

TÜRK HUKUKUNDA MAHKEMELERİN GREVİ DURDURMASI

Asis. Ahmet Çalık

ANLATIM DÜZENİ

I- Grevin Durdurulabileceği Durumlar ve Koşullar, 1. Grevin Durdurulabileceği Durumlar, 2. Grevin Durdurulabileceği Koşullar. II- Durdurma, Erteleme, Yasaklama. III- Prosedür, 1. Durdurma Talebi ve Yetkili Mahkeme, 2. Durdurma Kararı. IV- Durdurmanın Sonuçları.

1961 Anayasasının 47. maddesi ile güvence altına alınmış ve kullanılması ile istisnalarının düzenlenmesi yasalara bırakılmış olan ve «İşçilerin aralarında anlaşarak, topluca isteklerini elde etmek için, akdi vecibelerini yerine getirmemek maksadıyla geçici bir süre çalışmayı reddetmeleri¹⁾» biçiminde tanımlanabilen grev olgusunun bir hak olarak kullanılmasının TSGLK ile getirilmiş yasal sınırlarından biri de mahkemelerin grevi durdurmasıdır. Mahkemelerin grevi ve lokavtı durdurmasının pozitif yasal dayanağı «Grev ve Lokavt Yetkisi» başlığını taşıyan TSGLK m. 19'dur. Üç bentten oluşan bu maddenin ilk iki bendi grev ve lokavta karar verme yetkisini düzenlemekte, ikinci bendin son iki fıkrasında ise daha önceki hükümlere göre karar verilmiş grev ya da lokavtın durdurulması düzenlenmiştir.

I

1. Mahkemelerin grevi durdurabileceği haller sözünü ettiğimiz TSGLK m. 19/2 vd. fıkralarında gösterilmiştir. Maddeye göre «... hak-

¹⁾ REİSOĞLU Seza, Toplu İş Sözleşme Grev ve Lokavt Kanunu Şerhi, 2. bası, Ankara 1975, s. 299

kaniyet gerektiriyorsa yahut grev veya lokavtin durdurulmasında uyuşmazlığın konusu olan hakların korunması bakımından tehlikeli olan ve yahut önemli bir zararın doğacağı anlaşılan hallerde grev veya lokavtin durdurulmasına karar verilir».

Görüldüğü gibi grevin durdurulması sınırlı olarak sayılmış olan belli sebeplerle olabilecektir. Grevin durdurulabileceği bu haller, hakkaniyetin gerektirmesi, hakların korunması ve muhtemel zararların önlenmesi durumlarıdır. Yasa bunları grevin durdurulması için ölçüt kabul etmiştir. Doğal olarak bu hallerin varlığı ya da yokluğunun tesbiti, kararı verecek olan yargıcın takdirine bırakılmıştır. Yargıç bu hallerin varlığını her olayda ayrı ayrı inceleyecektir. Diğer bir deyişle yargıç, bu değerlendirmesini yaparken, grevin hak sahiplerine sağladığı yararlar, onlar için taşıdığı önem ve işverene verdiği zararı tartmalı ve her olayın taşıdığı özellikler üzerinde durmalıdır². Örneğin mahkemece grevin devam olunmasının hakkaniyete aykırılık nedeniyle durdurulmasının sözkonusu olabileceği bir olayda, toplu iş sözleşmesinin uygulanmasından ve özellikle de yorumlanmasından çıkan bir uyuşmazlık o kadar önemsiz olabilir ki, yapılan grev bu nedenle hakkaniyete aykırı görülebilir³.

Bu hallerin varlığı nedeniyle verilebilecek durdurma kararı hak uyuşmazlıklarından doğan grevler için sözkonusudur. TSGLK 19. maddesinin ikinci fıkrasında hak uyuşmazlıklarından doğan grevler düzenlenmiştir. Menfaat uyuşmazlıklarından doğan grevler ise aynı yasanın 15. maddesi ile ilişkilidir. Grevin durdurulması da 19. maddenin ikinci bendinde düzenlenmiştir. Bu bentte sadece hak grevleri düzenlendiğinden grevin durdurulması da bunlar için olabilecektir. Zaten yasa da «bu bendin birinci fıkrasına göre grev» halinde durdurmanın istenebileceğini açıkça belirtmiştir.

