

Ayrıca, kanunun 32. Maddesine göre grev ve lokavtın yasak olduğu işler ile yerlerdeki uyuşmazlıklarda, taraflardan biri 23 üncü maddede belirtilen tutanağın alınmasından veya geçici grev ve lokavt yasağının altı ayı doldurulmasından itibaren altı işgünü içinde Yüksek Hakem Kuruluna başvurabilir.

7- Grev Veya Lokavtın Ertelenmesi Nedir?

Karar verilmiş veya başlanmış olan kanuni bir grev veya lokavt genel sağlığı veya milli güvenli-

ği bozucu nitelikte ise Bakanlar Kurulu bu uyuşmazlıkta grev ve lokavtı bir kararname ile altmış gün süre ile erteleyebilir. Erteleme süresi, kararnamenin yayımı tarihinde işlemeye başlar.

Bakanlar Kurulunun erteleme kararları aleyhine Danıştay'da iptal davası açılabilir ve yürütmenin durdurulmasına karar verilmesi istenebilir. Olağanüstü halin ilân edildiği bölgelerde grev ve lokavt ertelenmesi kararlarına ilişkin davalarda yürütmenin durdurulmasına karar verilemez.

Kanunun 34. maddesine göre, erteleme döneminde uyuşmazlık çözülebilir. Şöyle ki, erteleme kararnamesinin yürürlüğe girmesi üzerine, Çalışma Bakanı bizzat ve resmi arabulucu listesinden seçeceği bir arabulucu yardımı ile uyuşmazlığın çözümünü için erteleme süresince her türlü gayreti gösterir. Erteleme süresi içinde taraflar aralarında anlaşarak uyuşmazlığı özel hakeme de intikal ettirebilirler. Erteleme süresinin sona erdiği tarihte taraflar anlaşmamış veya uyuşmazlığı özel hakeme de intikal ettirmemişlerse, Çalışma Bakanı

uyuşmazlığın çözümü için Yüksek Hakem Kuruluna başvurur.

8- Grev Ve Lokavt Nasıl Başlar?

2822 sayılı Toplu İş Sözleşmesi Grev ve Lokavt Kanununun 37. maddesine göre, grev ve lokavt kararı, karşı tarafa tebliğinden itibaren altmış gün içinde ve karşı tarafa noter aracılığı ile altı işgünü önce bildirilecek tarihte uygulamaya konabilir.

Karşı tarafa tebliğ edilmek üzere süresi içinde notere ve görevli makama tevdi edilmeyen grev ve lokavt kararları uygulanamaz. Bildirilen günde başlamayan grev hakkı veya lokavt düşer. Süresi içinde grev kararı uygulamaya konulmamışsa ve alınmış bir lokavt kararı da yoksa veya lokavt da süresi içinde uygulanmaya konulmamışsa yetki belgesinin hükmü kalmaz.

Grev oylaması yapılan hallerde altmış günlük süre oylamanın sonucunun kesinleşmesinden itibaren işlemeye başlar.

Grev ve lokavtın geçici olarak yasaklandığı hallerdeki uyuşmazlıklarda yasak sona ererse veya sıkıyönetim komutanı durdurma kararını kaldırır veya grev ve lokavtın ertelenmesi durumunda altmış günden önce karar kaldırılırsa veya iptal edilirse grev ve lokavt yapabilmek için birinci fıkradaki usule uymak gerekir.

9- İşçiler Grev Yada Lokavt Sırasında İşyerinde Kalabilirler mi?

2822 sayılı Kanununun 38. maddesine göre, bir işyerinde grev veya lokavtın uygulanmaya başlaması ile birlikte işçiler işyerinden ayrılmak zorundadırlar. Greve katılmayan veya katılmaktan vazgeçenlerin işyerinde çalışmaları, hiç bir şekilde engellenemez. Greve katılan veya lokavta maruz kalan işçilerin, işyerine giriş çıkışı engellemeleri veya işyeri önünde topluluk teşkil etmeleri yasaktır.

Greve katılmayan veya katılmaktan vazgeçen işçileri çalıştırıp çalıştırmamakta işveren serbest-

tir. Grev sonunda yapılan toplu iş sözleşmesinden, 39 uncu maddeye göre zorunlu olarak çalışanlar dışında işyerinde çalışmış olanlar aksine bir hüküm bulunmadıkça yararlanamazlar.

Çalışan işçilerin ürettiği ürünlerin satılmasına ve işyeri için lüzumlu maddelerin, araç ve gereçlerin işyerine sokulmasına engel olunamaz. Bu işlerin görülmesinde de 43 üncü madde hükümlerine uyulması şarttır.

Bu madde dikkatlice tetkik edildiğinde yukarıda anlattığımız ve kanunun 25. maddesinde de işyerinde faaliyeti durdurmak ya da önemli ölçüde aksatmak olarak tanımlanan grev hakkının -ki aslında işçiler ve işveren açısından grevin anlamı üretimin topluca durması olarak anlaşılması gerekir- yine yasanın biraz önce sunduğumuz 38. maddesindeki düzenleme ile uyuşmamaktadır. Bu madde bir yönü ile grev kırıcılığı olarak nitelenebilecek bir düzenleme getirmiştir.

