

T.C.
ÇALIŞMA VE SOSYAL GÜVENLİK BAKANLIĞI
Çalışma Genel Müdürlüğü

AVRUPA BİRLİĞİ ÜLKELERİNDE VE TÜRKİYE'DE GREV YASAKLARI
UZMANLIK TEZİ

HAZIRLAYAN
KERİMAN BAYRAKTAR

Tez Danışmanı
LÜTFİ İNCİROĞLU
Genel Müdür Yardımcısı

ANKARA 2015

İçindekiler

İçindekiler	ii
Tablolar	vii
Kısaltmalar	viii
GİRİŞ	1
BİRİNCİ BÖLÜM	3
TOPLU SÖZLEŞME SİSTEMİNİN GENEL ESASLARI	3
1.1. Toplu İş Sözleşmesinin Tanımı ve İçeriği	3
1.1.1. Objektif- Normatif Hükümler	6
1.1.2. Borç Doğurucu Hükümler	7
1.2. Toplu İş Sözleşmesinin Düzeyi.....	8
1.2.1. İşyeri Toplu İş Sözleşmesi.....	8
1.2.2. İşletme Toplu İş Sözleşmesi	8
1.2.3. Grup Toplu İş Sözleşmesi.....	10
1.2.4. Çerçeve Sözleşme	10
1.3. Toplu İş Sözleşmesinin Şekli ve Süresi	11
1.4. Toplu İş Sözleşmesinin Yapılması.....	12
1.4.1. Toplu İş Sözleşmesi Yapma Yetkisi.....	12
1.4.2. Toplu Görüşmeye Çağrı ve Toplu Görüşme.....	13
1.5. İş Mücadelesi Araçları	13
1.5.1. Grev	14
1.5.1.1. Grevin unsurları.....	15
1.5.1.1.1. İşin bırakılması	15
1.5.1.1.1.1. İşçiler tarafından işin bırakılması	15
1.5.1.1.1.2. İşin topluca bırakılması	15
1.5.1.1.2. İşyerinde işi durdurma veya aksatma.....	16
1.5.1.1.3. İş bırakma için anlaşma veya bir kuruluşun aldığı karara uyma ...	16
1.5.1.1.3.1. İşçilerin aralarında anlaşması	16
1.5.1.1.3.2. Bir kuruluşun kararına uyma.....	17
1.5.2. Grev Türleri	17
1.5.2.1. Grev kararını alanlara göre	17
1.5.2.1.1. Sendika grevi	17
1.5.2.1.2. Vahşi grev	17

1.5.2.2.	Taktiğe göre grev.....	18
1.5.2.2.1.	Tam grev	18
1.5.2.3.	Grevin yöneltildiği tarafa göre	18
1.5.2.3.1.	Çalışma koşullarına ilişkin grev	18
1.5.2.3.2.	Dayanışma (sempati) grevi	19
1.5.2.3.3.	Genel grev	19
1.5.2.4.	Grevin amacına göre.....	20
1.5.2.4.1.	Mücadele grevi	20
1.5.2.4.2.	Gösteri grevi	20
1.5.2.5.	Grevin başlangıç anına göre	20
1.5.2.5.1.	Saldırı grevi	20
1.5.2.5.2.	Savunma grevi	20
1.5.2.5.3.	Çıkar grevi	21
1.5.2.5.4.	Hak grevi	21
1.5.2.6.	Grev benzeri toplu iş mücadelesi araçları	22
1.5.2.6.1.	İşyeri işgali.....	22
1.5.2.6.2.	İş yavaşlatma	22
1.5.2.6.3.	Toplu viziteye çıkma	22
1.5.2.6.4.	Verim düşürme	23
1.5.2.6.5.	Boykot.....	23
1.5.2.6.6.	Picketing (Grev Postaları).....	24
1.5.2.6.7.	6356 Sayılı sendikalar ve toplu iş sözleşmesi kanununa göre grev... 24	
1.5.2.6.8.	Kanuni grev	25
1.5.2.6.9.	Kanun dışı grev	26
İKİNCİ BÖLÜM.....		27
6356 SAYILI SENDİKALAR VE TOPLU İŞ SÖZLEŞMESİ KANUNU KAPSAMINDA TÜRKİYE’DE GREV YASAKLARI.....		27
2.1.	Türk Hukukunda Grevin Tarihi	27
2.2.	6356 Sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanununda Grev.....	29
2.2.1.	Grevin Uygulanması	30
2.2.2.	Grev Oylaması	31
2.2.2.1.	Koşulları	32
2.2.2.2.	Sonucu ve Greve Etkisi	32
2.2.2.3.	İtiraz.....	32

2.2.3.	Bakanlar Kurulunca Grevin Erteelenmesi	33
2.2.3.1.	Genel Olarak.....	33
2.2.3.1.1.	Genel Sağlık.....	33
2.2.3.1.2.	Milli Güvenlik	34
2.2.3.2.	Ertelemenin Yargısal Denetimi	42
2.2.3.2.1.	Erteleme Kararının Etkisi	42
2.2.4.	Grevin Mahkeme Kararıyla Durdurulması	42
2.2.5.	Grevin İhtiyati Tedbir Kararıyla Durdurulması.....	43
2.2.6.	6356 Sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanununa Göre Grev Benzeri İş Mücadelesi Araçlarına Uygulanan Yaptırım.....	43
2.2.7.	Özel Hakeme Başvurulması Konusunda Tarafların Anlaşmış Olması.....	43
2.1.	Grev Yasakları	44
2.1.1.	6356 sayılı Kanuna Göre Grev Yasakları	44
2.1.1.1.	Sürekli Grev Yasakları	44
2.1.1.1.1.	Can ve Mal Kurtarma İşleri	45
2.1.1.1.2.	Cenaze ve Tekfin İşleri.....	45
2.1.1.1.3.	Kamu Kuruluşlarınca Yürütülen İtfaiye, Şehir İçi Deniz, Kara ve Demiryolu ve Diğer Raylı Toplu Yolcu Ulaştırma Hizmetleri.....	45
2.1.1.1.4.	Şehir Şebeke Suyu, Elektrik, Doğalgazdan Başlayan Petrokimya İşleri.....	46
2.1.1.1.5.	Bankacılık Hizmetleri.....	46
2.1.1.1.6.	Milli Savunma Bakanlığı ile Jandarma Genel Komutanlığı ve Sahil Güvenlik Komutanlığınca Doğrudan İşletilen İşyerleri.....	47
2.1.1.2.	Geçici Grev Yasakları	47
2.1.2.	Diğer Kanunlarda Yer Alan Grev Yasakları.....	47
2.1.2.1.	657 Sayılı Devlet Memurları Kanunu	47
2.1.2.2.	3308 Sayılı Meslek Eğitimi Kanunu	48
2.1.2.3.	Sayıli Sermaye Piyasası Kanunu	48
2.1.2.4.	399 Sayılı KİT Personel Rejiminin Düzenlenmesi	48
2.1.2.5.	1402 Sayılı Sıkı Yönetim Kanunu.....	49
2.1.3.	Grev Yasaklarına Uymamanın Sonuçları	49
2.1.3.1.	Hukuki Bakımdan Sonuçları	49
2.1.3.1.1.	İş Sözleşmesinin Feshi.....	49
2.1.3.1.2.	İşyerinden Ayrılma Zorunluluğu, Konuttan Çıkarılma	50

2.1.3.1.3. İşçilerden tazminat istenebilmesi.....	50
2.1.3.1.4. Cezai Bakımdan Sonuçları	51
ÜÇÜNCÜ BÖLÜM	53
GREV YASAKLARININ ULUSLARARASI NORMLAR AÇISINDAN DEĞERLENDİRİLMESİ VE ÜLKE İNCELEMELERİ	53
3.1. Uluslararası Belgelerde Grev	53
3.1.1. Birleşmiş Milletler Belgeleri	53
3.1.1.1. Birleşmiş Milletler İnsan Hakları Evrensel Bildirgesi	53
3.1.1.2. Kişisel ve Siyasi Haklar Uluslararası Sözleşmesi	54
3.1.1.3. Ekonomik, Sosyal ve Kültürel Haklar Uluslararası Sözleşmesi	54
3.1.1.4. BM Toplumsal Gelişme ve İlerleme Bildirgesi.....	57
3.1.2. Uluslararası Çalışma Örgütü Düzenlemeleri	57
3.1.2.1. Sendika Özgürlüğü ve Örgütlenme Hakkının Korunmasına İlişkin 87 Sayılı Sözleşme.....	57
3.1.2.2. Örgütlenme ve Toplu Pazarlık Hakkı İlkelerinin Uygulanmasına ilişkin 98 sayılı Sözleşme	60
3.1.2.3. Toplu Pazarlığın Geliştirilmesine İlişkin 154 sayılı Sözleşme.....	62
3.1.2.4. 92 sayılı Gönüllü Uzlaştırma ve Hakem Tavsiyesi Kararı	63
3.1.3. Avrupa İnsan Hakları Sözleşmesi.....	65
3.1.4. Avrupa Sosyal Hakları Sözleşmesi (Avrupa Sosyal Şartı).....	67
3.1.4.1. Avrupa Sosyal Haklar Sözleşmesine Göre Grev Hakkının Kapsamı	69
3.1.4.2. Avrupa Sosyal Haklar Sözleşmesine Göre Grev Hakkının Sınırları.	70
3.1.4.3. Avrupa Sosyal Haklar Sözleşmesine Göre Grev Hakkının İçeriği ...	71
3.1.5. Avrupa Birliği Hukukundaki Düzenlemeler	72
3.1.5.1. Çalışanların Temel Sosyal Hakları Topluluk Şartı.....	74
3.1.5.2. Avrupa Birliği Temel Haklar Şartı	77
3.1.5.3. Temel Haklar ve Özgürlükler Bildirisi.....	78
3.2. Avrupa Birliği Üyesi Bazı Ülkelerde Toplu Sözleşme Sistemleri İçinde Grev Yasakları	78
3.2.1. Almanya Toplu Sözleşme Sistemi İçinde Grev Yasakları.....	79
3.2.1.1. Grev Yasakları.....	80
3.2.1.2. İş Mücadelesi Araçlarına Başvurulmasının Sonuçları	80
3.2.2. Fransa Toplu Sözleşme Sistemi.....	81
3.2.2.1. Grevi Uygulama Hakkı ve Bir Grevin Ortaya Çıkış Süreci.....	81

3.2.2.2.	Grev ve Grevin Sonuçları	82
3.2.3.	Çek Cumhuriyetinde Toplu Sözleşme Sistemi	83
3.2.3.1.	İş Mücadelelerinin Meşruiyeti.....	84
3.2.3.2.	İş Mücadelesini Uygulanma Süreci.....	85
3.2.3.3.	İş Mücadelesinin Sonuçları	85
3.2.4.	Macaristan'da Toplu Sözleşme Sistemi	85
3.2.5.	Litvanya'da Toplu Sözleşme Sistemi.....	88
3.2.6.	Slovakya'da Toplu Sözleşme Sistemi	91
3.2.6.1.	Toplu Pazarlık Kanunu Hükümleri Uyarınca Yasal Grev.....	92
3.2.6.2.	Grev Türleri	92
3.2.6.3.	Grev Hakkının Bireysel Düzeyde Kapsam Alanı.....	93
3.2.6.4.	Yasadışı Grev	94
3.2.7.	Slovenya'da Toplu Sözleşme Sistemi	95
SONUÇ	98
KAYNAKLAR	104

Tablolar

Tablo 1: Türkiye’de Yaşanan Grev-Lokavtlar.....	31
Tablo 2: Türkiye’de Grev Ertelemeleri	36

Kısaltmalar

AB	: Avrupa Birliği
ABD	: Amerika Birleşik Devletleri
AİHS	: Avrupa İnsan Hakları Sözleşmesi
BM	: Birleşmiş Milletler
ILO	: Uluslararası Çalışma Örgütü
MKK	: Merkezi Kayıt Kuruluşu Anonim Şirketi
YHK	: Yüksek Hakem Kurulu

GİRİŞ

Türkiye’de ve Avrupa Birliği (AB) ülkelerinde grev yasaklarının ele alındığı uzmanlık tezi ile uluslararası normlar ve ülke örnekleri incelenerek, ülkemizde son dönemde ivme kazanmış olan özgürlük ortamına grev yasakları azaltılarak katkı verilip verilemeyeceği araştırılmıştır.