Hak grevi ortaya çıkan bir hak uyuşmazlığının çözümlenememesi üzerine yapılan grevdir. Burada işçiler kendilerine toplu iş sözleşmesi ya da yasalarla sağlanmış hakların işveren veya işveren kuruluşu tarafından ihmal edilmesi nedeniyle greve gitmektedirler. Yasaların veya sözleşmelerin sağladığı hakların ihlali halinde normal olan yol işçilerin yargı organına başvurusudur. Nitekim bu hakka, yani böyle bir halde mahkemeye başvurma hakkına sahiptirler. Ancak bu yetkinin yanısıra yasa kcyucu «mevcut bir hakkın tanınması amacıyla mahkemeye müracaat yolundan sonuç alınmasının çok uzun sürebileceği ve bunun işverenlerin türlü suis-timallerine yol açabileceği» düşüncesi ile hak grevi yolunu açmış, ancak

²) TUNÇOMAĞ Kenan, İş Hukuku C. II, İstanbul 1980 s. 286

³) ESENER Turhan, İş Hukuku, 3. bası, Ankara 1978 s. 624

mahkemeye de bu grevi durdurma hakkını tanımıştır⁴. Böylece hakkı ihlal edilmiş olan işçi dilerse hak grevi yoluna, dilerse de mahkemeye başvurabilecektir. Anayasa Mahkemesi de yasanın işçilere sözleşmeye dayalı dava hakkının yanında grev yetkisinin de verildiğini belirtmiştir⁵. Böylece hukukumuzda mahkemenin grevi durdurmasının temelinde işçiye bir seçimlik hak olarak hak grevinin tanınmış olması, onun da temelinde davaların uzaması ile işverenlerin kötüniyeti davranması olasılığının var olduğu görülmektedir.

Menfaat uyuşmazlıklarından doğan grevlerde mahkemelerin grevi durdurma yetkisi yoktur. Yargıtay'da bu görüşü benimseyerek⁶ sadece hak grevlerinin durdurulabileceğini belirtmiştir. Önemli bir zararın doğacağı anlaşılrsa bile menfaat grevi hiçbir şekilde durdurulamaz⁷. Bunun gibi menfaat grevleri ihtiyati tedbir olarak dahi durdurulamaz⁸. Eğer menfaat grevi kanun dışı ise, ancak bu durumun tesbiti istenebilir⁹.

2. TSGLK m. 19'da öngörülen hallerde mahkemece hak grevinin durdurulması kararı verilebilmesi için açılacak davanın ilk koşulu grev kararının alınmış olmasıdır. Greve karar verilmiş olması zorunlu ve yeterlidir. Diğer bir deyişle grev kararının alınmış olması zorunlu olmakla birlikte, alınmış olan bu kararın uygulamaya konulması gerekli değildir.

Grev kararının alınmasından sonra bu kararın uygulamaya konulabilmesi için geçmesi zorunlu olan altı iş günü içinde mahkemeye grevin durdurulması talebi ile başvurmak mümkündür¹⁰. Bunun gibi grevin fiilen başlamış olması durumunda da mahkemeden durdurma talep edilebilir.

Grevin durdurulması kararı ancak kanuni bir hak grevi için verilebilir. Bu nedenle, durdurulması istenen hak grevinin kanuni nitelikli bir grev olması durdurma talebi için gerekli bir koşuldur. Kanun dışı bir grevin durdurulması sözkonusu olamaz. Ancak grevin kanun dışı oluşunun tespiti istenebilir. Yargıtay da kanun dışı grevin durdurulmasının mümkün

4) a.g.e. s. 593; Gerekçeden.

5) Any. M.K. '20.10.1967 E. 337 K. 31 (RG 2.5.1968-13188).

6) 9.HD 10.8.1965, E. 7674 K. 3996; HGK 13.7.1968 E. 26/9, K. 752 (**REİSOĞLU** s. 331),

7) **ESENER** s. 624.

8) 9.HD 25.4.1968 E. 8153, K. 6484 (**ORHANER** Baki-Süleyman, Türk İş Hukuku Yargıtay Emsal Kararları Ankara 1969 s. 673).

9) 9.HD 26.1.1967 E.13033, K. 603 (**ESENER** s. 624); Yasa dışı grevin durdurulabileceği hakkında **TUNÇOMAĞ** s. 387-388.