Şöyle ki, maddeye göre grevin başlaması ile birlikte greve katılmak istemeyen işçinin çalışma-

si hiç bir şekilde engellenemez denilmekte, ancak hemen arkasından gelen grev süresinde çalışan işçilerin ürettiği ürünlerin satılmasına ve işyeri için lüzumlu maddelerin, araç ve gereçlerin işyerine sokulmasına engel olunamaz hükmü ile de grev etkisizleştirilmektedir.

Bizce etkili bir grev, işyerinde üretimi tümüyle durduran grevdir.

Bu nedenle bu konuda özellikle grev hakkının serbest ve etkili bir şekilde kullanılmasını öngörecek değişikliklerin öncelikle Anayasa ve daha sonra da 2822 sayılı Kanunda derhal yapılması gerekmektedir.

Serbest toplu pazarlığın koşullarının oluşabilmesi için kanunda mevcut olan tüm engellemele rin ve sınırlayıcı tanımların çıkarılması, grev yasakları söz konusu olduğunda gelişmiş ülkelerdeki standartların esas alınması, devletin ve idari makamların yasal grevlere müdahale hakkının ortadan kaldırılması ve özellikle serbest toplu pazarlık ilkelerini belirleyen yasal düzenlemelerde

ILO (Uluslararası Çalışma Örgütü) sözleşmelerinin hakim kılınması sağlanmalıdır.

Bu ölçüler getirilmediği sürece özgür sendikacılığa ve serbest toplu pazarlık hakkının kullanılmasına yönelik baskılar önlenemeyecek, sonuçta grev şimdi olduğu gibi gelecekte de işvereni rahatsız etmeyecek bir yapı gösterecektir.

10- Grev yerlerinde eğlence düzenlenebilir mi?

Grev ve Lokavtlarda Mülki İdari Amirlerince Alınacak Önlemlere İlişkin Tüzüğün 16. maddesi uyarınca ; grev uygulanan işyerinin önünde beklenmesi, sazlı, sözlü toplantılar, eğlenceler düzenlenmesi ve benzeri yollarla işçilerin heyecanlarının ayakta tutulmasına engel olunur" hükmü bulunması nedeniyle eğlence düzenlenmesi mümkün değildir.

11- Grevdeki İşçi Ve Ailesi Sağlık Hizmetlerinden Yararlanabilir mi?

2822 sayılı Yasanın 42. Maddesi son fıkrasında grev ve lokavt süresince işçiler 506 sayılı Sos-

yal Sigortalar Kanunun ilgili maddelerinde yazılı bulunan hükümlerden yararlanmaya devam eder, denilmektedir.

Bu bağlamda grev süresince işçi, kendisi, eş ve çocukları için işverenden vizite kağıdı talep ederek sağlık hizmetlerinden yararlanacaktır.

12- Hangi İşçiler Grev Ve Lokavta Katılamaz?

Hiçbir surette üretim veya satışa yönelik olmak kaydı ile niteliği bakımından sürekli olmasında teknik zorunluluk bulunan işlerde faaliyetin devamlılığını; işyeri güvenliğinin, makine ve demirbaş eşyasının, gereçlerinin, hammadde, yarı mamul ve mamul maddelerin bozulmamasını; hayvan ve bitkilerin korunmasını sağlayacak sayıda işçi kanunî grev ve lokavt sırasında çalışmaya, işveren de bunları çalıştırmaya mecburdur.

Bu bağlamda greve çıkan sendika üyesi işçilerin çalıştıkları kuruluş bir kamu kuruluşu ise ve yapılan iş genel anlamda hizmet manasını taşı-

yorsa, burada kapsam dışı kalan işçiler hizmet üretimi anlamında hiçbir görevi yerine getirmemelidirler. Ancak koruma, bakım ve onarım hizmetleri bunun dışındadır.

Konuyu bir örnek ile açıklarsak, grevde kapsam dışı bir şoför hiçbir şekilde göreve çıkmayacak, ancak aracının bakımını yapacak, aküsünün boşalmaması için gerektiğinde rölantide aracını çalıştıracaktır. Ancak bu şoför, kapsam dışı işçiler ve memurlar için servis görevini yerine getirecek, fakat işyerinde memur kadrosundaki bir mühendisi veya müdürü bir çalışma sahasına götürmeyecektir.

Ayrıca greve katılmayacak işçiler hiçbir surette üretime yönelik çalışmayacak sadece güvenlik görevlileri işyeri güvenliğini sağlarken diğer işçiler de demirbaş eşya ve malzemenin koruyucu bakımını yapacaklardır.

Grev ve lokavt dışında kalacak işçilerin yedekler dahil niteliği ve sayısı işveren veya işveren vekili tarafından toplu görüşmenin başlamasından

itibaren altı işgünü içinde işyerinde yazı ile ilân edilir ve bu ilânın bir örneği toplu görüşmede taraf olan işçi sendikasına gönderilir. Bu ilândan itibaren altı işgünü içinde işçi sendikası iş davalarına bakmakla görevli mahalli mahkemeye itirazda bulunmazsa ilân hükümleri kesinleşir. İtiraz halinde mahkeme altı işgünü içinde karar verir. Bu karar kesindir.

Grev ve lokavta katılamayacak işçiler her ne sebeple olursa olsun kanuni süre içinde tespit edilmemiş ise işveren veya işçi sendikası çalışacak işçi sayısının tespitini süre geçtikten sonra da bölge çalışma müdürlüğünden talep edebilir.