AB’ye uyum sürecinde olan ve Uluslararası Çalışma Örgütü (ILO) eleştirileri doğrultusunda da mevzuat iyileştirmeleri yapan ülkemiz açısından grev yasakları konusu eleştirildiğimiz ve iyileştirmemiz gereken öncelikli konular arasında yer almaktadır.

Günümüz demokrasilerinde yasakların kanun eliyle konulmasından ziyade bir ahlak anlayışı olarak var olması ve yasağcı kanun lafızlarının terk edilmesi benimsenmiştir. Her kanunda ayrı ayrı yasakları vurgulamak ve cezai müeyyideleri sıralamak uluslararası normlar açısından eleştirilebilecek bir tutumdur çünkü ülkelerin kabul etmiş olduğu üst normlarda kabul edilen anlayış zaten benimsenmiş olmalıdır. Ülkemiz son anayasa değişiklikleri ile bu alanda beklentileri büyük oranda karşılamış, 6356 sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu da bu beklentiler doğrultusunda yürürlüğe girmiştir. Kanunun genel gerekçesinde, toplu iş ilişkilerine dair düzenlemelerin daha özgürlükçü bir yaklaşımla ele alınması ihtiyacına işaret edilmiştir.

Özellikle ILO normları, Türkiye’nin AB’ye üyelik perspektifi, çalışma hayatının yapısal sorunları, yargı içtihatları ve doktrindeki eleştiriler Kanunun hazırlık çalışmalarında dikkate alınmış bulunmaktadır. Ancak konu ile ilgili düzenlemeler ve iyileştirmeler yapılması hala bir ihtiyaçtır ve bu uzmanlık tezi mevzuat iyileştirmelerine bir yol gösterebilmeyi hedeflemektedir.

Bu amaçla çalışmanın birinci bölümünde ülkemiz açısından toplu sözleşme sistemi genel bir yaklaşımla ele alınmış ve bu süreç içinde grev kararının alınması aşaması daha anlaşılır hale getirilmeye çalışılmıştır. Bu noktadan sonra grev kavramı üzerinde durulmuş literatürde yer alan greve ilişkin tanım ve sınıflamalara yer verilmiştir.

İkinci bölümde 6356 sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu kapsamında grev yasakları ayrıntılı incelenmiş olup yasaklara uymamanın sonuçlarına

değerlendirilmiştir. Ayrıca başka kanunlarda geçen grev yasakları da bu bölüm içinde değerlendirilmiştir.

Üçüncü bölümde temel uluslararası belgelerde grev yasakları ele alınmıştır ve konunun normlar hiyerarşisindeki çatısı böylece ortaya koyulmuştur. Uluslararası normların ardından AB'ye üye ülkelerde toplu sözleşme sistemleri içinde grev yasakları incelenmiş ve sistemin pek çok farklı kurgusunun olduğu ortaya koyulmuştur.

Sonuç bölümünde ise; ülkemizdeki yasakların nasıl en aza indirgenebileceği hakkında yorumlar yapılmış mevzuat düzenlemelerine ışık tutması hedeflenmiştir.

BİRİNCİ BÖLÜM

TOPLU SÖZLEŞME SİSTEMİNİN GENEL ESASLARI

Toplu pazarlık hakkı, bütün çalışanlara tanınmış kolektif bir haktır. İşçiler yanında memur ve diğer kamu çalışanlarına da toplu pazarlık hakkı tanınmıştır. Bu tez kapsamında sadece işçiler bakımından öngörülen toplu pazarlık hakkı ve 6356 sayılı kanun ile şekillenen hukuki düzenlemeler ele alınmıştır.

6356 sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu'nun yürürlüğe girmesiyle ülkemizde yaklaşık otuz yıl yürürlükte kalmış olan 2821 sayılı Sendikalar Kanunu ile 2822 sayılı Toplu İş Sözleşmesi, Grev ve Lokavt Kanunu yürürlükten kaldırılmıştır.

6356 sayılı Kanunla Türk endüstri ilişkilerini birçok alanda etkileyen mevzuatta önemli değişiklikler yapılmıştır. Bu süreç öncelikle sendikal hak ve özgürlükleri düzenleyen yasaların uluslararası normlar karşısında yetersiz kalması sonucu 2010 yılında 5982 sayılı Kanunla yapılan Anayasa değişikliği ile başlamış, bu değişiklikle sendikalar ve toplu iş ilişkileri alanında yeni bir yasa yapılması zorunluluğu ortaya koyulmuştur.

6356 sayılı Kanun ile birlikte çerçeve sözleşme ve grup toplu iş sözleşmesi gibi yeni kavramların yanı sıra, eskiden bu yana uygulamada var olan sendika üyeliği, sendikal güvence, toplu pazarlık ve uyuşmazlıkların çözüm yolları konularında önemli değişiklikler yapılmıştır.

1.1. Toplu İş Sözleşmesinin Tanımı ve İçeriği

İşçilerin ve işverenlerin, karşılıklı olarak ekonomik ve sosyal durumlarını ve çalışma koşullarını düzenlemek amacıyla toplu iş sözleşmesi yapma hakkına sahip oldukları, Anayasanın 53 üncü maddesinde güvence altına alınmıştır. Aynı hükmün devamında ise memurlar ve diğer kamu görevlilerinin de toplu sözleşme yapma hakkına sahip olduğu belirtilmiştir¹.

Anayasa “toplular iş sözleşmesi” ile “toplular sözleşme” olarak iki ayrı kavramdan söz etse de hukuki niteliği itibarıyla bu iki kavram farklılık göstermemektedir. Toplu iş sözleşmesi, iş sözleşmesinden doğan hukuki ilişkilerdeki toplu pazarlık hakkını; toplu

¹ http://www.tbmm.gov.tr/anayasa/anayasa_2011.pdf,(26.10.2014).

sözleşme, statü hukukuna dayanan hukuki ilişkilerdeki toplu pazarlık hakkını ifade etmektedir.

Anayasa, kural olarak memur ile diğer kamu görevlilerinin toplu sözleşme hakkının bulunduğunu belirtmekle beraber, 128 inci maddesinde “Memurların ve diğer kamu görevlilerinin nitelikleri, atanmaları, görev ve yetkileri, hakları ve yükümlülükleri, aylık ve ödenekleri ve diğer özlük işleri kanunla düzenlenir. Ancak mali ve sosyal haklara ilişkin toplu sözleşme hükümleri saklıdır².” ifadesi ile toplu sözleşme hakkını sınırlı olarak kabul etmiştir.

Toplu iş sözleşmesi hakkı, Anayasal bir hak olmasının nedeniyle, iş sözleşmelerinden önce gelmektedir. Hatta işyerinde düzen ve istikrarı sağlama işlevinden dolayı, mutlak emredici olmayan mevzuatın da üzerinde yer almaktadır. Taraflar bu durum sayesinde toplu iş sözleşmesi yapma özerkliğine kavuşmaktadır ve sosyal taraflar işyeri için geçerli olan objektif nitelikteki hukuk kurallarını bu sayede koyabilmektedir³.

Bir kuralın objektif nitelikte olması, üçüncü kişiler üzerinde bağlayıcı, emredici düzenlemeleri içermesini ifade etmektedir. Her ne kadar toplu iş sözleşmesi kavramında “sözleşme” kavramı kullanılmakta ise de, bu kelime klasik anlamda anladığımız sözleşme kavramını ifade etmez. Çünkü sözleşme ile üçüncü kişiler üzerinde emredici, bağlayıcı kurallar koymak hukuken mümkün değildir. Klasik sözleşme kavramı ile ortaya çıkan ilişki nispi ilişkidir. Yani sözleşme sadece taraflar arasında hak ve borç doğurur. Sözleşmeye taraf olmayan üçüncü kişi üzerinde hak ve borç doğurucu bir özelliği yoktur. Sözleşme ile yabancı üçüncü kişiler borç altına sokulamaz. İşte klasik sözleşme örtüşmeyen bu durum, toplu iş sözleşmesi ile gerçekleşmektedir⁴. Toplu iş sözleşmesinin asıl fonksiyonu da budur. Yani sözleşmeye taraf olmayan, hatta sendikaya üye olmayan üçüncü kişileri borç altına sokmakta, davranışlarına yükümlülük getirmektedir. Bu yönüyle, kanun gibi objektif nitelikte hukuk kuralı getirmektedir. Toplu iş sözleşmeleri, özerkliğin vermiş olduğu statü ile kanunlarla eşit seviyede yer almaktadır.

Toplu iş sözleşmesi özerkliğine dayanılarak sosyal taraflar; İş Kanununun kamu düzeni ile ilgili olmayan bütün emredici kurallarını değiştirebilirler. Bu değiştirmenin

² http://www.tbmm.gov.tr/anayasa/anayasa_2011.pdf,(26.10.2014).

³ ULUCAN, Devrim, **Toplu İş Sözleşmesi Özerkliği ve Hukuki Niteliği**, İstanbul, 1981, s.53

⁴ ULUCAN, Devrim, **a.g.e.**, s.62.

sınırı, değişikliğin işçi yararına olmasıdır⁵. Ayrıca taraflar, İş Kanunu ve diğer iş mevzuatında düzenlenmeyen hususları da ilk defa ele alabilirler. Bu hükümlerin normlar hiyerarşisindeki yeri kanunla eşit seviyededir.

Toplu iş sözleşmesi emredici hukuk kuralları yanında yorumlayıcı ve tanımlayıcı hukuk kuralları da getirebilmektedir. Toplu iş sözleşmesinin mutlak emredici kuralları, işçi ve işverenin aksini kararlaştıramayacakları emredici kurallardır. Nispi emredici kurallar ise, işçi ve işverenin karşılıklı olarak anlaşarak işçi yararına değişiklik yapabilecekleri kuralları ifade etmektedir.

Toplu iş sözleşmesi ile getirilen kurallar, iş mevzuatının dışında tanımlanmasına ihtiyaç duyulan kavramlara açıklık getirebileceği gibi, iş mevzuatındaki tanımları açıklayıcı veya ek getirici düzenlemeler de olabilmektedir⁶.

İş sözleşmesinin düzenlemediği toplu iş sözleşmesi hükümleri, emredici objektif hukuk kuralı olarak uygulanmaktadır. İş sözleşmeleri ile toplu iş sözleşmesi hükümlerinin çatışması mümkündür. İş sözleşmesi ile toplu iş sözleşmesinin çatışması halinde toplu iş sözleşmesindeki hükümler esas alınır. Bu kuralın iki istisnası bulunmaktadır.