10) **REİSOĞLU** s. 334

olmadığına hükmetmiştir¹¹. Buna karşı Menemen İş Mahkemesinin bir kararında «Türkiye Petrolleri ve Kimya Sanayii işçileri Sendikası tarafından İzmir Aliğa Rafinerisinin bütün ünitelerinde başlatılan ve devam ettirilen çalışmama dolayısı ile grevin kanunsuz olduğunun tespitine, bu şekilde kanunsuz uygulamanın ihtiyati tedbir yolu ile durdurulmasına» karar verilmiştir¹². Bir hak veya çıkar grevinin yasa dışılığının saptanması için dava açılmışsa, hüküm verilinceye kadar, ihtiyati tedbir olarak grevin durdurulmasının istenebileceği ancak böylece ileride düşecek ve onarılmaları güç zararların önlenebileceği de belirtilmektedir¹³. Kanımızca Yargıtayın tutumu yerindedir. Çünkü durdurma yetkisi kanuni hak grevleri için tanınmıştır. «Mahkemenin grevi durdurması demek, grev yapan işçileri cebren çalıştırma demek değildir. Kanuni bir grevi mahkemenin durdurma kararının fonksiyonu, mahkemenin bu kararına rağmen devam edecek grevi kanun dışı kılmaktır. Şu halde, esasen kanun dışı bir grevin mahkeme kararı ile durdurulması anlamsız bir davranış olur»^{13/c}).

II

Grevin mahkemece durdurulması, idari organların grevi erteleme, askıya alması, yasaklaması gibi kurumlardan farklı bir kurumdur.

275 sayılı TSGLK'nun 21. maddesine göre, bir toplu uyumsuzluk sonucu karar verilmiş veya başlamış olan kanuni bir grev «memleket sağlığı» ya da «milli güvenliği» bozucu nitelikte ise, bu grev Bakanlar Kurulunca en çok otuz gün süre ile ertelenebilir¹⁴. Erteleme kararından sonra Yüksek Hakem Kurulundan mütalâa alan Bakanlar Kurulu ilk kararını 60

¹¹⁾ 9.HD 10.11.1966 E.11355 K. 10654 (**EGEMEN** Erdal, İş Mevzuatı ile İlgili Örnek Kararlar, İstanbul 1968 s. 84) 9.HD. 9.7.1974 E. 4246, K. 4669; 9.HD. 9.7.1964 E.4246, K. 4669; 9.HD. 30.7.1964 E. 5452 K. 4998; 9.HD. 10.8.1965 E.7674. K.3926 (**OĞUZMAN** Kemal, Hukuki Yönden Grev ve Lokavt. İstanbul 1967, s. 135).

¹²⁾ Menemen İş Mahkemesi 17.9.1976 163/163 (**TUNÇOMAĞ** s. 387-388)

¹³⁾ **TUNÇOMAĞ** s. 387

^{13/a)} **OĞUZMAN** s. 135-136

¹⁴⁾ Erteleme konusunda bkz. **ÇELİK** Nuri, İş Hukuku Dersleri, İstanbul 1974 s. 390; **TALAS** Cahit, Sosyal Ekonomi Ankara 1972, s. 499; **OĞUZMAN** s. 87; **ESENER** s. 622; **TUNÇOMAĞ** s. 283; **REİSOĞLU** s. 332. Türk mevzuatı bu konuda geniş ölçüde A.B.D.'de 1947'de kabul edilen fakat sendikalarca ısrarla reddolunan Taft-Hartley yasasından esinlenmiştir. Bu yasa, Başkan Truman'ın veto'suna rağmen tekrar kabul edilmiştir. Yasa, milli güvenlik ve sağlığı tehdit etmesi muhtemel grevler için bir soğutucu dönem kabul etmiş ve Başkan'ı gerekli gördüğü takdirde bir grevi 80 gün geri bırakma yetkisi ile donatmıştır. Bunun gibi, Fransa, Belçika ve Lüksemburg'ta da yasalar hükümetlere grevci işçilere elkoyma (requisition) yetkisi vermektedir. Fransa'da bu yetki iki bakımdan sınırlanmıştır. Yalnız memleketin ihtiyaçlarını karşılamakta vazgeçilmez olan işyerleri ve bu işyerlerinin çalışması için gerekli olan işçileri kapsayabilir. Daha ötesine gidemez. Lüksemburg'ta ise ancak Devletin güvenliğini tehlikeye koyan bir durum sözkonusu olduğu zaman hükümete böyle bir yetki

gun daha uzatabilir. Bu sürelerde grev uygulanmaz¹⁵. Erteleme için gre-

tanınmıştır. İngiltere'de de hükümetin benzer yetkileri vardır. Almanya'da ise hükümete böyle bir yetki tanınmamıştır. Ancak hemen belirtmek gerekir ki, hükümetler bu yetkilerini çok gerekli durumlar dışında kullanmamaktadırlar. Dikkatli ve güçlü sendikacılık hareketi, uyanık ve sorunları izleyen bir kamuoyu, objektif ve bağımsız bir basın hükümetleri yetkilerini kötüye kullanmaktan kaçınmaya zorlanmaktadır (TALAS s. 499-500).