Bölge çalışma müdürlüğü bu tespiti en kısa zamanda yaparak taraflara tebliğ eder. Gerekli hallerde bölge çalışma müdürlüğü bu tespiti ressen yapabilir. Bu tespite karşı taraflardan her biri iş davalarına bakmakla görevli mahalli mahkemeye itiraz edebilir.

İşletme sözleşmesine ilişkin uyuşmazlıklarda görevli mahkeme işletmenin merkezine, bölge

Çalışma müdürlüğü ise her işyerinin bağlı bulunduğu bölgeye göre belirlenir.

2822 sayılı Toplu İş Sözleşmesi Grev ve Lokavt Kanununun 40. maddesine göre grev ve lokavtın uygulanacağı dönemde hangi işçilerin işyerinde çalışmaya devam edecekleri bölge çalışma müdürlüğünce grev ve lokavt kararının müdürlüğü bildirilmesinden itibaren üç işgünü içinde resen tespit edilerek ilgili işverene ve işçilere yazı ile bildirilir.

O işyerinde çalışan ve toplu görüşmede taraf olan işçi sendikasının ve şubesinin başkan veya yönetim kurulu yesi bulunan işçiler bu hükme tabi tutulamazlar.

İşveren 39 uncu madde uyarınca belirlenen işlerin yerine getirilebilmesi için, grev ve lokavta katılamayacak işçilerden herhangi bir nedenle çalışmayanların yerine bölge çalışma müdürlüğünün yazılı izni ile yeni işçi alabilir.

13- Greve Katılmayan İşçiler Toplu İş Sözleşmesinden Yararlanabilirler mi?

Greve katılmayan işçiler (zorunlu olarak çalışanlar hariç) 2822 sayılı yasanın 38. maddesi gereğince, aksine bir hüküm olmadıkça yada kararlaştırılmadıkça toplu iş sözleşmesinden istifade edemeyeceklerdir. Bu bağlamda ücretlere ilişkin herhangi bir fark almaları da mümkün değildir. Ancak bu belirttiklerimiz iradi olarak greve çıkmayanlar içindir. Yoksa kanun gereği kapsam dışı bırakılıp işyerinde çalışanlar şüphesiz ki istifade edeceklerdir.

14- Grevde kapsam dışı olmasına rağmen, greve katılan işçilere her hangi bir yaptırım uygulanabilir mi?

2822 sayılı Yasanın 40/2. maddesine göre grevde kapsam dışı belirlenmesine rağmen çalışmayan bir işçinin yerine işveren işçi, almakta serbesttir. Bu nedenle bu tür durumdaki işçi 1475 sayılı İş Yasasının 17/2. maddesine göre işten çıkarılabilir.

15- Bölge Çalışma Müdürlüğü'nce Greve Katılmayacak İşçi İsmen Tespit Edilmemiş, Sadece İşverence Tespit Yapılmış İse İşçi, Greve Katılacak mıdır?

2822 sayılı Yasanın 40/1. maddesi gereğince grevde hangi işçilerin çalışacaklarının ismen belirlenmesi yetkisi Bölge Çalışma Müdürlüğü'ne aittir. Bu nedenle Bölge Çalışma Müdürlüğü'nce isimleri belirlenmeyen ve sadece işveren tarafından kapsam dışı bırakıldığı belirtilen işçi greve katılacak, işyerinde çalışmayacaktır.

16- Kanuni Grev Ve Lokavtın Hizmet Sözleşmelerine Etkileri Nelerdir?

Kanuni bir grev kararının alınmasına katılma, böyle bir kararın alınmasını teşvik etme, böyle bir greve katılma veya böyle bir greve katılmaya teşvik etme sebebiyle bir işçinin hizmet akti feshedilemez.

Kanuni bir greve katılanlar ile 38 inci madde-

nin ikinci fıkrası uyarınca işyerinde çalışmayı arzu edip işveren tarafından çalıştırılmayan işçilerin hizmet akitlerinden doğan hak ve borçları, grevin sona ermesine kadar askıda kalır.

Kanuni lokavta uğramış olan işçilerin hizmet akitlerinden doğan hak ve borçları lokavtın sona ermesine kadar askıda kalır. İşveren, grev ve lokavt sebebiyle akdi ilişkileri askıda kalan işçilerin grev veya lokavtın başlamasından önce işleyen ücretlerini ve eklerini mutad ödeme gününde ödemek zorundadır. Ödemeyi yapacak personel de bu hususta çalışmaya mecburdur. Aksi halde 40. maddenin ikinci fıkrası hükmü uygulanır.

Grev ve lokavt süresince hizmet akitleri askıda kalan işçilere bu dönem için işverence ücret ve sosyal yardımlar ödenemez, bu süre kıdem tazminatı hesabında dikkate alınamaz. Toplu iş sözleşmelerine veya hizmet akitlerine bunların aksine hüküm konulamaz. Grev ve lokavt süresince işçiler Sosyal Sigortalar Kanununun ilgili hükümlerinden yararlanmaya devam ederler.

Ayrıca 2822 sayılı Toplu İş Sözleşmesi Grev ve Lokavt Kanununun 43. maddesine göre, işveren, kanuni bir grevin veya lokavtın süresi içinde, 42. madde hükmü gereğince hizmet akitlerinden doğan hak ve borçları askıda kalmış olan işçilerin yerine, hiçbir surette daimi veya geçici olarak başka işçi alamaz veya başkalarını çalıştıramaz.