İlk olarak toplu iş sözleşmesi doğrudan iş sözleşmesine atıf yaparak, bir konunun düzenlenmesini taraflara bırakabilir; ya da iş sözleşmesi ile aksinin kararlaştırılabileceğini taraflar kararlaştırmamışsa toplu iş sözleşmesinin bir yedek hukuk kuralı olarak uygulanmasını öngörebilir. İkinci olarak işçi yararına, yararlılık ilkesi, toplu iş sözleşmesinin üstünlüğüne bir istisnadır. Toplu iş sözleşmesinin nispi emredici kuralları karşısında, iş sözleşmesinde işçi yararına olan hükümler öncelikli olarak uygulanır. İş sözleşmesinde daha fazla hak tanıyan hükümlere, toplu iş sözleşmesi karşısında üstünlük tanımına “yararlılık ilkesi” denilmektedir⁷.

Bu durumda genel hukuk kuralı olan toplu iş sözleşmesi hükümleri ile iş sözleşmesi hükümleri arasında emredici etkiye bakılır. Kural olarak iki hukuk kaynağı arasındaki öncelik sonralık ilişkisi açısından toplu iş sözleşmesi hükümleri uygulanacaktır⁸. İş sözleşmelerinin toplu iş sözleşmesi hükümlerine aykırı olamayacağı

⁵ BAŞBUĞ, Aydın, **İş ve Hukuk, Binyıl Yayınları**, Ankara,2011, s. 42.

⁶ BAŞBUĞ, Aydın, **İş Sözleşmesinin Değişen Şartlara Uyarlanması**, İstanbul, 2007, s.54.

⁷ EKMEKÇİ, Ömer, “Toplu İş Sözleşmesinde Tarafların İradeleriyle Sonradan Değişiklik Yapılması”, Çimento İşveren Dergisi, Eylül,1996,s.23.

⁸ EKONOMİ, Münir, **İş Hukuku**, İstanbul,1987, s.38.

6356 sayılı Kanununun 36 ncı maddesinin birinci fıkrasında düzenlenmiştir. Bu durum toplu iş sözleşmesinin objektif bir hukuk kaynağı olmasından kaynaklıdır.

Toplu iş sözleşmesinin iş sözleşmesi karşısındaki bu emredici etkisi, toplu iş sözleşmesi yürürlükte bulunduğu sürece geçerlidir. Birden daha fazla toplu iş sözleşmesi bulunması halinde de her bir toplu iş sözleşmesi kendi yürürlük döneminde emredici etki gösterir. Toplu iş sözleşmesi, kendisinden önceki veya sonraki dönemdeki toplu iş sözleşmelerine ve bu dönemdeki iş sözleşmelerine emredici etki göstermez. Toplu iş sözleşmesinin bu özelliğine “dirlik ilkesi” denilmektedir⁹.

Sona eren toplu iş sözleşmesinin borç doğurucu kısmı sona erer. İş sözleşmesine ilişkin normatif kısım emredici etkisini kaybeder, objektif hukuk kuralı olmaktan çıkar. Bununla birlikte, emredici etkisini kaybeden bu tür hükümler, iş sözleşmesinin hükmü olarak devam edecektir.

Toplu iş sözleşmesinin iş sözleşmesine ilişkin hükümlerinde İş Kanununun 22nci maddesi çerçevesinde değişiklik yapılabilmektedir. İşveren yönetim hakkına dayanarak esaslı olmayan konularda ya da esaslı olmakla birlikte işçi yararına olan hususlarda tek taraflı olarak değişiklik yapabilmektedir¹⁰. Esaslı hususlarda ise işçinin yazılı onayı ile değişiklik yapılması mümkündür.

Bu bilgiler kapsamında toplu iş sözleşmesi; iş sözleşmesinin yapılması, içeriği ve sona ermesi ile ilgili hususları, işyeri düzeni ve kolektif çalışma şartları ile tarafların karşılıklı hak ve borçlarını, uyuşmazlıkların çözüm yollarını düzenlemek üzere, işçi sendikası ile işveren sendikası ya da sendika üyesi olmayan işveren arasında yazılı olarak yapılan bir sosyal sözleşme olarak tanımlanmaktadır.

Toplu iş sözleşmesinin hükümleri ikiye ayrılmaktadır.

1.1.1. Objektif- Normatif Hükümler

Bu hükümler iş sözleşmesinin yapılması, içeriği, sona ermesi, işyeri düzeni ve kolektif çalışma koşulları ile ilgili düzenlemeleri içermektedir. Toplu iş sözleşmesi, üçüncü kişiler üzerindeki normatif etkisini, bu kısımda göstermektedir. Yani sözleşme hükümleri, işçiler ve işveren üzerinde doğrudan doğruya etki göstermektedir. İş sözleşmelerinin toplu iş sözleşmelerine aykırı hükümleri uygulanamaz. Ancak iş sözleşmelerinin toplu iş sözleşmesinden daha fazla haklar tanıyan hükümleri geçerli

⁹ GÜNAY, Cevdet İlhan, **Toplu İş Sözleşmesi Grev ve Lokavt Hukuku**, Ankara, 1999, s.258.

¹⁰ SÜZEK, Sarper, **İş Hukuku**, 3.Baskı, İstanbul, 2008 s. 35.

olduğu gibi, toplu iş sözleşmesi yapıldıktan sonra da işçi lehine hükümler içeren yeni iş sözleşmeleri yapılabilir.

Toplu iş sözleşmesinin ücret ve ücrete bağlı parasal hükümlerinin dışındaki kuralları, işyerinde sendikalı - sendikasız bütün işçilere uygulanmaktadır. Giriş- çıkış kontrolü, sigara içme yasağı, disiplin cezaları, işten çıkarma nedenlerinin sınırlandırılması, çalışma saatlerinin ayarlanması gibi hükümler iş yerinde bütün işçilere uygulanan kurallara örnektir¹¹.

Normatif kısım ya iş sözleşmesine ya da iş yeri düzenine ilişkindir. İş sözleşmesinin şekli, yapılması veya yapılmasının yasaklanması; karşılıklı hak ve borçların düzenlenmesi sona erme usulü ve sonuçlarına ilişkin hükümler sözleşme ilişkisini düzenlemektedir. İşyeri düzeni, disiplin cezaları ve usulü gibi hükümler de işyeri düzenine ilişkin kısımları oluşturmaktadır.

Normatif hükümlerin kanun gücündeki etkisi toplu iş sözleşmesinin süresi ile sınırlıdır. Toplu iş sözleşmesinin süresinin sona ermesi ile hükümleri kendiliğinden sona ermemektedir; ancak normatif gücünü kaybetmektedir¹². Normatif etki, toplu iş sözleşmesinin süresinin dolması ile sona ermesine rağmen iş sözleşmesi hükümleri olarak devam etmektedir. Bunun doğal sonucu olarak, tarafların anlaşması ile iş sözleşmeleri değiştirilebileceği gibi, yeni yapılan iş sözleşmeleri de farklı hükümleri içerebilecektir.

1.1.2. Borç Doğurucu Hükümler

Bu hükümler, sadece toplu iş sözleşmesinin tarafları arasında hüküm ve sonuç doğuran kurallardır. İşçi sendikası ile işveren ya da işveren sendikasının karşılıklı hak ve borçlarının düzenlenmesinde bu hükümlere yer verilir. Bu hükümler sadece tarafları bağlar, sözleşmenin tarafı olmayan üçüncü kişiler üzerinde bir etkisi yoktur.

Uyuşmazlıkların çözülmesinde hakeme başvurma, temsilci odasının, temsilcinin çalışma koşullarının belirlenmesi, disiplin kurulunda sendikanın temsili gibi hükümler borç doğurucu kısımda yer almaktadır¹³.

¹¹ ULUCAN, Devrim, **a.g.e.**, s.65.

¹² ŞAHLANAN, Fevzi, **Toplu İş Sözleşmesi**, İstanbul, 1992, ss.186-187.

¹³ NARMANLIOĞLU, Ünal, **İş Hukuku Toplu İş İlişkileri**, Beta Basım A.Ş., Mayıs, 2013, İstanbul, s.25.

Toplu iş sözleşmesinin borç doğurucu kısmı, sözleşmeler hukukunun nispi ilkeleri çerçevesinde sadece tarafları bağlayacağından, toplu iş sözleşmesinin sona ermesiyle birlikte kendiliğinden sona ermektedir.

1.2. Toplu İş Sözleşmesinin Düzeyi

Toplu iş sözleşmesi ya işyerleri düzeyinde ya da iş kolu düzeyinde yapılabilir. İşyeri, işletme veya grup toplu iş sözleşmeleri işyeri düzeyinde yapılan toplu iş sözleşmesi türleridir.

İş kolu toplu iş sözleşmesi ise, iş kolu düzeyindeki bütün iş ilişkilerine uygulanan toplu iş sözleşmesidir. İş kolu toplu iş sözleşmesi de emredici etki gösteren özerk hukuk kaynağıdır. İşkolu toplu iş sözleşmesi 275 sayılı Toplu İş Sözleşmesi, Grev ve Lokavt Kanununda kabul edilmiştir. Fakat uygulamada iş kolu toplu iş sözleşmesi ile işyerleri toplu iş sözleşmelerinin çatışması durumu, çözümü güç sorunlara yol açtığı için uygulama terk edilmiştir.

1.2.1. İşyeri Toplu İş Sözleşmesi

Sadece bir işyerini kapsayan sözleşmedir. Burada toplu iş sözleşmesine özelliğini veren husus, bir işverene ait işyeri ile sınırlı olmasıdır. Bir işverenin birden fazla işyeri olması durumunda; işyerleri ya aynı iş kolunda ya da farklı iş kolundadır. Aynı iş kolunda birden fazla işyeri varsa artık işyeri toplu iş sözleşmesinden bahsedilemez. İşverenin aynı iş organizasyonu altına ve değişik iş kollarında işyerleri varsa her iş kolu için ayrı ayrı değerlendirme yapılmaktadır.

1.2.2. İşletme Toplu İş Sözleşmesi

Aynı işverenin, aynı iş kolunda birden fazla işyeri için tek tek işyeri toplu iş sözleşmesi yapılamaz. Bu işyerlerini kapsayan bir tek toplu iş sözleşmesi yapılır. Bu toplu iş sözleşmesine işletme toplu iş sözleşmesi denir¹⁴.

İşletme toplu iş sözleşmesinin yapılabilmesi için işverenin aynı kişi olması, aynı kişiye ait ve aynı iş kolunda birden fazla işyerinin bulunması gerekmektedir. 4857 sayılı İş Kanununa göre “İşveren tarafından mal veya hizmet üretmek amacıyla maddi olan ve olmayan unsurlar ile işçinin birlikte örgütlendiği birime işyeri denir. İşverenin işyerinde ürettiği mal veya hizmet ile nitelik yönünden bağlılığı bulunan ve aynı yönetim altında örgütlenen yerler ile dinlenme, çocuk emzirme, yemek, uyku, yıkama, muayene ve

¹⁴ 6356 Sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu, ÇSGB Yayın, Ankara, Aralık, 2012.

bakım, beden ve meslek eğitim ve avlu gibi diğer eklentiler ve araçlar da işyerinden sayılır. Kanunda işyeri bu şekilde tanımlandıktan sonra işyerinin, işyerine bağlı yerler, eklentiler ve araçlar ile oluşturulan iş organizasyonu kapsamında bir bütün olduğu da ayrıca vurgulanmıştır¹⁵.”