- 15) «Her grev için ayrı bir geciktirme kararı alınmak ve gerekçesi belirtilmek gerekir; hükmün-kapsamına giren bütün grevlere şamil bir geciktirme kararı alınmaz» (OĞUZMAN Kemal, Hukuki Yönden İşçi-İşveren ilişkileri, C. I, İstanbul 1978 s. 173). Grevin Bakanlar Kurulu kararı ile ertelenmesi eleştiriye elverişli bir şekilde düzenlenmiştir. Bir kere, erteleme süresinin sonuna kadar taraflar arasında bir anlaşma sağlanamadığı takdirde «milli güvenlik» ya da «memleket sağlığı»nın bozulması tehlikesine rağmen grev devam edecektir. Bu durumda ya erteleme sebepleri gerçekleşmemiştir; şu halde erteleme gereksizdir, ya da sebepler gerçekleşmiştir; bu durumda da süre sonunda greve devam olunması düzenlemenin amacıyla çelişkili olacaktır (ÇELİK s. 391; OĞUZMAN s. 174). Ayrıca milli güvenlik ve memleket sağlığını bozuculuk niteliğinin ölçüsünü belirlemek de çok zordur. Bunlar son derece elastiki ve sınırsız kavramlardır. Gerçi uygulamada Bakanlar Kurulu kararnamesinin çıkarılmasından önce Milli Güvenlik Kurulu Genel Sekreterliğinin ve gerektiği halde de Sağlık Bakanlığının görüşü alınmaktadır. Ancak bu görüşler bağlayıcı olmadığı gibi, dar yorumlandığında her grevin bir ölçüde milli güvenliği bozucu nitelik taşıdığı sonucuna da varmak çok kolaydır (ESENER s. 623). Danıştay milli güvenliği «yurt ölçüsünde beliren iç ve dış tehlikelere karşı Devlet tüzel kişiliğinin savunma ve güvenlik altına alınması» olarak tanımlamıştır (D. 12. D. 31.3.1970 E. 69/4096, K. 70/622 DURAN Lütfi, Sosyal Hareketler ve Milli Güvenlik, İktisat ve Maliye C.XVII S. 1970; BİLGİN Pertev, 1961 Anayasasına Göre Sıkıyönetim, İstanbul 1976). Danıştay içtihatlarına göre milli güvenlik gerekçesi ile bir işlem yapılabilmesi için; a) Eylemlerin milli güvenliği ihlale yönelik olduğu tereddütsüz kabul edilmelidir. Özellikle anayasal hak ve özgürlükler konusunda bir ihtimale dayanılarak işlem yapılamaz. Milli güvenliğin bozulduğu kesin deliller ve olaylarla ortaya çıkmış olmalıdır. «Grev hakkının Anayasadaki yeri nazara alındığında, milli güvenlik veya memleket sağlığı ile ertelenen grev arasındaki ilişkinin doğrudan doğruya bir ilişki olması gerekir» (DDK. 19.9.1969 E. 67/711, K. 69/652 BİLGİN s. 71; TANÖR Bülent, Anayasa Hukukunda Sosyal Haklar, İstanbul 1978 s. 348). b) Milli güvenlik gerekçesi ile alınacak işlemin alınmaması halinde eylemlerin daha da şiddetleneyeceği ya da genişleyeceği de açık olmalıdır (BİLGİN s. 71). Danıştay'ın sıkı bir denetiminin varlığına rağmen TSGLK m. 21'deki «söz konusu düzenlemenin bir anayasal hakkın kullanılmasını etkisizleştirici nitelik taşıdığı söylenebilir. Erteleme süresinin uzunluğu kadar bu yetkinin tamamiyle siyasi nitelikteki bir organa tanınmış olması da, grev hakkının kullanılabilmesi açısından ciddi bir engel sayılmak gerekir» (TANÖR s. 348).