39. madde uyarınca grev ve lokavta katılamayacak işçilerden, haklı sebeple hizmet akti feshedilenlerin yerine yeni işçi alınması imkanı saklıdır. İşverenin bu yasağa aykırı hareketi, grev gözcülerinin ya da taraf sendikanın yazılı başvurusu halinde ilgili bölge müdürlüğünce denetlenir.

38. maddenin ikinci fıkrası uyarınca greve katılmayan veya katılmaktan vazgeçen işçileri çalıştıran işveren, bu işçileri ancak kendi işlerinde çalıştırabilir, bunlara, greve katılan işçilerin işlerini yaptıramaz. Kanuni bir grev ve lokavt dolayısıyla hizmet aktinden doğan hak ve borçları askıda kalan işçiler, başka bir iş tutamazlar. Aksi halde, işçinin hizmet akti, işverence feshin ihbarına lüzum

olmaksızın ve herhangi bir tazminat ödenmeksinin feshedilebilir.

Yukarıda bahsettiğimiz maddeleri biraz daha açarsak, greve çıkan işçileri tabi oldukları hizmet sözleşmelerine göre bir ayrıma tabi kılmak gerekecektir. Şöyle ki;

a- Süresi belirli olmayan (sürekli) hizmet sözleşmeleri,

b- Mevsimlik hizmet sözleşmeleri (ki bunlar sürekli hizmet sözleşmeleri olarak kabul edilir.)

c- Belirli süreli hizmet sözleşmeleri,
olarak belirlenebilir.

Bu açıklamalar dahilinde;

Süresi belirli olmayan (sürekli) hizmet sözleşmeleri ile çalışan işçilerin, hizmet sözleşmeleri grev süresince askıda kalacak, grevde geçen süre içerisinde kendilerine ücret ödenmeyecek, bu süre kıdem tazminatına ilişkin süreden sayıl-

mayacak, ücret ödenmediğinden işçilerin bu dönemde S.S.K. primi de yatırılmayacak , bu nedenle de grevde geçen süre emekliliğe esas itibari süreden sayılmayacaktır. 1475 sayılı yasanın 51. maddesinde özel hüküm bulunmadığından, yıllık izin hesabında değerlendirme dışı tutulacaktır.

Mevsimlik işçi olarak çalışan işçiler için yılın belirli bir döneminde (mevsiminde) çalışmak üzere yapılan hizmet sözleşmeleri de süresi belirli olmayan (sürekli) hizmet sözleşmeleridir.

Bu nedenle mevsimlik işçilerin tabi olacağı koşullarla, daimi hizmet sözleşmeleri ile çalışan işçilerin tabi olacağı koşullar biraz önce yukarıda belirttiğimiz koşullar ile hemen hemen aynıdır.

Ancak, burada mevsimlik işçilerin grev süresinin mevsim çalışması ile sınırlı olacağı ve daha önce ilan edilen mevsimlik çalışma süresinin sona ermesiyle, hizmet sözleşmelerinin bu kez 1475 sayılı Yasa kapsamında askı haline tabi olacağını gözardı etmemek gerekir.

17- Grev Ve Lokavtın Konut Haklarına Etkileri Nelerdir?

İşveren, kanuni bir grev veya lokavt süresince greve katılan veya lokavta uğrayan işçilerin oturdukları ve işveren tarafından sağlanmış konutlardan çıkmalarını isteyemez.

Bu yasak, grev ve lokavtın işyerinde uygulanmaya başlamasından itibaren doksan gün devam eder. Bu konutlarda oturan işçiler, söz konusu süre içinde, konutlarıyla ilgili onarım, su, gaz, aydınlatma ve ısıtma masrafları ile rayiç kirayı işverene ödemek zorundadırlar.

İşveren, konutların su, gaz, aydınlatma ve ısıtma hizmetlerini, kanuni grev ve lokavt süresince kısıntıya uğratamaz. Ancak bu hizmetlerin kanuni grev ve lokavt yüzünden kısıntıya uğramış olanlarının devamı, işçiler tarafından istenemez.

44. madde gereğince, kanuni grevin 90 günlük süresi için işveren lojmanın boşaltılmasını talep edemez. Ancak işveren bu süre içerisinde loj-

manların elektrik, su, onarım vb. giderleri ile rayiç kira bedelleri lojmanda oturan ve greve katılan işçilerden talep hakkına haizdir.

18- Kanun Dışı Grev ve Lokavt Nedir?

Kanun dışı grev ve lokavt, en basit anlatımı ile kanunun aradığı şartlar gerçekleştirilmeden yapılan greve ya da lokavta denir. Aşağıda ayrıntılı olarak inceleyeceğimiz üzere bu konu 2822 sayılı Toplu İş Sözleşmesi Grev ve Lokavt Kanununun 45. maddesinde düzenlenmiştir. Buna göre ;

Kanun dışı grev yapılması halinde, işveren, böyle bir grevin yapılması kararına katılan, böyle bir grevin yapılmasını teşvik eden, böyle bir greve katılan veya böyle bir greve katılmaya veyahut devamı teşvik eden işçilerin hizmet akitlerini, feshin ihbarına lüzum olmadan ve herhangi bir tazminat ödemeye mecbur bulunmaksızın feshedebilir.

Kanun dışı bir grev yapılması halinde, bu grev veya bu grevin yönetimi ve yürütümü yüzünden

işverenin uğradığı zararlar, greve karar veren işçi sendikası veya kanun dışı grev herhangi bir işçi kuruluşunca kararlaştırılmaksızın yapılmışsa, bu greve katılan işçiler tarafından karşılanır.