Görüldüğü gibi, İş Kanunu anlamında işyerinin tanımlanmasında, farklı üretim birimlerinin tek bir işyeri sayılması için aynı mekân sınırları içinde de bulunmaları gerekir. İşyerinin mal veya hizmet üretimi için ayrı birçok alanı kullanması durumunda bu yerlerin tek bir işyeri mi yoksa birbirinden bağımsız işyerleri mi olduğunun tespitinde hukuki bağlılık, işin niteliği ve yönetim bakımından bağlılık unsurlarının bir arada gerçekleşmesi aranır. Bu bağlılığın kurulması durumunda artık bu organizasyon değişik mekânlarda bulunsada dahi tek bir işyeri olarak kabul edilir. Buna göre hukuki bağlılık, bu yerlerin aynı işverene bağlı olmasıdır.

İşin niteliği ve yönetimi bakımından bağlılık, teknik olarak iki farklı yer arasındaki teknik bütünlüğü ifade etmektedir. Belirli bir mal ve hizmet üretimine ilişkin gerekli olan tüm faaliyetlerin gerçekleştirildiği yerler işin niteliği bakımından birbirine bağlı kabul edilir. İki ayrı yerdeki üretimin birbirine bağlılığı, işçilerin bir yerden diğerine aktarılmasının olağan olması gibi durumlar teknik bağlılığı kurar. Aynı işverene ait, iki farklı mekânda hukuki bağlılık bulunmakla beraber söz konusu bu teknik bağlılık yoksa iki ayrı işyerinden söz edilir¹⁶.

Yönetimde birlik ise, mal ve/veya hizmet üretimi işlerinin tek elden yönetilebilecek biçimde aynı yönetim altında örgütlenmiş olmasıdır. Öte yandan, işyerinde görülmekte olan faaliyete katkıda bulunan sabit ya da hareketli her türlü araç da işyerinden sayılmaktadır.

İşletme, iktisadi bir amacın gerçekleştirilmesi için işverene ait bir veya daha fazla işyerinin bağlı olduğu organize edilmiş bir bütündür. İşletme, genellikle işyerinden daha geniş bir kavramdır. İşyeri ve işletme aynı organizmanın iki farklı görünüşüdür. Bazı durumlarda işletme tek bir işyerinden ibaret olabilir. Örneğin bir işverenin tek bir fabrikası varsa bu hem işyeri hem işletme durumundadır. Ancak bu tanımlamanın işletme toplu iş sözleşmesi bakımından bir anlamı bulunmamaktadır. 6356 sayılı Kanuna göre işletme ve işyeri kesin olarak birbirinden ayrılmıştır. Tek bir işyerinden ibaret olan bir organizasyonun, işletme olarak kabulü 6356 sayılı Kanun karşısında

¹⁵ ASTARLI, Muhittin, **İş Hukuku**, Turhan Kitabevi, Ankara,2011.

¹⁶ ASTARLI, Muhittin, **a.g.e.**,s.72.

mümkün değildir. İşletme, aynı işverene ait bir organizasyon içinde olsa dahi, teknik olarak birbirine bağlı olmayan ve aynı iş kolunda birbirinden bağımsız birden fazla işyerinden ibaret bir organizasyondur.

İşletme toplu iş sözleşmesi yapılacak olan işyerlerinin aynı iş kolunda olup olmadığı ve diğer aranılan nitelikler konusunda çıkan uyuşmazlıklar işletme merkezinin bulunduğu yerdeki iş mahkemesinde karara bağlanmaktadır. Ancak, organizasyonun işletme olup olmadığı noktasındaki bir ihtilafta, uyuşmazlığın çözümünün “İşletme merkezinin olduğu yerdeki...” ifadesi yanıltıcı olmamalıdır. Burada işletme merkezi ifadesinden, aynı işverene bağlı olması nedeniyle işverenin organizasyonu idare ettiği yönetim merkezi olarak anlamak gereklidir.

1.2.3. Grup Toplu İş Sözleşmesi

Bir işçi sendikası ile aynı iş kolunda bir işveren sendikası arasında birden fazla işverene ait işletme veya işyerini kapsayan toplu iş sözleşmesidir. Grup toplu iş sözleşmesi yapılması isteğe bağlıdır. Taraflar, grup toplu iş sözleşmesi yapmaya birbirini zorlayamaz. Mülga 2822 sayılı Toplu İş Sözleşmesi, Grev ve Lokavt Kanununda, grup toplu iş sözleşmesi ayrıntılı olarak düzenlenmemiştir. Taraflar, karşılıklı olarak anlaştıkları takdirde grup toplu iş sözleşmesi yapılabilmekteydi. Bu toplu iş sözleşmesi türünde aynı iş kolunda olmak koşuluyla, işveren tarafı birden fazla olduğu gibi işçi sendikası tarafı da birden fazla olabilmekteydi. Ancak işçi sendikasının birden fazla olması uygulamada bazı sorunlara yol açmıştır.

Yeni düzenlemede işveren sendikası, sözü edilen işçi sendikaları ile ayrı ayrı üç grup toplu iş sözleşmesi yapabilecektir. Eskisi gibi işçi sendikalarının birlik oluşturup tek bir toplu iş sözleşmesi yapması mümkün olmayacaktır¹⁷.

Grup toplu iş sözleşmesi, işveren sendikasına bağlı işverenlere ait işyeri veya işletmeler için işyeri veya işletme toplu iş sözleşmesi niteliğindedir.

1.2.4. Çerçeve Sözleşme

İşkolu düzeyinde yapılan çerçeve sözleşme, sözleşmenin tarafı olan işçi ve işveren sendikasının üyeleri hakkında uygulanır ve mesleki eğitim, iş sağlığı ve güvenliği, sosyal sorumluluk ve istihdam politikalarına ilişkin düzenlemeleri içerebilir. Çerçeve sözleşme yapıldıktan sonra, yine aynı işveren sendikası tarafından yapılacak

¹⁷ BAŞBUĞ, Aydın, **Toplu İş İlişkileri ve Hukuk**, Şeker-İş Sendikası Yayınları, Aralık,2012, s.167.

olan işyeri veya işletme toplu iş sözleşmeleri için bağlayıcı olacak, bu toplu iş sözleşmeleri üzerinde de emredici etki gösterecektir.

Çerçeve toplu iş sözleşmesi ile işyeri veya işletme toplu iş sözleşmesinin çatışması durumunda çözüm 6356 sayılı Kanunda gösterilmemiştir. Ancak denilebilir ki, toplu iş sözleşmesinin iş sözleşmeleri üzerinde emredici etkisi, çerçeve sözleşme ile işyeri veya işletme toplu iş sözleşmeleri arasında da kıyasen uygulanmalıdır. Yani aksi öngörülmedikçe, işyeri veya işletme toplu iş sözleşmeleri çerçeve sözleşmeye aykırı olamaz. İşyeri veya işletme toplu iş sözleşmesinde işçi yararına hükümler geçerli olacaktır¹⁸.

Çerçeve sözleşme, taraflardan birinin çağrısı ve karşı tarafın çağrıya olumlu cevap vermesi ile en az bir, en çok üç yıl için yapılır (6356 sayılı kanun M.33/IV). İşkolu toplu iş sözleşmesinin yapılması, grup toplu iş sözleşmesi gibi isteğe bağlıdır. Taraflar iş kolu toplu iş sözleşmesi yapmaya zorlanamaz.

1.3. Toplu İş Sözleşmesinin Şekli ve Süresi

Toplu iş sözleşmesi yazılı olarak yapılır (6356 sayılı kanun M.35). Kanunda yazılı şekilde yapılması öngörülen bir sözleşmenin değiştirilmesinde de yazılı şekle uyulması zorunludur. Ancak, sözleşme metniyle çelişmeyen tamamlayıcı yan hükümler bu kuralın dışındadır¹⁹. Toplu iş sözleşmesinin değiştirilmesi de, yazılı şekle tabidir. Toplu iş sözleşmesi ile çelişmeyen onu tamamlayan yan hükümler, ancak borç doğurucu kısım için söz konusu olmalıdır.

Toplu iş sözleşmesi süreli bir objektif hukuk kaynağıdır. Emredici etki de bu süreyle sınırlıdır. Toplu iş sözleşmesinin süresi en az bir en çok üç yıl olarak Kanunda belirtilmiştir²⁰.

Toplu iş sözleşmesinin süresi, sözleşmenin imzalanmasından sonra taraflarca uzatılamaz, kısaltılamaz ve sözleşme süresinden önce sona erdirilemez. Toplu iş sözleşmesinin süresi dışında diğer hükümleri değiştirilebilir. Toplu iş sözleşmesinin süresi ancak Kanunun 38 inci maddesinde ön görülen işyerinin veya işletmenin tamamen devri halinde sona ermektedir. Devir dışında işyerinin tamamen kapanması,

¹⁸ BAŞBUĞ, Aydın, **a.g.e.**,s.168.

¹⁹ BAŞBUĞ, Aydın, **a.g.e.**,s.172.

²⁰ 6356 Sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu, ÇSGB Yayın, Ankara, Aralık, 2012.

toplu iş sözleşmesini sona erdirmez. Kapatılan bir işyeri, toplu iş sözleşmesinin süresi içinde yeniden açılırsa Toplu iş sözleşmesi (TİS) süre sonuna kadar devam eder²¹.

Toplu iş sözleşmesinin süresi bir yıldan kısa olabilir. Faaliyetleri bir yıldan az süren işlerde uygulanmak üzere yapılan toplu iş sözleşmelerinin süresi bir yıldan az olabilir. İşin bitmemesi halinde bu sözleşmeler bir yılın sonuna kadar uygulanır.

1.4. Toplu İş Sözleşmesinin Yapılması

Toplu iş sözleşmesi türlerinden birinin tarafı olabilmek için ehliyet ve yetki kurallarının yerine getirilmesi gerekmektedir. Toplu iş sözleşmesi tarafı olma ehliyeti, işçi tarafı bakımından sadece işçi sendikalarına tanınmıştır. İşçilerin bir araya gelerek toplu iş sözleşmesi yapmaları ve bu sözleşmenin tarafı olmaları ya da toplu iş sözleşmesinde yazılı değişiklik yapmaları mümkün değildir.

1.4.1. Toplu İş Sözleşmesi Yapma Yetkisi

Toplu iş sözleşmesi yapma ehliyetine sahip işçi sendikasının, toplu iş sözleşmesinin tarafı olabilmesi için yetkili bir sendika olması gerekmektedir. İşçi sendikasının yetkili olabilmesi için, iki yetki koşulunu birden gerçekleştirmesi gerekmektedir.

İşçi sendikasının bir toplu iş sözleşmesi yapmaya yetkili olabilmesinin ilk koşulu, kurulu bulunduğu iş kolundaki iş kolu barajının aşılmasıdır.

Toplu iş sözleşmesi yapılmak istenen işyerinin girdiği iş kolunda örgütlü bulunan sendikanın, başvuru tarihinde işyerinde çalışan işçilerin yarısından fazlasını üye kaydetmiş olması gereklidir (6356 sayılı kanun M. 41/I).

Toplu iş sözleşmesi yapmak isteyen işçi sendikası Bakanlığa başvurarak yetkili olduğunun tespitini istemelidir (6356 sayılı kanun M.42). Uygulamada görülmemekle beraber işveren sendikası veya sendika üyesi olmayan işveren de Bakanlığa başvurarak yetkili işçi sendikasının tespitini isteyebilmektedir.

İşyerinde bir toplu iş sözleşmesi varsa, yetki belgesi almak için işlemler, toplu iş sözleşmesi sona ermeden yüz yirmi gün içerisinde başlayabilir. Toplu iş sözleşmesi süresinin bitmesinden önceki yüz yirmi gün içinde, yeni sözleşme için yetki başvurusunda bulunulduğunda, bu süre içinde bitmeden toplu iş sözleşmesi imzalanmışsa, sözleşme, önceki sözleşme sona ermedikçe yürürlüğe girmez.