«Bazı kesimlerde işverenlerin siyasi gücü etkileyebilmeleri ve bazı grevlerin kamu hizmeti niteliğindeki işlerde yapılmış olması, geçmişte hükümetleri kolayca grevi erteleme kararları almaya götürmüştür. Grevin işçiler bakımından sosyal, ekonomik ve moral öneminin iyi değerlendirilemediği veya böyle istendiği zamanlarda ve ortamlarda, bu yetkinin isabetle kullanılmadığı görülmüştür. Mesele grev hakkı ve özgürlüğünü önemsemeyerek memleket sağlığını ve güvenliğini ilgilendiren işlerin alanının çok geniş tutulması eğiliminin mevcut olup olmadığıdır. Ertelemelere çok sık başvurulduğu takdirde, hükümetin haklı kararları bile işçiler ile kamuoyu nezninde şüphe uyandırmaya başlar. Grev hakkına saygılı olan her hükümet bu tür şüpheler yaratmakla büyük sakıncalar davet eder» (TALAS s. 501). Kaldı ki, TSGLK'ununda yer alan grev yasaları güvenlik ve sağlık durumlarında zaten gerekli kısıtlamaları getirmiş bulunmaktadır. Bunların dışında bir grevin memleket sağlığını ve milli güvenliği tehlikeye koyması söz konusu olamaz (TALAS s. 502).

vin başlamış olması gerekli değildir. Alınmış olan grev kararının karşı tarafa bildirilmiş ve bu bildiriden sonra altı işgünü geçmiş olması yeterlidir. Bu açıdan durdurma ile erteleme arasında belli bir fark yoktur. Aynı şekilde, durdurmada olduğu gibi erteleme de kanuni grevler için sözkonusudur. Kanun dışı grevlerin Bakanlar Kurulunca ertelenmesi olanaksızdır.

Buna karşı durdurma kararı yukarıda belirttiğimiz gibi yalnızca hak grevleri bakımından mümkün olduğu halde erteleme kararı her türlü grevler hakkında verilebilir. Diğer bir ifade ile menfaat grevleri de Bakanlar Kurulu kararı ile ertelenebilir. Erteleme kararı aleyhine Danıştay Kanunu m 29 ve 30 gereği iptal davası açılabilir. Aynı yasanın 44. maddesi gereği olarak da bu davalar dava Dairleri Kurulunda incelenecektir. Yürütmenin durdurulması kararı istenmişse Danıştay bir hafta içinde bu istemi karar bağlamak zorundadır. Telafisi güç durumların ortaya çıkması ya da dilekçede ileri sürülen hususların dosyanın durumuna göre ciddi ve idari kararın iptalini haklı gösterecek nitelikte olması halinde Danıştay yürütmenin durdurulmasına karar verebilecektir.

Durdurma kararının kriterleri ile ertelemenin kriterleri birbirinden farklıdır. «Memleket sağlığını ve milli güvenliği bozucu nitelikte bir grev veya lokavtın da hakkaniyet icabı durdurulması gerekebilir. Ancak bunların dışında da hakkaniyet kıstasının uygulanacağı çeşitli durumlar olabilir. Ayrıca 21 maddenin şartlarından hiçbirinin olmaması hallerinde dahi yine mahkeme meselâ taraf haklarının korunması yönünden grev veya lokavtı durdurabilir¹⁶».

Bir grev hakkında erteleme kararı bulunması yine aynı grevin durdurulması için mahkemeye başvurulmasını ve durdurma kararı alınmasını engellemez. Çünkü erteleme kararı Danıştay'ca iptal edilebilir, hakkında yürütmenin durdurulması kararı verilebilir, ya da belli sürelerin geçmesi ile grev yeniden başlayabilir. Erteleme kararı üzerine yeniden greve başlanabilmesi için TSGLK m 23/1 gereği yeniden bir grev kararı alınması doğru ve tedbirli bir davranış olur¹⁷. Oysa grevin mahkemece durdurulmasında, durdurma kararının kalkması üzerine yeniden grev prosedürü ve merasimi gerekmez. Grev kaldığı yerden devam eder.

Bundan başka TSGLK m. 20/12'de Bakanlar Kuruluna ayrıca belli felâket durumlarının ortaya çıkması halinde, bunların ortaya çıktığı yer-

¹⁶) REİSOĞLU s. 332

¹⁷) TUNÇOMAĞ . 283; «Burada sözkonusu olan erteleme olduğuna göre işçi sendikaları erteleme süresinin sonunda yeni bir grev kararı almaya lüzum olmaksızın grev uygulamasına devam edebilmelidir. Aksi bir düşünce grev ertelemesi kavramı ile bağdaşmaz. Çünkü erteleme ile grev kararı ve uygulaması ortadan kaldırılmamakta, sadece uygulama bir süre geciktirilmektedir. Grevin durdurulması sözkonusu olsa idi o zaman yeni bir grev kararı alınmasına ihtiyaç olurdu» (ESENER s. 622)

lere özgü olmak üzere grevi yasaklama yetkisi tanınmıştır. Bunun kapsamını belirlemede takdir yetkisi Bakanlar Kurulundur. Bu yasağın kalkması için de ayrı bir Bakanlar Kurulu kararı gereklidir. Kaldırma kararı üzerine hiçbir merasimin yinelenmesine gerek olmaksızın grev uygulaması devam eder¹⁸.