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

19- Grev ve Lokavt Gözcülüğü Nedir?

Bu konu kanunda 48 ve 49. maddelerde düzenlenmiştir. Bizde kanundaki sırasına göre inceleyelim.

- a- Grev Gözcüleri : Madde 48 - Kanuni bir grev kararına uyulmasını sağlamak için cebir ve şiddet kullanmaksızın ve tehditte bulunmaksızın kendi üyelerinin grev kararına

uyup uymadıklarını denetlemek amacıyla, işyerinde grev ilan etmiş olan işçi sendikası, işyerinin giriş ve çıkış yerlerine, kendi üyeleri arasından en çok dörder grev gözcüsü koymaya yetkilidir.

Çalışma serbestliği her halde saklıdır. Grev gözcüleri, işyerine giriş ve çıkışlara engel olamazlar, giren ve çıkanları kontrol amacıyla dahi durduramazlar. "Bu işyerinde grev vardır" ibaresinin dışında, grev yapılan işyerleri ve çevresine afiş, pankart gibi ilan vasıtalarını asmak veya yazılar yazmak yasaktır.

Yeri gelmişken belirtelim. Grev uygulaması yapılan bütün işyerlerine "Bu İşyerinde Grev Vardır" pankartı asılabilir. Kanunda grev gözcüsü görevlendirilmesi zorunlu tutulmamış ve ihtiyari bir hüküm olarak yer almıştır.

Bu nedenle grevin kontrolü ve sağlıklı yürütülmesini temin açısından önem arzeden işyerlerine grev gözcüsü atanmakla yetinilebilir. Yasa-

nın bu sistematığıne uygun olarak, stratejik öneme sahip olmayan, uzak (grev gözcüsü değiştirme, grev gözcülerine yemek götürme vb. zorlukları yaşanabilecek) yerlerde grev gözcüsü bulundurulmasa da olur.

İşyeri ve çevresinde grevciler veya grev gözcüleri için işçiler veya işçi sendikası tarafından kulübe, baraka ve çadır gibi barınma vasıtaları kurulamaz. Ancak, grev gözcülerinin zorunlu ihtiyaçlarının nasıl karşılanacağı, Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığınca çıkarılacak bir yönetmelikle belirlenir. Grev gözcülerinin nöbetleri, grev komitelerince belirlenir. İhtiyaçları yine grev komitelerince karşılanır. Hastalanırlarsa işverence gerekli acil müdahalede bulunulacak, hastaneye veya en yakın sağlık tesisine gönderilmeleri sağlanacaktır. (Grev gözcülerinin zorunlu ihtiyaçlarının karşılanması hakkındaki yönetmeliğin 4/2. maddesi gereğince).

Ayrıca gece grev gözcüsü bırakılıp bırakılmayacağına veya kaç saat bırakılacağına yada saat

kaça kadar nöbet tutulacağına Grev Komiteleri karar verecektir.

b- Lokavt Gözcüleri : Madde 49 - Kanuni bir lokavt kararına uyulmasını sağlamak için cebir ve şiddet kullanmaksızın ve tehditte bulunmaksızın kendi üyelerinin lokavt kararına uyup uymadıklarını denetleme amacı ile lokavtı işyerinde ilân etmiş olan işveren sendikası, lokavtın kapsamına giren işyerlerine gözcüler göndermeye yetkilidir. "Bu işyerinde lokavt vardır" ibaresinin dışında, lokavt yapılan işyerleri ve çevresine afiş, pankart gibi ilân vasıtalarını asmak veya yazılar yazmak yasaktır.

20- Grev Halinde Mülki İdare Amirinin Yetkileri Nelerdir?

2822 sayılı Toplu İş Sözleşmesi Grev ve Lokavt Kanununun 50. maddesine göre grev ve lokavt halinde, mahallin en büyük mülki amiri, grev veya lokavt uygulanan işyerlerinde gerekli emniyet, inzibat, koruma ve sağlık işlerini düzenler.

Ayrıca halkın günlük yaşamı için zaruri olan ve aksaması muhtemel hizmet ve ihtiyaçları karşılayacak tedbirleri alır.

Bu tedbirlerin niteliği, kapsamı, uygulanış tarzı bir tüzükte belirtilir. Ancak alınacak tedbirler kanuni bir grev veya lokavtın uygulanmasına engel olucu nitelikte olamaz.

21- Grev Ve Lokavt Sona Erdirme Kararı Nasıl Alınır?

Kanunun 51. maddesine göre kanuni bir grev veya lokavt sona erdirmek için grev ve lokavta karar vermiş olanlar tarafından alınan kararlar en geç ertesi işgünü sonuna kadar yazı ile karşı tarafa ve bölge çalışma müdürlüğüne bildirilir ve mahallinde çıkan en az bir gazetede, gazete yoksa mutad vasıtalarla ilân edilir. Kanuni grev ve lokavt, ilânın yapılması ile sona erer. Grevin uygulanmasına son verilmesi lokavtın, lokavtın uygulanmasına son verilmesi grevin kaldırılmasını gerektirmez.

Grevi uygulayan işçi sendikasının herhangi bir sebeple kapatılması, feshedilmesi veya infisah etmesi veya faaliyetinin durdurulması hallerinde grev veya lokavt kendiliğinden ortadan kalkar.