²¹ SUR, Melda, **Toplu İş Sözleşmesi Özerkliği ve Teşmil**, Ankara, 1991.

1.4.2. Toplu Görüşmeye Çağrı ve Toplu Görüşme

Bir işyerinde ya da işletmede toplu iş sözleşmesi yapmak üzere yetki belgesini alan işçi sendikası, bu belgeyi aldığı andan itibaren 15 gün içerisinde karşı tarafa çağrıda bulunmak zorundadır (6356 sayılı kanun M.46/I) Çağrının yapıldığı, görevli makama da bildirilmelidir. Çağrı yapılmadığı takdirde yetki belgesi hükümsüz kalmaktadır (6356 sayılı kanun M. 46/II).

Çağrıyı yapan taraf, toplu görüşmede ileri süreceği tekliflerin bütünü çağrı süresi içinde karşı tarafa vermek zorundadır. Ancak, bu teklif bağlayıcı değildir. Tarafların toplu görüşme gereği ileri sürecekleri tekliflerde değişiklik yapma hakları vardır (6356 sayılı kanun M.46/III). Çağrının karşı tarafa tebliğ edildiği tarihten itibaren altı iş günü içinde taraflar, toplu görüşmenin yer, gün ve saatini aralarında anlaşarak belirler ve bunu görevli makama yazı ile bildirirler (6356 sayılı kanun M.47). Taraflar anlaşmaya varamazsa, sorunun çözümü görevli makama bırakılmıştır. Taraflardan birinin görevli makama başvurusu üzerine, yapılacak ilk toplantının yeri, günü ve saati görevli makamca derhâl belirlenir ve taraflara bildirilir. İşçi sendikası, çağrı tarihinden itibaren otuz gün içinde yapılacak olan ilk toplantıya gelmez veya aynı süre içinde toplu görüşmeye başlamazsa yetkisi düşer.

Taraflarca gerçekleştirilecek olan toplu görüşmeler bir süre ile sınırlanmıştır. Buna göre toplu görüşmenin süresi, ilk toplantı tarihinden itibaren altmış gündür (6356 sayılı kanun M. 47/III). Bu sürenin sonunda ya toplu iş sözleşmesi imzalanır ya da toplu menfaat uyuşmazlığı doğar. Grev hakkı ve lokavt bu uyuşmazlığın doğmasından sonra söz konusu olabilir.

1.5. İş Mücadelesi Araçları

İşçi ve işveren arasındaki uyuşmazlıklar bireysel düzeyde meydana gelebileceği gibi işçilerin ortak hak ve menfaatlerinden dolayı da ortaya çıkabilir. Bireysel iş uyuşmazlıkları, iş sözleşmesinin ihbar sürelerine bağlı olmaksızın haksız feshi, ihbar ve kıdem tazminatı gibi durumlarla örneklenebilir.

Toplu iş uyuşmazlıkları ise işveren veya işveren sendikası ile işçi sendikası arasındaki uyuşmazlıktır.

Bireysel iş uyuşmazlıkları da toplu iş uyuşmazlıkları da var olan bir hakkın uygulanmamasından doğabileceği gibi bir hakkın elde edilmesi veya değiştirilmesi için

de ortaya çıkabilmektedir. Buradan hareketle de hak ve menfaat uyumsuzlukları kavramları arasındaki fark ön plana çıkmaktadır.

Hak uyumsuzluğu; işçi ile işveren arasındaki iş ilişkilerinin dayanağını oluşturan mevzuat ya da imzalanan toplu iş sözleşmesi veya iş sözleşmesi hükümlerinde yer alan haklarla ilgili olarak ortaya çıkmaktadır. Menfaat uyumsuzluğu ise, mevcut bir hakkın değiştirilmesi ya da yeni bir hak elde etmek amacıyla ortaya çıkmaktadır²².

Hak uyumsuzluklarının çözüm yolu hukukumuzda yargı olarak belirlenmiştir. Ancak toplu hak uyumsuzlukları anlamında 6356 sayılı Kanun hak grevini kanun dışı grev olarak tanımlamaktadır. Grev toplu menfaat uyumsuzluklarında barışçıl bir çözüm yolu olarak kullanılabilir ve kullanılabilmesi de şartlara bağlanmıştır.

1.5.1. Grev

Grev kelimesi dilimize Fransızcadan alınmıştır. Fransızcada grev (gréve) kelimesinin ilk anlamı, deniz veya nehir kenarındaki kumsal arazidir. İkinci anlamı ise, Paris'te Seine Nehri kenarındaki Belediye Sarayı'nın yanında bulunan ve eskiden idamların alenen infaz edildiği ve 'Grev Meydanı' adı verilen meydana gelmektedir. Daha sonraları bu meydana iş arayanların topluca beklemeleri halk tarafından "grev yapmak" olarak adlandırılmıştır. Nihayet 19uncu yüzyılın başlarından itibaren işçilerin çeşitli menfaatler elde etmek amacıyla toplu olarak ve iradi şekilde işe bırakmalarına "grev" denmiştir²³.

Grev bir iş mücadelesi aracı olup, işçilerin isteklerini elde etmek için, hizmet sözleşmesini geçici bir süre için ifa etmeme niyetlerini açıklayan, topluca ve bir karara uyarak işi bırakmaları olarak tanımlanabilir.

Sosyolojik boyutu da olan grevin birçok tanımı bulunmaktadır. Sosyolojik açıdan grev belli bir mesleğe mensup olanların karşı koymak istediği bir durum ya da karar karşısında toplu olarak işi bırakmak suretiyle direnmesi şeklinde tanımlanır²⁴.

Sosyolojik açıdan grevden söz edebilmek için çalışanların bağımlı ya da bağımsız çalışmaları fark etmemekle birlikte hukuki bakımdan sadece bağımlı çalışanların iş bırakmaları grev sayılmaktadır. Bu nedenle konuşma dilinde avukatların,

²² BAŞBUĞ, Aydın, **a.g.e.**,s.210.

²³ SUR,Melda, **Grev Kavramı**, Dokuz Eylül Üniversitesi Yayınları, İzmir, 1987, s. 6.

²⁴ GÜLER, Burcu, "Psiko-sosyal Boyutuyla Grev", <http://calismatoplum.org/sayi32/guler.pdf>, (12.11.2014).

doktorların, şoförlerin grevi hukuki grev sayılmasa da sosyolojik açıdan grevdir²⁵. Hukukumuzda hukuki açıdan greve ancak, bir işverene hizmet ilişkisiyle bağlı olan işçiler başvurabilir. 6356 sayılı kanun 58'inci madde grevi şu şekilde tanımlamaktadır; “İşçilerin, topluca çalışmamak suretiyle işyerinde faaliyeti durdurmak veya işin niteliğine göre önemli ölçüde aksatmak amacıyla, aralarında anlaşarak veya bir kuruluşun aynı amaçla topluca çalışmamaları için verdiği karara uyarak işi bırakmalarına grev denir”.

1.5.1.1. Grevin unsurları

Bir menfaat uyuşmazlığının grev olarak adlandırılabilmesi için bazı unsurları bünyesinde barındırıyor olması gereklidir.

1.5.1.1.1. İşin bırakılması

İşin işçiler tarafından topluca işi bırakma, işyerinde işi veya üretimi ve böylece de, çalışma barışını önemli ölçüde aksatacak ölçüde bırakılmalıdır.

1.5.1.1.1.1. İşçiler tarafından işin bırakılması

Grevin ilk unsuru, işçiler tarafından işin bırakılmasıdır. Burada işçi kavramının, İş Kanunu 2nci maddesinin birinci fıkrasının c bendi hükmüne göre belirlenmesi gerekir. Çünkü grev, işveren tarafını istediği koşullarla toplu iş sözleşmesi yapmaya zorlama amacını taşır ve toplu iş sözleşmeleri de, iş sözleşmelerinin yapılmasına, konusuna ve sona ermesine ilişkin kuralları içerir.

İşlerini bırakan işçilerin, işi bırakma anında işçi sıfatını taşımaları ve çalışma yükümlülükleri bulunmasına rağmen çalışmaktan kaçınmaları halinde grev söz konusu olmaktadır. Aksi takdirde, o gün izin, istirahat vb. nedenlerle mazeretli olan yani iş görme borcu olmayan işçinin iş bırakması grev sayılmamaktadır²⁶.

1.5.1.1.1.2. İşin topluca bırakılması

Grevin tanımında yer alan bir diğer unsur da, işçilerin topluca çalışmamak suretiyle işi bırakmalarıdır. Kanun, işi bırakmanın topluca olmasından söz etmektedir. Bunun birden çok işçinin işini bırakması şeklinde anlaşılması gerekir. Grevin kanuni sayılması için belirli bir çoğunluğun arandığı sonucu bu ifadeden çıkarılmamalıdır.

²⁵ NARMANLIOĞLU, Ünal, Grev, Dokuz Eylül Üniversitesi Yayınları, Ankara 1990, s. 54., Can Tuncay, Toplu İş Hukuku, Alfa, 1999, s. 236

²⁶ YILDIRIMOĞLU, Hakan, “Avrupa Birliği ve Türkiye’de Grev Yasakları”, Yüksek Lisans Tezi, İstanbul Üniversitesi, SBE, İstanbul, 2006,s.4.

Ancak, önemli ve yeterli olan; topluca işi bırakmanın, işyerinde işi veya üretimi ve böylece de, çalışma barışını önemli ölçüde aksatmasıdır.

Grevin amacı, topluca işi bırakmadır. Grevci işçiler, iş sözleşmesiyle yüklendikleri işlerini yerine getirmemek suretiyle işgücünden yararlanılmasına engel olurlar. Grev süresince ücret isteme hakları da bu bağlamda ortadan kalkmaktadır. Ancak, grevci işçi sendikalıysa, sendika kendisine ücretinin tümünü veya bir bölümünü ödemektedir²⁷.

1.5.1.1.2. İşyerinde işi durdurma veya aksatma

Grevden söz edebilmek için, topluca işi bırakmak suretiyle, o işyerinde işi durdurma veya işin niteliğine göre önemli ölçüde aksatma amacının izlenmiş olması gerekir. İşçilerin işi durdurmalarının veya önemli ölçüde aksatmalarının pek çok nedeni olabilir. İşyerinde işi durdurma veya önemli ölçüde aksatma amacının dışında hareket etme halinde ise, grevden söz edilmemektedir²⁸.

Örneğin, işçilerin aralarında hiçbir anlaşma olmaksızın veya anlaşarak bir maça veya mitinge ya da geziye topluca gitmeleri, grev değildir. Bu hareketleri sonucunda iş dursa veya önemli ölçüde aksamış olsa da, onların amaçları bu değildir.

1.5.1.1.3. İş bırakma için anlaşma veya bir kuruluşun aldığı karara uyma

Grevin üçüncü unsuru, işçilerin aralarında anlaşması veya bir sendikanın aynı amaçla topluca çalışmamaları için verdiği bir karara uymalarıdır. Buna göre, grevcilerin aynı amacı izlemeleri gerekli ancak yeterli değildir, o amacı ortaklaşa izlemeleri bu kararı greve dönüştürecektir.

1.5.1.1.3.1. İşçilerin aralarında anlaşması

İşçilerin topluca anlaşmış sayılmaları için, en az kaç kişinin karara katılmış olması gerektiği konusu Kanunda belirtilmiş bir husus değildir. Hatta karara katılacak işçilerin sayısının, o işyerinde işi durduracak veya önemli ölçüde aksatacak miktarda olması gerekmez. Aksi halde, grev hakkı, önemli ölçüde sınırlanmış olur. Ayrıca, greve katılanların sayısı, grev sürerken artabilir. Belirtmek gerekir ki, grevin hukuka uygunluğu başka ve başarısı ise başka bir değerlendirme konusudur²⁹.