Bakanlar Kuruluna tanınan bu yetkilerin yanısıra sıkıyönetim uygulanan bölgelerde, sıkıyönetim komutanlığına da grev yetkisinin kullanılmasını sürekli veya süresiz olarak askıda bırakma ya da izine bağlama yetkisi verilmiştir (TSGLK m. 20/13). Aynı düzenleme 1402 sayılı Sıkıyönetim Kanunu m. 3/f'de yer almıştır. Bu hükümlerden sıkıyönetim komutanlığının her grev için ayrı ayrı mı karar vereceği, yoksa tüm grevler için tek bir esas mı belirleyeceği anlaşılammakla beraber, grevin izine bağlanabilmesi de sözkonusu olduğundan, her grev için ayrı ayrı karar verme olanağının bulunduğu sonucu çıkartılmaktadır¹⁹. TSGLK'da bir açıklık yoksa da idare hukukunun genel ilkeleri ve Anayasanın 114. maddesi karşısında komutanlığın kararlarına karşı idari yargı yolu açıktır²⁰.

III

1. Mahkemenin hak grevini durdurmasını doğal olarak taraf olması sıfatı ile işveren ya da işveren teşekkülü talep edebilecektir. İşçi tarafının durdurma istemesi ise hem mümkün değildir²¹, hem de anlamsız olur.

İşveren tarafının yanısıra yasa Çalışma Bakanlığına da grevin durdurulması amacı ile mahkemeye başvurma yetkisi vermiştir. Çalışma Bakanlığına bu yetkinin verilmesi «tarafaların hiçbirisinin mahkemeye müracaat etmemesi halinde kamu menfaati mülâhazası ile mahkemeyi harekete geçirmek üzere²²» olmuştur. Örneğin «bir işyeri, zarar etmeye

18) **TUNÇOMAĞ** s. 284; **REİSOĞLU** s. 353; Aksi görüş: **OĞUZMAN** Kemal, Hukuki Yönden Grev Lokavtı, İstanbul 1967 s. 85.

19) **OĞUZMAN**, İşçi-İşveren.. s. 175

20) a. g. e. s. 176; **TUNÇOMAĞ** s. 285. Komutanlığın grevi yasaklaması ile sıkıyönetim ilân sebepleri arasında bir ilişki ve paralellik bulunmalıdır. Sıkıyönetim ilânı sebebi ile amacı arasındaki ilişki, uygulama işlemlerinde de bulunmak gerekeceğinden, sebep-amaç ilişkisi her olayda ayrı ayrı değerlendirilmelidir. Örneğin savaşı gerektirecek hal sebebi ile ilân edilmiş bir sıkıyönetimde, grev hakkı ancak milli savunma nedeni ile askıya alınabilir. Başka bir sebeple, grev hakkı askıya alınırsa, işlem sebep ve amaç unsurları bakımından sakat olur. Öteyandan Bakanlar Kurulunun «milli güvenlik» ve «memleket sağlığı» dışında bir sebep ve amaçla grev ertelemesi mümkün olmadığı için, eğer başka sebep ve amaçlarla, 1402 s. Kanun'un 3. maddesinin mutlak ifadesinden yararlanarak Bakanlar Kurulu yerine sıkıyönetim işlemi tercih edilmişse işlemin tüm unsurları sakat olur (**BİLGİN** s. 93 not 34)

21) **AKYOL Şener**, Türk Hukukunda Grevin Hizmet Akdine Tesiri, İstanbul 1967 s. 26.

22) Geçici Komisyon Raporu **REİSOĞLU** s. 333

başlamıştır, bu işyerini kurtarmak için işverenin büyük risklere girmesi lâzımdır. İşveren bu zahmeti göze almak istemiyor fakat aynı şekilde kıdem tazminatını ödemeyi de göze almıyor, İşçisinden kurtulmak için bile bile toplu sözleşmeyi ihlal eder, işçilerin ücretlerini üç ay vermez. İşçiler bunun üzerine ... grev yaparlar. İşveren iş yerinin açılmasında bir mahzur görmediği için mahkemeye başvurmaz. İşte bu durumda Çalışma Bakanlığı müdahale edecektir. Bu müdahale de mahkemeye başvurmak şekline olacaktır²³». Zira, aylarca devam eden grevden işveren değil, belki sadece işçi zarar görecektir²⁴. İşte böyle bazı ihtimallere karşı Bakanlık yetkilendirilmiştir. Ancak Çalışma Bakanlığının bu yetkisini kullandığı görülmemiştir²⁵.