Lokavtı uygulayan işveren sendikasının herhangi bir sebeple kapatılması, feshedilmesi veya infisah etmesi veya faaliyetinin durdurulması hallerinde lokavt kendiliğinden ortadan kalkar. Grevin veya lokavtın sona erdiği görevli makam tarafından ilân edilir.

Grevi uygulayan sendikanın, bu grevin uygulandığı işyerindeki üyesi işçilerin dörtte üçünün sendika üyeliğinden ayrıldıklarının tespiti halinde, ilgililerden biri grevin sona erdirilmesi için 15 inci maddeye göre yetkili mahkemeye başvurabilir. Mahkemece belirlenecek tarihte grevin sona ereceği birinci fıkradaki usul uyarınca ilân edilir.

22- Toplu İş Uyuşmazlıklarının Barışçı Yollarla Çözümü Nedir?

Önce barışçı yolların neler olduğuna bir bakalım, daha sonra konuları biraz daha geniş olarak

inceleyelim. Temel olarak, Zorunlu Hakem Uygulaması, Yüksek Hakem Kurulu, Özel Hakem, Resmi Arabuluculuk Teşkilatı olarak sayabileceğimiz bu müesseseler 2822 sayılı yasanın Üçüncü kısmında, " Toplu İş Uyuşmazlıklarının Barışçı Yollarla Çözümü " genel başlığı altında düzenlenmiştir. Şimdi sırası ile bunları inceleyelim:

1- Yüksek Hakem Kurulu:

Yüksek Hakem Kuruluna şu hallerde başvurulabilecektir :

Grev ve Lokavtın yasak olduğu işlerde ve Grev ve Lokavtın yasak olduğu yerlerde uyuşmazlık çıkması halinde taraflardan her biri,

Grev ve Lokavtın ertelenmesi hallerinde ise erteleme süresinin sonunda Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı,

Yüksek Hakem Kurulu'na başvurabilecektir.

Bunların dışında, grev oylaması yapılmış ve oylama sonucunda işçiler grevin uygulanmamasına karar vermişlerse, taraf işçi sendikası, on-

beş gün içinde işveren ile anlaşmaya varamamış ise onbeşinci günün sonunda Yüksek Hakem Kuruluna başvurabilecektir.

Keza taraflar uyuşmazlığın çözümü için özel hakem olarak Yüksek Hakem Kurulu'nu seçmiş iseler Yüksek Hakem Kurulu'na başvurabilirler.

Yüksek Hakem Kurulu Yargıtay'ın iş davalarına bakmakla görevli olan Daire Başkanının başkanlığında, sekiz üyeden oluşmaktadır. Bunlar, Bakanlar Kurulunca seçilecek bir üye, Yüksek Öğretim Kurulunca seçilecek bir üye, Çalışma Genel Müdürü ve en çok üyesi bulunan işçi ve işveren Konfederasyonlarınca belirlenecek ikişer üyedir.

Yüksek Hakem Kurulu üyeleri iki yıl için seçilmektedir ve yeniden seçilmeleri mümkündür.

Yüksek Hakem Kurulu, kendisine intikal eden uyuşmazlıkları evrak üzerinde inceler. Taraflar-

dan açıklama isteyebilir. görüşlerini öğrenmek istediği kimseleri dinleyebilir.

Yüksek Hakem Kurulu'nun vereceği kararlar kesindir ve toplu iş sözleşmesi hükmündedir.

2- Özel Hakem Müessesesi:

Bu yol, adından da anlaşılacağı üzere, zorunlu olmayıp tarafların isteğine bırakılmış bir çözüm yoludur. Taraflar, yani toplu iş sözleşmesini akdedecek olan işçi sendikası ile işveren sendikası (veya sendika üyesi olmayan işveren) toplu hak ve menfaat uyuşmazlıklarının her aşamasında özel hakeme başvurabilirler.

Özel hakeme başvurma hali, hem toplu iş sözleşmesinin yapılması sırasında çıkan uyuşmazlıklar için, hem de toplu iş sözleşmesi yapıldıktan sonra yürürlükte kalacağı süre içinde çıkabilecek uyuşmazlıkların çözümü için tanınmış barışçı yoldur.

Taraflar, menfaat uyuşmazlığında hakeme başvurma konusunda yazılı olarak bir anlaşmaya

varmışlarsa, uyuşmazlık sadece özel hakem tarafından çözülebilir. Bu halde, arabuluculuk, grev ve lokavt, kanuni hakemlik hükümlerinin hiçbirisi uygulanamaz.

Eğer taraflar hak uyuşmazlığının (toplu sözleşmesinin uygulanması sırasında çıkacak uyuşmazlık) çözümü için özel hakemi kararlaştırmış iseler, Yargı yoluna başvurmadan önce özel hakeme başvurmak zorundadırlar.

Özel hakem kararı taraflarca benimsenmemiş ise genel hükümler uygulanabilir, yani taraflar uyuşmazlığın çözümü için yargı yoluna başvurma hakkına sahiptirler. Ama, menfaat uyuşmazlığının çözümü için özel hakeme başvurma kararlaştırılmış ise, uyuşmazlık özel hakem tarafından çözülür ve özel hakemin kararı toplu iş sözleşmesi hükmündedir.

Taraflar, uyuşmazlığın her aşamasında, anlaşarak özel hakem olarak Yüksek Hakem Kurulu'nu seçebilirler.