²⁷ YILDIRIMOĞLU, Hakan, a.g.k., s.7.

²⁸ TUNÇOMAĞ, Kenan, **İş Hukukunun Esasları**, Beta, İstanbul, 1988, s. 508.

²⁹ TUNÇOMAĞ, Kenan, CENTEL, Tankut, **İş Hukukunun Esasları**, Beta, İstanbul, 2003, s. 461.

1.5.1.1.3.2. Bir kuruluşun kararına uyma

Türk Hukuku'nda işçilerin bir kuruluşun kararına uyarak işi bırakmaları kanuni grev olarak kabul edilmiştir. Söz konusu kuruluş, bir işçi sendikasını ifade eder. Kanunda, toplu görüşmenin işçi tarafının ancak bir işçi sendikası olabileceği düzenlenmiş olduğu için greve de toplu uyuşmazlık sonucu bir işçi sendikası karar verebilir. Bu nedenle, "işçilerin aralarında anlaşarak" grev kararı almaları 6356 sayılı Kanuna göre yasal sayılmaz, grev kararının toplu görüşmeye taraf işçi sendikası tarafından alınması gerekir. Türk Hukuku bakımından kuruluş kararına uyma yasal grevin şartlarından biridir.

1.5.2. Grev Türleri

Grev kararını alanlara göre, taktiğe göre, grevin yöneltildiği alana göre grevin amacına göre, grevin başlangıç anına göre çeşitli şekillerde sınıflandırılmaktadır.

1.5.2.1. Grev kararını alanlara göre

1.5.2.1.1. Sendika grevi

Sendika grevinde, greve karar veren ve onu yürüten, bir işçi sendikası vardır. Bu nedenle, sendika grevine, örgütlenmiş veya düzenli grev adı da verilir. Ancak, sendika tarafından yürütülmeyen vahşi grevler de bazen örgütlenmiş olabileceğinden, sendika grevi olarak adlandırmak daha doğru olacaktır³⁰.

1.5.2.1.2. Vahşi grev

Herhangi bir işçi sendikasının izni ve iradesi olmaksızın hatta bu iradeye aykırı olarak işçiler tarafından işin topluca bırakılmasına vahşi grev (wildcat) denir³¹. Çoğu zaman vahşi grev, işveren tarafının bir davranışına karşı yapılır veya sendikanın onaylamadığı bir alacağı elde etmek isteyen grevci işçilerin doğrudan ve ani davranışlarıyla ortaya çıkar. 6356 sayılı Kanun uyarınca grev kararı alma ve uygulamaya geçme hak ve yetkisi sadece sendikalara tanındığı için bu tür vahşi grevler Türk hukukunda kanun dışı sayılmaktadır.

³⁰ ERTÜRK, Şükran "İş Mücadelesinde Denge İlkesi", Dokuz Eylül Üniversitesi Hukuk Fakültesi Yayınları, İzmir, 1999, s. 466.

³¹ TUNÇOMAĞ, a.g.e., s. 511.

1.5.2.2. Taktiğe göre grev

1.5.2.2.1. Tam grev

Grevin normal biçimi, tam grevdir. Burada iş, tamamen durmakta ve grevci işçiler işyerini terk etmekte veya çalışmamaktadır.

1.5.2.2.2. Kısmi grev- Ağırlık noktalı grev

Bir işletmeyi veya işyerini çalışamaz duruma düşürmek için, işyerindeki kritik pozisyonda çalışanların greve giderek üretimi etkilemeleri ile oluşan grev, kısmi grev, piston grevi veya ağırlık noktalı grev olarak adlandırılmaktadır³².

1.5.2.2.3. Birbirini izleyen grevler

Bu tür grevlerde, bir plana uygun olarak ilk önce bir işyerindeki işçilerden sadece bir grup greve gitmekte, daha sonra onlar çalışmaya başlayınca işyerinin bir başka bölümündeki işçiler greve gitmektedirler. İşçiler bir plan uyarınca hareket ederek, önce işletmenin bir bölümünde grev yapmakta; onların grevi bitince, işletmenin başka bir bölümü greve başlamakta ve bu durum böylece sürüp gitmektedir. Aynı davranış, birden çok işletme söz konusuysa, sadece belli işletmelerde önce greve gidilmek suretiyle gerçekleştirilir.

Dönen grevler konusunda Türk hukukunda özel bir hüküm yoktur. Ancak, bazı yazarlar dönen grevin yasal sayılamayacağını; çünkü grevin başlama tarihinde, greve katılacak işçilerin işi bırakmalarının gerektiğini ve sonraki tarihteki işi bırakmanın ise kanun dışı grev olacağı görüşündedir³³.

1.5.2.3. Grevin yöneltildiği tarafa göre

1.5.2.3.1. Çalışma koşullarına ilişkin grev

Çalışma koşullarına ilişkin grevde, işçiler işverenlerden işyerindeki çalışma koşullarını değiştirmesini istemekte veya ekonomik koşullara ilişkin taleplerde bulunmaktadır. Talep işçilerce doğrudan kendi işverenlerine yöneltilmekte, mevcut hakların iyileştirilmesi ve bazılarının da korunması istenmektedir. Burada işçilerin taleplerini yerine getirmesi beklenen taraf, grev uygulamasından bizzat etkilenen işverendir.

³² TUNÇOMAĞ, CENTEL, a.g.e., s. 465.

³³ ESENER, Turhan, **İş Hukuku**, Ankara, 1975, s. 594; Ertürk, a.g.e., s. 36.

1.5.2.3.2. Dayanışma (sempati) grevi

Dayanışma grevinde işçiler, önceden greve gidilmiş işverenlerin üzerindeki ekonomik baskıyı güçlendirmek için ve grevde bulunan başka işçileri desteklemek üzere greve gider. İşçiler, dayanışma greviyle, grevdeki başka bir işyerini, gereksinimi bulunan hammadde veya yarı işlenmiş maddeden yoksun bırakır veya grevdeki işyerinin siparişlerini yerine getirmez. Dayanışma grevinde mücadelenin muhatabı, doğrudan doğruya greve gidilen işverendir; buna karşılık grevin yöneltildiği işveren, asıl mücadelenin yapıldığı işyerindeki işverendir. Dayanışma grevi yapan işçilerle bu grevin yapıldığı işyeri arasında bir menfaat uyumsuzluğu söz konusu değildir. Esasında dayanışma grevi yapan işçilerle bunların işvereni arasında, dayanışma grevi yapıldığı esnada devam eden toplu pazarlık süreci de yoktur. Muhtemelen önceden toplu pazarlık yapılarak toplu iş sözleşmesi imzalanmış ve uygulanmaktadır. Taraflar arasında toplu iş sözleşmesinin uygulanmasından kaynaklanan bir uyumsuzluk da bulunmamaktadır. Diğer bir ifadeyle dayanışma grevinin yapıldığı işyeri tarafların çalışma barışını korumakla yükümlü oldukları bir işyeridir. Dolayısıyla dayanışma grevi asıl grevi desteklemek için yapıldığından tali nitelikte bir grevdir. Buna, sempati grevi de denilmektedir. Türk hukukunda, 2822 sayılı Kanun döneminde dayanışma grevi Kanun dışı olarak kabul edilmişti. 2010 yılında yapılan Anayasa değişikliğine paralel olarak yapılan yeni düzenlemelerle sempati grevi hakkında kanundışı grevin müeyyideleri uygulanır ifadesi Kanun metninden çıkarılmıştır.

1.5.2.3.3. Genel grev

Aynı meslek mensubu veya çeşitli mesleklere mensup olan çok sayıda kişinin aynı anda işlerini bırakmalarıdır. Genel grev bir bölgede uygulanabileceği gibi ülkenin tamamında veya bir kısmında da uygulanabilir. İstenilen amaca ulaşabilmek için genel grev uygulandığında o bölgenin veya ülkenin gerek ekonomik ve gerekse günlük hayatı işlemez hale gelir ve grevin etkisi de daha kuvvetli olur. Bu nedenle, yukarıda açıklanan grev türlerinden özellikle siyasi grevler genellikle genel grev şeklinde uygulamaya konulur. Ancak siyasi amaç dışında bir meslek grubunun üyelerince (örneğin sağlık sektörü çalışanları) düzenlenen mesleki genel grevler de yapılmaktadır. Türk hukukunda, genel grev 2822 sayılı Kanunda kanun dışı olarak kabul edilmişti³⁴. 2010 yılında yapılan Anayasa değişikliğine paralel olarak yapılan yeni düzenlemelerle genel

³⁴ NARMANLIOĞLU, a.g.e., s. 178.

grev hakkında kanundışı grevin müeyyideleri uygulanır ifadesi Kanun metninden çıkarılmıştır.

1.5.2.4. Grevin amacına göre

1.5.2.4.1. Mücadele grevi

Mücadele grevi, işçilerin bir başkasının iradesini kırmak veya değiştirmek için sürdürdükleri bir grevdir. Bu yüzden, bir baskı grevinden de söz edilir. Buradaki başkası, çoğunlukla grev yapanların kendi işverenleridir, ama başka bir işveren veya devlet de olabilir. Mücadele grevinin özel bir türü de uyarı grevidir. Uyarı grevi gibi kısa süreli bir grev ile işveren üzerinde ekonomik baskı oluşturularak, amaca ulaşmak istenilmektedir³⁵.

1.5.2.4.2. Gösteri grevi

Doğrudan doğruya bir mücadele amacı olmaksızın işçilerin sadece görüşlerini özel bir etkinlikle açıkladıkları kısa süreli bir grev türüdür. Gösteri grevinde, çoğu zaman, siyasi bir olay veya işverenin herhangi bir tutumuna karşı protesto vardır. Mücadele grevi ile gösteri grevi arasındaki sınırın çizilmesi, belli bir olayda güçlük yaratabilir. Mücadele grevinde işverenin bir konu hakkında kaçınmaya zorlanması söz konusuysa; bu durum, gösteri grevi için geçerli değildir. Diğer yandan, salt gösteri amacıyla başlamış bir grev, grevciler bununla tamamen belirli bir amaca varmak istedikleri takdirde, bir uyarı grevine ve giderek bir mücadele grevine de dönüşebilmektedir³⁶.

1.5.2.5. Grevin başlangıç anına göre

1.5.2.5.1. Saldırı grevi

İşçi sendikasının daha iyi çalışma koşulları elde etmek amacıyla işverenin bir lokavt kararı almasından önce başlattığı grevdir.

1.5.2.5.2. Savunma grevi

İşveren tarafından alınmış bir lokavt kararı üzerine işçilerin savunma amacıyla yaptıkları grevdir. Türk hukukunda, işverenlerin lokavt kararı alabilmesinin ön koşulu toplu uyuşmazlığın muhatabı sendikaca grev kararının alınmış olmasıdır. Bir başka deyişle, işverenler ortada sendikaca alınmış bir grev kararı olmaksızın doğrudan lokavt

³⁵ ERTÜRK, a.g.e., s. 38.

³⁶ TUNÇOMAG, a.g.e., s. 513.

kararı (saldırı lokavtı) alamazlar. Bu itibarla ülkemizde savunma grevi de hukuken mümkün değildir³⁷.