Kanımızca da yerinde olan bu düzenlemeye karşı ileri sürülen düşünceye göre «Çalışma Bakanlığının iş mücadelesini (hem grev hem lokavt için) durdurma yetkisine gösterilen gerekçeleri, müdahaleyi haklı gösterecek kuvvette değildir. İşçilerin kıdem tazminatlarını ödemekten kurtulmak isteyen işverene karşı dava yolu açık olduğu gibi, her iki tarafın inatlaşıp işi sadece grev ve lokavt ile halletmeye kalkışmasında ise kaza yetkinin grev ve lokavt haklarına üstünlüğü prensibini zedeleyici bir taraf yoktur²⁶»

Grevin durdurulmasının istenmesinde yetkili mahkeme'nin hangisi olacağı konusunda yarıda bir açıklık bulunmadığı gibi doktrinde yazarlar tarafından ileri sürülen fikirler de farklıdır.

Oğuzman yetkili mahkeme konusunda işyeri ve işkolu ayırımı yapmaktadı. Yazara göre, iş yerleri ile ilgili uyuşmazlıklarda yetkili mahkeme iş davalarına bakmakla görevli mahalli mahkeme olurken, iş kolu düzeyindeki uyuşmazlıklarda Yargıtay'ın iş davalarına bakan dairesidir²⁷.

Reisoğlu'nun görüşüne göre HUMK m. 104'ün uygulanması sonucu bir tedbirin en az masrafla ve en çabuk nerede ifası mümkün ise, o mahal mahkemesi veya esas davayı görecek olan mahkeme yetkili olmalıdır²⁸.

²³) OĞUZMAN Grev Lokavt s. 92-93 Not 114. (Çalışma Bakanının açıklamalarından.)

²⁴) ESENER s. 626

²⁵) REİSOĞLU s. 333

²⁶) AKYOL s. 27

²⁷) OĞUZMAN Grev Lokavt s. 94

²⁸) REİSOĞLU s. 333 HUMK m. 104'e göre «Haczi ihtiyatiden maada talep olunan ihtiyati tedbirlerin en az masrafla ve en çabuk nerede ifa sı mümkün ise işbu tedbirlere o mahal mahkemesi tarafından dahi karar verilebilir». Durdurma ihtiyati tedbir olarak istendiğinde bu hüküm elbette tatbik sahası bulabilecektir.

Esener'e göre ise Oğuzman'ın görüşü 275 s. Kanununun 19.m, b 2, f.4 den esinlenmiştir. Ancak işkolu toplu iş sözleşmesi o işkolunun kapsamına giren işyerlerinde uygulandığına göre, grevi durdurma yetkisinin Yağıtay'a bırakılması doğru olmaz. Bunun gibi Reisoğlu'nun görüşü de kötü uygulamaya sebep olabileceğinden kabul edilebilir değildir. Çünkü yetkili mahkemenin tayinindeki seçim hakkının çoğalması sonucu grevin yapıldığı yerden çok uzakta bulunan mahkemelerin grevi durdurma halleri ortaya çıkacaktır. Bu nedenlerle hiçbir ayırım yapılmaksızın grevin uygulandığı işyerinin bağlı olduğu iş mahkemesinin yetkili olduğunu kabul etmek gerekmektedir²⁹. Kanımızca da daha yerinde olan bu görüş pratikte, çağın zaman işyerinin bulunduğu mahkemenin tedbire en az masrafla ve en çabuk bir şekilde karar verebilecek mahkeme olması nedeniyle Reisoğlu'nun görüşü ile birleşecektir.

Grevin durdurulması gerek esas dava ile birlikte gerekse ihtiyati tedbir olarak istenebilir. «Şekil bakımından ihtiyati tedbir arzuhal ile istenir. Bu arzuhal prensip olarak diğer tarafa tebliğ edilerek derhal ve müstacelen iki taraf davet olunur; fakat gelmeseler dahi bu babda karar verilir» (HUMK. m. 105)³⁰.