3- Resmi Arabuluculuk Teşkilatı :

Resmi Arabuluculuk Teşkilatı Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığına bağlı olarak çalışmaktadır. Menfaat uyuşmazlıklarının çözümünde görevli kılınmıştır. Resmi arabuluculuk teşkilatının kuruluşu ve işleyişine ilişkin esaslar ile arabulucu listesinin düzenlenmesi , arabuluculara ödenecek ücretlerin sınırları bir tüzük ile düzenlenmiştir.

Resmi Arabulucuların görevleri,2822 sayılı yasaya göre, toplu iş sözleşmesine çağrı noktasından başlayarak grev kararı verilme safhasına kadar değişik koşullarda devam etmektedir.

23- Yargı Yolu ile Uyuşmazlık Çözümü Nedir?

Taraflar arasında doğacak menfaat uyuşmazlıklarının çözüm yolları yukarıda özet halinde açıklanmıştır.

Bunun dışında bir de hak uyuşmazlıklarında

başvurulabilecek çözüm yolu vardır. Yasal düzenlemeye göre toplu iş sözleşmesinin uygulanması sırasında doğabilecek uyuşmazlıkların çözümü için genel başvuru yolu yargı yoludur.

Taraflar bu çözüm yolunu iki şekilde kullanabilmektedirler.

Bunlardan birincisi "**Yorum Davası**" yoludur.

2822 sayılı yasanın 60. maddesine göre, taraflar toplu iş sözleşmesinin herhangi bir maddesinin yorumu konusunda uyuşmazlığa düşerlerse İş Mahkemesine başvurma hakkına sahiptirler. Mahkeme tarafların yorumunda uyuşmazlığa düştükleri sözleşme hükmünü kesin olarak karara bağlar. Tarafların bu karara uymaması halinde hem cezai yaptırım öngörülmüştür, hem de tarafların yorum kararına uymaması nedeniyle doğacak zararlarından dolayı tazminat isteme hakları saklı tutulmuştur.

Hak uyuşmazlıkları için öngörülen ikinci yol "**Eda Davası**" yoludur.

Toplu iş sözleşmesinin taraflarından her birisi toplu iş sözleşmesinin uygulanmamasından dolayı diğeri aleyhine iş mahkemesinde eda davası açabilir. Eda davası sonunda haksız çıkan taraf, temerrüt tarihinden itibaren bankalarca uygulanacak en yüksek işletme kredisi faizi üzerinden faiz ödemeye mahkum edilir.

Bir örnekle açıklanmak gerekir ise, işveren toplu iş sözleşmesi ile kararlaştırılan ücret artışlarını zamanında uygulamamış veya eksik uygulamış ise ve İş Mahkemesinde açılacak eda davası sonucunda işverenin haksız olduğu hüküm altına alınırsa, işveren ödemediği veya eksik ödediği ücreti ödemekle yükümlü kılınmanın yanı sıra, gecikilen süre için ayrıca bankalarca uygulanan en yüksek işletme kredisi faizi oranında da faiz ödemek zorunda kalacaktır.

Toplu uyuşmazlıklarının çözümünde yasa tarafından öngörülmüş olan barışçı yolların neler olduğu özet olarak yukarıda açıklanmaya çalışılmıştır.

Konu ile ilgili olarak Konfederasyonumuza intikal eden soruların büyük bir kısmı grev uygulamasına ilişkin bulunmaktadır.

Grev kararı verilmesi, grev oylaması, grevin uygulamaya konulması, grev sırasında işçilerin ve grev gözcülerinin neleri yapıp neleri yapamayacakları konularında akla gelebilecek sayısız sorular bulunabilecektir.

Yukarıda 2821 sayılı yasa ile yapılan düzenlemelere yer verilmiş ve özet açıklama yapılabilmektedir. Uygulamada karşılaşılabilecek sorunların çözümlenmesi ve aksaklıkların giderilebilmesi için yasal düzenlemelere paralel nitelikte TÜRK-İŞ tarafından da iç düzenlemeler ve yönergeler hazırlanmıştır. Bunlardan 1995 kamu kesimi grevleri öncesinde hazırlanan "Grev Komitesi Genelgesi" aşağıda bilgilerinize sunulmaktadır.

24- Ceza Hükümleri Nelerdir?

Bunlar 2822 sayılı Toplu İş Sözleşmesi Grev ve Lokavt Kanununun müeyyideler ve son hü-

kanunlar başlığını taşıyan beşinci kısmında yer almışlardır.

Bu bölümde, grev ve lokavt sırasında yapılması yasak olan iş ve eylemler sıralanmaktadır. Kanunun sistematliğine uygun olarak ve kısa örneklemelerle belli başlı olanlarına göz atalım. Öncelikle madde 68'e göre toplu iş sözleşmelerine kanunun 5. maddesinde yazılı bulunan hükümler konulamaz.

Ayrıca kanun dışı grev ve lokavt, Devletin şahsiyetine karşı grev ve lokavt, grev oylamasına hile, tehdit ve cebir karıştırılması, kanuna aykırı şekilde grev gözcülüğü, grev ve lokavt halinde işyerinden ayrılmama gibi durumlara ilişkin olarak kanun hem para cezaları hem de hapis cezaları öngörmüştür.