1.5.2.5.3. Çıkar grevi

İş ilişkisi içinde bulunan tarafların çalışma şartlarının yeniden düzenlenmesi veya çalışma şartlarında taraflardan birinin yapmak istediği değişiklik isteğine karşı, bunların korunması amacıyla ortaya çıkan uyuşmazlıklara çıkar (menfaat) uyuşmazlığı denir. Başka bir deyişle, halen mevcut bulunan bir hakkın değiştirilmesi veya yeni bir hak elde edilmesi amacıyla işçilerle işverenler arasında ortaya çıkan anlaşmazlıktır. Toplu menfaat uyuşmazlıklarının çözümünde gerek Anayasa'nın 54üncü maddesi ve gerekse 6356 sayılı Kanunda greve gidilebileceği öngörülmüştür. İşte toplu menfaat uyuşmazlığının çözümü amacıyla yapılan bu grev çıkar grevi olarak adlandırılır.

1.5.2.5.4. Hak grevi

İşçi ile işveren arasındaki çalışma ilişkilerinin dayanağını oluşturan mevzuat gereği toplu iş sözleşmesi ve iş sözleşmesi hükümleri ile taraflara sağlanan haklara ilişkin olarak taraflar arasında çıkan uyuşmazlığa hak uyuşmazlığı denir. Hak uyuşmazlıklarının çözümlenmesi için başvuru greve de hak grevi denir. 1963-1980 yılları arasında yürürlükte kalan 275 sayılı kanun toplu hak uyuşmazlıkları için de greve başvurulabileceğini kabul etmişti. Bu dönemde gerçekleştirilen az sayıdaki hak grevi toplu iş sözleşmelerinin uygulanmayan maddelerinden kaynaklanmıştır. Sendikalar yasalar veya toplu sözleşme gereği sağlanmış olan haklarının ihlali halinde greve başvurabilirler. Bu hakların, işverence tanınmış olmasına karşın yerine getirilmemesi de aynı sonucu doğurur. Geçerli nedene dayanmayan yerine getirmeme halinde de grev hakkı doğar. Ancak verilmeyen hakkın kolektif nitelik taşıması gerekir. Bir veya birkaç kişiye hakları verilmemişse, bunlar kişisel girişimlerde bulunabilirler. Greve gidilebilmesi için, yerine getirilmeyen hakkın, işçilerin çoğunluğuna yönelik ve sözleşmenin hükümlüğünü bozacak nitelikte bulunması gerekir.” Hak uyuşmazlıkları kural olarak yargı organları eliyle (eda ve yorum davaları) ve tarafların anlaşmaları halinde ise özel hakem marifetiyle çözümlenmektedir.

³⁷ YILDIRIMOĞLU, a.g.k. s.12.

1.5.2.6. Grev benzeri toplu iş mücadelesi araçları

1.5.2.6.1. İşyeri işgali

İşyerinde çalışmakta olan işçilerin vardiyaları veya çalışma süreleri bitmiş olmasına rağmen işyerini terk etmeyerek işyerinde kalmaya devam etmeleri genel olarak işyeri işgalini oluşturur. İşyeri kavramını 4857 sayılı İş Kanununun 2 nci maddesinin iki ve üçüncü paragraflarındaki; “İşverenin işyerinde ürettiği mal veya hizmet ile nitelik yönünden bağlılığı bulunan ve aynı yönetim altında örgütlenen yerler (işyerine bağlı yerler), dinlenme, çocuk emzirme, yemek, uyku, yıkanma, muayene ve bakım beden ve mesleki eğitim ve avlu gibi diğer eklentiler ve araçlar da işyerinden sayılır. İşyeri, işyerine bağlı yerler, eklentiler ve araçlar ile oluşturulan iş organizasyonu kapsamında bir bütündür.” tanımdan hareketle geniş düşünmek gerekmektedir. İşçiler işyeri işgalinde, oturma eylemi gibi pasif direnişler sergileyebilecekleri gibi işyerine kimseyi sokmama veya işyerinden dışarıya hiç kimsenin veya malın çıkmasına izin vermeme gibi aktif direnişte de bulunabilirler. 2010 yılında yapılan Anayasa değişikliğine paralel olarak yapılan yeni düzenlemelerle işyeri işgali hakkında kanundışı grevin müeyyideleri uygulanır ifadesi Kanun metninden çıkarılmıştır.

1.5.2.6.2. İş yavaşlatma

İşi bırakmayarak işlerinin başında kalan işçiler verim ve hızlarını düşürmekte, normal döneme oranla daha az çıktı elde edilmesine neden olmaktadır. İş yavaşlatma işçilerin çalışma tempolarının veya daha genel bir ifadeyle hareketlerinin yavaşlatılması şeklinde ortaya çıkar. Bu tutum sonuç itibariyle üretimde bir azalma meydana getirir; buna karşılık normal olarak üretilenin kalitesinde herhangi bir değişiklik olmaz³⁸.

Her işçi diğerlerine uyum göstermeksizin kendi doğal temposuna göre işini yavaşlatabilir veya işçilerin tamamı işyerinde olağan tempoya nazaran daha düşük fakat ortak bir tempoda çalışabilirler. 2010 yılında yapılan Anayasa değişikliğine paralel olarak yapılan yeni düzenlemelerle iş yavaşlatma hakkında kanundışı grevin müeyyideleri uygulanır ifadesi Kanun metninden çıkarılmıştır.

1.5.2.6.3. Toplu viziteye çıkma

İşçilerin gerçekte hasta olmadıkları halde topluca doktora muayene olmak amacıyla viziteye çıkarak işi bırakmalarıdır. Elbette bu durum arizi bir şekilde ortaya çıkabilir. Burada önemli olan aralarında anlaşmak suretiyle işin durdurulması veya

³⁸ SUR, a.g.e., s. 51.

önemli ölçüde aksatılması sonucunu doğuracak sayıda işçinin birlikte viziteye çıkmasıdır.

1.5.2.6.4. Verim düşürme

İşçilerin son derece yavaş, aşırı özen ve dikkatle çalışmaları nedeniyle söz konusu çalışmanın sonucunda işçinin iş görme borcu, sadece görünüşte yerine getirilmekte verim düştüğü için önceki üretim günlerine oranla çok daha az netice elde edilmektedir. Gayretkeşlik grevi (work to rule), kurallara aşırı uyma grevi şeklinde de adlandırılırlar. İşçilerin kötü ve özensiz çalışarak işin kalitesini bozmaları da aynı sonucu doğurmaktadır. İşçilerin işi yavaşlatarak veya kötü ifa ederek verimi düşürmelerinin grev sayılıp sayılamayacağı tartışmalıdır. Bazı yabancı ülkelerde verimi düşürme de bir grev sayılmıştır. Ülkemizde ise, yasak kapsamında olan bu eyleme kanun dışı grevin hükümleri uygulanmaktaydı³⁹. 2010 yılında yapılan Anayasa değişikliğine paralel olarak yapılan yeni düzenlemelerle genel grev hakkında kanundışı grevin müeyyideleri uygulanır ifadesi Kanun metninden çıkarılmıştır.

1.5.2.6.5. Boykot

Bir insan topluluğunun birden ve bir plana göre belirli bir veya birden çok kimseyle sosyal veya ekonomik ilişkilerini kesmesi olarak tanımlanan boykotun, iş boykotu ve mal boykotu olmak üzere iki türü vardır. İş mücadelesi aracı olan boykot mevzuatımızda düzenlenmemiş olmakla beraber uygulamada karşımıza çıkmaktadır. Belirli bir toplu düzenleme amacına ulaşmak için iş yaşamının taraflarından birisi, karşı tarafla sözleşme yapmayarak veya onunla başkalarının sözleşme yapmasına engel olarak ekonomik ilişkileri planlı şekilde bozmaktadır⁴⁰. Boykot, bir sosyal tarafın (işçi ya da işveren) diğer tarafı belli bir davranışta bulunmaya ya da bulunmamaya zorlamak ve cezalandırmak amacıyla onunla toplu ve organize biçimde herhangi bir hukuki ilişkiye girmekten kaçınmak suretiyle onu iş veya ticaret hayatından uzaklaştırmaya çalışması anlamına gelir⁴¹.

Boykotun pratik önemi bir grevin veya lokavtın boykotla desteklenmesi halinde ortaya çıkmaktadır. Bu nedenle de boykot yardımcı iş mücadelesi aracı olarak nitelendirilmektedir. Greve giden işçiler boykot aracılığıyla işverenin yeni işçi almasına, lokavta başvuran işveren de işçilerin başka bir işverenin yanında çalışmasına engel

³⁹ TUNCAY, Can Toplu İş Hukuku, Alfa, 1999, s. 236.

⁴⁰ ERTÜRK, a.g.e., s. 56

⁴¹ TUNCAY, a.g.e., s. 214.

olmaktadır. İşçiler, boykot edilen işverenden herhangi bir mal alınmamasını, müşterilere engel olunmasını, sözleşme gereğini yerine getirmekle yükümlü oldukları edimlerin yerine getirilmemesini üçüncü kişilerden veya iş arkadaşlarından talep ederler⁴².

1.5.2.6.6. Picketing (Grev Postaları)

İngiliz ve Amerika Birleşik Devletleri ABD hukukunda oldukça sık başvuru alan bir başka ekonomik baskı yöntemi de “picketing”dir. Kelime anlamı “belli bir bölgede askerlerin devriye gezmesi” olmakla birlikte uygulamada işçilerin işyeri girişinde toplanarak ellerinde taşıdıkları pankartlarla işvereni diğer işçilere, topluma şikâyet ederken, diğer işçileri de işbaşı yapmaktan vazgeçirmeye çalışmaları olarak ortaya çıkar. Uyuşmazlığın tarafı olan işvereni muhatap alan picketing (primary picketing) yasal kabul edilirken, dayanışma eylemi şeklinde yani üçüncü kişilere yönelik picketingler (secondary picketing) veya sadece işçileri sendikaya girmeye zorlayan picketingler yasa dışı kabul edilir. Türk Hukuku’nda ise tam karşılığı olmamakla birlikte grev gözcülüğü bazı yönleriyle picketing’i andırır⁴³.

1.5.2.6.7. 6356 Sayılı sendikalar ve toplu iş sözleşmesi kanununa göre grev

Grev hakkı çağdaş hukuk sistemlerinde kabul edilmiş ekonomik ve sosyal haklar arasında yer alan bir haktır. Ancak bazı durumlarda grev sadece işverenlerin ekonomik çıkarlarını değil üçüncü şahısların güvenlik, sağlık gibi korunması gereken haklı menfaatlerini, genel olarak kamu yararını ağır olarak zedeleyebilir. İşte bu gibi durumlarda grevin yasaklanması gündeme gelir. Gerçekten grev hakkı mutlak ve sınırsız değildir. 6356 sayılı Kanunda da grevin yasak olduğu alanlar belirlenmiştir. Buna karşılık 6356 sayılı Kanun, 2822 sayılı Kanun döneminde eleştirilere neden olan işler ve işyerlerinden bazılarını grev yasağı kapsamından çıkarmıştır. 2822 sayılı kanunda yasağın bulunduğu işler; can ve mal kurtarma işleri, cenaze ve tekfin işleri; su, elektrik, havagazı, termik santrallerini besleyen linyit üretimi, tabii gaz ve petrol sondajı, üretimi, tasfiyesi, dağıtımını, üretimi nafta veya tabii gazdan başlayan petrokimya işleri, banka ve noterlik hizmetleri ile kamu kuruluşlarınca yürütülen itfaiye, şehiriçi deniz, kara ve demiryolu ve diğer raylı toplu yolcu ulaştırma hizmetleri olarak sayılmıştır (2822 sayılı kanun m.29). Bunların dışında bir de 31.5.2012 tarih ve 6321 sayılı Kanunla havacılık hizmetlerinde de grev yasağı getirilmiştir. 2822 sayılı Kanunda bazı işyerlerinde de grev yasaklanmıştı. İlaç imal eden işyerleri hariç olmak üzere, aşı

⁴² ERTÜRK, a.g.e., s. 58.