2. İsteme paralel olarak TSGLK m. 19'a göre grevin durdurulması kararı da ihtiyati tedbir kararı ile birlikte veya ayrı olarak verilebilecektir. Durdurma kararının, ihtiyati tedbir kararından ayrı olarak verilebilmesi ilkesi yasanın Meclis görüşmeleri sırasında ortaya çıkmıştır. «Burada güdülen maksat ihtiyati tedbir müessesesinin güttüğü maksat değildir... Amme intizamını muhafaza etmek maksadıdır. Aynı sebepten dolayı 10 gün içinde, dava açılmadığı takdirde, ihtiyati tedbirin kendiliğinden ortadan kalkacağı, yani grev hakkının geri geleceği yahut teminat yatırılması gibi hükümler buraya alınmamıştır. Bu müessese neticesinde, durdurma kararı aldığımız zaman, bu durdurma kararı ihtiyati tedbir dahi değildir³¹». İhtiyati tedbir talebinden ayrı olarak grevin durdurulmasının istenmesi halinde, mahkemeden çıkacak durdurma kararının ihtiyati tedbirle herhangi bir ilgisi olmayacak ve bu karar, ihtiyati tedbirle ilgili usul hükümlerine bağlı kalmayacaktır. Buna karşı ihtiyati tedbir isteminde bulunulmuşsa durdurma kararı HUMK uyarınca ihtiyati tedbir kararı ile birlikte verilecektir. Ancak bu karar 10 gün sonra kaldıracağı için, tedbirin kalkması ile beraber, grevi durdurma kararı da ortadan kalkacak ve grev yeniden başlayabilecektir. Böyle bir halde, durdurma kararı grevi, ihtiyati tedbir süresi içerisinde bir nevi askıya almak olacaktır.³²

²⁹) **ESENER** s. 625; Aynı görüşte **TUNÇOMAĞ** s. 286

³⁰) Fazla bilgi için bk. **POSTACIOĞLU** İlhan, Medeni Usul Hukuku Dersleri, İstanbul 1975 s. 493.

³¹) **REİSOĞLU** s. 335

³²) **ESENER** s. 626

İhtiyati tedbirle birlikte durdurma kararı alınması halinde «bahis konusu durdurma kararı ile ilgili evrak, esas dosyası ile birleştirilir» (TSGLK m. 19). Şu halde, grevin durdurulması davası ile ihtiyati tedbir davası ya da açılmışsa, grevin yasa dışı olduğunun saptanması davaları birleştirilecektir³³.

Durdurma talebini alan mahkeme altı işgünü içinde gereken kararı vermek zorundadır. Bu sürenin hesabına istem günü dahil değildir, Taraflar yapılan çağrıya gelmeseler bile, mahkeme bu süre içinde gereken kararı vermelidir. Hattâ acele hallerde taraflar çağırılmaksızın dahi durdurma kararı verilebilir. Uyuşmazlığı çözümleyen grevin ihtiyati tedbir şeklinde durdurulması kararı temyiz edilemez³⁴.

IV

HUMK m. 112 gereği esas hakkında karar ile ihtiyati tedbir ortadan kalkar. Ancak mahkeme, hükmün icrasını sağlayabilmek için, ihtiyati tedbir kararının uygun bir süre daha devam etmesine karar verebilir. Örneğin bir grev kararını durduran mahkeme, grevin konusu olan bir hakkın ihlâl edilmediği kararına varırsa, ihtiyati tedbir kararı kalkar ama gene de greve devam imkânı olmaz. Mahkeme burada ihtiyati tedbir kararının bir süre daha uzatılarak esas hükmün icrasına kadar grevin uygulanmasını önler³⁵.

«İhtiyati tedbir kararından ayrı olarak alınan bir durdurma kararı süresizdir. Bu karar da geçici nitelikli olduğundan her zaman kaldırılması için mahkemeye başvurulabilir³⁶».

Durdurma kararının res'en tebliği ile greve son vermek gerekir. Bu kararın tebliğinden sonra devam eden grev artık kanun dışı grev niteliğini taşır. Bu nedenle durdurma kararına rağmen sürdürülen grevler için kanun dışı greve ilişkin cezai ve hukuki yaptırımlar uygulanır.

³³) TUNÇOMAĞ s. 287

³⁴) 9.HD. 27.1.1967 E.96 K.621 (ESENER s. 626); 9.HD. 10.11.1966, E. 11355, K. 10654 (TUNÇOMAĞ s. 287).

³⁵) REİSOĞLU s. 336

³⁶) a.g.c. s. 337