TÜRK-İŞ Grev Komiteleri Genelgesi (1995) :

Bölge Grev Komitesi

TÜRK-İŞ Bölge Temsilciliklerinin bulunduğu illerde, TÜRK-İŞ Bölge Temsilcisinin başkanlığında derhal Bölge Grev Komiteleri kurulacak ve TÜRK-İŞ Genel Merkezi'ne bildirilecektir.

Bölge Grev Komitesi, greve çıkmış ve çıkılacak işyerlerinde yetkili Sendikalarımızın birer Şube Başkanı veya uygun görülen diğer temsilcisinden ve bir hukukçudan oluşacaktır.

Bölge Grev Komitesi,

- Bölgeye bağlı illerde oluşturulacak İl Grev Komitelerinin faaliyetlerini koordine edecek;

- Bölge temsilciliğinin bulunduğu ilde İl Grev Komitesi gibi çalışacak;

- TÜRK-İŞ Genel Merkezi'ne karşı sorumlu olacak; tüm gelişmeleri anında TÜRK-İŞ Genel Merkezi'ne bildirecektir.

İl Grev Komitesi

Her ilde, TÜRK-İŞ İl Temsilcisinin başkanlığında derhal bir İl Grev Komitesi kurulacak ve Bölge grev Komitesi aracılığıyla TÜRK-İŞ Genel Merkezi'ne bildirilecektir.

İl Grev Komitesine, greve çıkmış ve çıkılacak işyerlerinde yetkili Sendikalarımızın; ilde mevcut- sa Şube Başkanları, ilgili Sendikamızın ilde şube örgütlenmesi yoksa, işyeri baş temsilcileri ve bir hukukçu katılacaktır.

II-Grev Komitesi

- İl içinde greve çıkılan işyerleri arasında koordinasyon sağlayacak;

- İlde ve bağlı ilçelerdeki mülki ve idari yetkililerle görüşerek, çıkabilecek sorunları çözmeye çalışacak;

- TÜRK-İŞ' in belirlediği meşru ve demokratik eylemleri gerçekleştirecek ve yerel koşulları dik-

kate alarak, çeşitli eylemler örgütleyecek; - Gerek duyulan yerlerde hukuki yardım sağlayacak;

- TÜRK-İŞ' den gönderilecek bildiri ve diğer bilgilendirme malzemesini tüm işyerlerindeki işçilere ve memurlara, halka, yerel basına, televizyon kanallarına ve radyolara dağıtacak;

- İldeki yerel televizyon kanalları, radyolar ve basınla bağlantı kuracak, onları grev konusunda bilgilendirecek, grevci işçilerle ve temsilcileriyle görüşme yapılmasını ve yayınlanması sağlayacak;

- Toplu sözleşme görüşmeleri süren ve ancak grev yasağı kapsamındaki işyerlerinde çalışan üyelerin ve ayrıca grev uygulanan işyerlerinde yasa gereği grevde çalışmaya devam eden üyelerin grevci işçileri etkili bir biçimde desteklemelerini sağlayacak dayanışma kampanyası örgütleyecek;

- Toplu sözleşmeleri imzalanmış işyerlerinde çalışan üyelerin, sendikasız işçilerin, memurların,

TÜRK-İŞ

Bilgi Merkezi

emeklilerin, kültür, sanat ve esnaf ve köylülerin grevde işçilere desteğini örgütleyecek

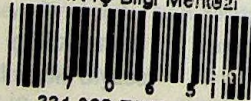
- İldeki yerel parti örgütlerini, Türk Mühendis ve Mimar Odalar Birliği ve Türk Tabipler Birliği yerel birimlerini, esnaf ve sanatkar odalarını ve diğer demokratik kuruluşları ziyaret edecek, onların desteğini sağlayacak;

- Bölge Grev Komitesine karşı sorumlu olacak; tüm gelişmeleri anında Bölge Grev Komitesine bildirecektir.

TÜRK-İŞ EĞİTİM YAYINLARI DİZİSİ

- Yayın No. 1 **Sendikacılık Tarihi** Yıldırım Koç
- Yayın No. 2 **Tüketici Hakları** Sinan Vargı
- Yayın No. 3 **Asgari Ücret** Enis Bağdadioğlu
- Yayın No. 4 **İş Kanunu ve Temel Haklarımız**
Av. Hüseyin Ekmekçioğlu - Av. H. Ferhan Tuncel
- Yayın No. 5 **Uluslararası Sendikal Örgütlenmeler**
Hakan Sükün
- Yayın No. 6 **Çalışan Çocukların Korunması ve
TÜRK-İŞ'in Faaliyetleri** Özcan Karabalut
- Yayın No. 7 **Özelleştirme** Prof. Dr. Oğuz Oyan
- Yayın No. 8 **İş Güvencesi** Yıldırım Koç
- Yayın No. 9 **Çevrenin Korunması ve
Sendikalar** Sinan Vargı
- Yayın No. 10 **Güncel Sorunlarımız
ve Taleplerimiz** Yıldırım Koç
- Yayın No. 11 **Türkiye ve
Avrupa Birliği** Şeyma İpek Köstekli
- Yayın No. 12 **Niçin Sendika?
Nasıl Sendika?** Yıldırım Koç
- Yayın No. 13 **Sosyal Güvenlik** Ahmet Şen
- Yayın No. 14 **Türkiye'de Grev Hakkı** Yıldırım Koc
- Yayın No. 15
- Yayın No. 16
- Yayın No. 17

TÜRK-İŞ Bilgi Merkezi



331.892 EKM 1999