⁴³ TUNCAY, a.g.e., s. 215

ve serum imal eden müesseselerle, hastane, klinik, sanatoryum prevantoryum, dispanser ve eczane gibi sağlıkla ilgili işyerlerinde; eğitim ve öğretim kurumlarında, çocuk bakım yerlerinde ve huzurevlerinde; mezarlıklarda ve Milli Savunma Bakanlığı ile Jandarma Genel Komutanlığı ve Sahil Güvenlik Komutanlığınca doğrudan işletilen işyerlerinde grev yapılması mümkün değildi (2822 sayılı kanun m.30). 2822 sayılı Kanunda grevin yasak olduğu işler ve işyerlerini düzenleyen iki madde (m. 29 ve 30)

6356 sayılı Kanunda, geçici grev yasakları da eklenerek tek bir madde olarak düzenlenmiştir. Maddede yasak kapsamında olan işlerde de bazı değişiklikler yapılmış ve 2822 sayılı Kanun döneminde eleştirilere neden olan bazı yasaklara 6356 sayılı Kanunda yer verilmemiştir. Bu bağlamda noterlik hizmetleri, eğitim ve öğretim kurumları, çocuk bakım yerleri ile huzurevleri, hastane dışındaki sağlıkla ilgili işyerleri ve 2012 yılında 6321 sayılı Kanunla 29 uncu maddeye eklenen havacılık hizmetleri grev yasağı kapsamında çıkarılmıştır.

1.5.2.6.8. Kanuni grev

Anayasanın “Grev Hakkı ve Lokavt” başlıklı 54 üncü maddesinde toplu iş sözleşmesinin yapılması sırasında uyuşmazlık çıkması halinde işçilerin grev hakkına sahip oldukları hükmüne yer verilmiştir. Aynı maddenin devamında grev hakkının kullanılması ve işverenlerin lokavta başvurmalarının usul ve şartlarının kanunla düzenleneceği belirtilmiştir. Anayasadaki bu düzenlemeye uygun olarak 6356 sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanununun 58 inci maddesinin birinci fıkrasında grev kavramı tanımlanmıştır. Anılan fıkraya göre, “İşçilerin, topluca çalışmamak suretiyle işyerinde faaliyeti durdurmak veya işin niteliğine göre önemli ölçüde aksatmak amacıyla, aralarında anlaşarak veya bir kuruluşun aynı amaçla topluca çalışmamaları için verdiği karara uyarak işi bırakmalarına grev denir”. Bu genel tanımlamanın ardından kanuni grev de tanımlanmıştır. Buna göre, “Toplu iş sözleşmesinin yapılması sırasında uyuşmazlık çıkması hâlinde, işçilerin ekonomik ve sosyal durumları ile çalışma şartlarını korumak veya geliştirmek amacıyla, 6356 sayılı Kanun hükümlerine uygun olarak yapılan greve kanuni grev denir” (6356 sayılı Kanun m.58/II). Kanuni grev için aranan şartlar gerçekleşmeden yapılan grev ise kanun dışıdır (6356 sayılı Kanun m. 58/III).

1.5.2.6.9. Kanun dışı grev

6356 sayılı Kanunun 58 inci maddesinin üçüncü fıkrasında düzenlenmiş ve “Kanuni grev için aranan şartlar gerçekleşmeden yapılan grev kanun dışıdır.” diye tanımlanmıştır.

Tanımdan hareketle, kanun dışı grevin iki unsurdan oluştuğu söylenebilir. Bunlar ortada grev sayılabilecek, kanuna göre grev niteliğini taşıyan bir eylemin bulunması ve bu davranışın grevin kanuniliğine ilişkin şartları taşımamasıdır. Bilindiği gibi, 6356 sayılı kanunun sisteminde grev hakkı, işveren tarafın toplu görüşmeye gelmesini, görüşme yapmasını ve sonuçta da toplu iş sözleşmesini imzalamasını sağlamanın bir aracı olarak öngörülmüş; grev hakkının bu çerçevede kullanılacağı kabul edilmiştir. Bu sebeple grev hakkı toplu iş sözleşmesi yapılması prosedürü izlenerek kanundaki usul dâhilinde çıkarılacak uyuşmazlığın barışçı yolla giderilmesi girişiminin başarısızlıkla sonuçlanması halinde kanunun olur verdiği yer ve zamanda kullanılacak, kanuni grevin şartlarına aykırılık ise grevin kanun dışı sayılmasına yol açacaktır.

İKİNCİ BÖLÜM

6356 SAYILI SENDİKALAR VE TOPLU İŞ SÖZLEŞMESİ KANUNU KAPSAMINDA TÜRKİYE'DE GREV YASAKLARI

Anayasada, toplu çıkar uyuşmazlıklarının çözümlenmesinde işçilerin greve başvurabilecekleri kabul edilmekle (m. 54/I) birlikte, grevin yasaklanabileceği veya ertelenebileceği haller ile işyerlerinin kanunla düzenleneceği (m. 54/IV) ve bu düzenleme kapsamına giren uyuşmazlıkların Yüksek Hakem Kurulu tarafından çözümleneceği (m. 54/V) belirtilmiş, bazı işler ve yerler için grev yasağı koyabilme olanağı kanun koyucuya tanınmıştır.

2.1. Türk Hukukunda Grevin Tarihi

Grev hakkının gelişimi, Cumhuriyet öncesi ve sonrası olmak üzere iki ayrı dönemde gelişme göstermiştir. Osmanlı İmparatorluğu döneminde uygulanan “İşçinin hakkının alınının teri kurumadan verilmesi” prensibi gereği toplu iş hukuku sorunları gündeme gelmemiş ve buna bağlı olarak toplu iş uyuşmazlığının ortaya çıkmasını gerektiren bir ortam oluşmamıştır. İmparatorluğun son döneminde yabancı yatırımcıların ekonomide güçlenmesi ile sorunlar baş göstermiş, İstanbul’da 1871 yılında Ameleperver Cemiyeti kurulmuş takiben 1872 yılında da tersane işçileri greve gitmişlerdir. Nadiren de olsa görülen bu grevler, işçilerin içinde buldukları ekonomik ve sosyal şartların yetersizliği ile çalışma şartlarının kötülüğünden kaynaklanmıştır. 25.9.1908 tarihinde “Tatil-i Eşgal Kanunu” çıkarılmış ve grev yasaklanmış, greve zorlama ise suç sayılmıştır⁴⁴.

Cumhuriyetin ilanından sonrası Türkiye’de grevin izlediği gelişim ise;

1923–1937 arasında grevin serbest olduğu dönem;

1937–1961 arasında grev yasağı dönemi;

1961–1980 arasında grev hakkı dönemi;

1980–1983 arasında grev yasağı dönemi

1984 sonrasında grev hakkı dönemi şeklinde özetlenebilir.

⁴⁴ NARMANLIOĞLU, a.g.e., s. 36 vd., ÖKÇÜN Gündüz, **Tatil-i Eşgal Kanunu**, Sermaye Piyasası Kurulu Yayınları No:55, 1996, s. 5 vd.

Cumhuriyetin ilk yıllarında mevzuatta greve ilişkin düzenlemelere yer verilmemiş, 1936 yılında ise 3008 sayılı İş Kanunu ile birlikte tanımı da yapılan grev kesinlikle yasaklanmış ve suç sayılmıştır. Aynı şekilde 1947 tarihinde çıkarılan İşçi ve İşveren Sendikaları ve Sendika Birlikleri Hakkında Kanun ile sendikaların grev yapmaları, üyelerini greve teşvik etmeleri ve greve teşebbüs etmeleri yasaklanmıştır.

1961 Anayasası ile birlikte grev yasağı dönemi sona ermiş, grev Anayasal bir hak niteliğine bürünmüştür. 1963 yılında çıkarılan 275 sayılı Toplu İş Sözleşmesi, Grev ve Lokavt Kanunu ile de grev hakkı ayrıntılarıyla düzenlenmiştir. 1961 Anayasasının ve 275 sayılı Kanun'un grev hakkına ilişkin hükümleri 12.9.1980 Askeri Darbesine kadar yürürlükte kalmış; 27.10.1980 tarihli ve 2324 sayılı Anayasa Düzeni Hakkında Kanun ile daha sonra çıkarılan 24.12.1980 tarihli 2324 sayılı Süresi Sona Eren Toplu İş Sözleşmelerinin Sosyal Zorunluluk Hallerinde Yeniden Yürürlüğe Konulması Hakkında Kanun'un yürürlüğü süresince grev yasağı getirilmiştir.

Halk oylamasıyla kabul edilip yürürlüğe giren 1982 Anayasa'sına kadar grev yasağı dönemi devam etmiştir. 2822 sayılı Toplu İş Sözleşmesi Grev ve Lokavt Kanunu, "Süresi Sona Eren Toplu İş Sözleşmelerinin Sosyal Zorunluluk Hallerinde Yeniden Yürürlüğe Konulması Hakkındaki Kanun ile bunun atıf yaptığı 275 sayılı Kanun hükümlerinin Türkiye Büyük Millet Meclisinin göreve başlaması tarihinde yürürlükten kalkacağını" (m. 82) düzenlemiş; buna uygun olarak olağanüstü dönemin getirdiği grev yasağı da belirlenen tarihte yani 6.10.1983'te sona ermiştir⁴⁵.

1982 Anayasası'nın 13 üncü maddesinde "Temel hak ve hürriyetlerin, özlerine dokunulmaksızın yalnızca Anayasa'nın ilgili maddelerinde belirtilen sebeplere bağlı olarak ve ancak kanunla sınırlanabileceği" düzenlenmiş bulunmaktadır. Söz konusu hükmü takiben, "sınırlamaların hiçbir şekilde Anayasanın sözüne ve ruhuna, demokratik toplum düzeninin ve laik Cumhuriyetin gereklerine ve ölçülülük ilkelerine aykırı olamayacağına" dair düzenleme yer almaktadır.

Anayasanın 14 üncü maddesinde ise "Anayasada yer alan hak ve hürriyetlerden hiç birisinin, Devletin ülkesi ve milletiyle bölünmez bütünlüğünü bozmayı ve insan haklarına dayalı demokratik ve laik cumhuriyeti ortadan kaldırmayı amaçlar şekilde kullanılamayacağı" açıkça hükme bağlanmıştır. Temel hak ve hürriyetlerin kullanılmasının durdurulması başlığını taşıyan Anayasanın 15inci maddesinde; "Savaş,

⁴⁵ YILDIRIMOĞLU, Hakan, a.g.e.,s.98.

seferberlik, sıkıyönetim veya olağanüstü hallerde, milletlerarası hukuktan doğan yükümlülükler ihlal edilmemek kaydıyla, durumun gerektirdiği ölçüde temel hak ve hürriyetlerin kullanılmasının kısmen veya tamamen durdurulabileceği veya bunlar için Anayasada öngörülen güvencelere aykırı tedbirlerin alınabileceği” düzenlenmiştir.

Anayasa 15/2’de, “Birinci fıkrada belirlenen durumlarda da, savaş hukukuna uygun fiiller sonucu meydana gelen ölümler ile ölüm cezalarının infazı dışında, kişinin yaşama hakkına, maddi ve manevi varlığının bütünlüğüne dokunulamaz” hükmü yer almaktadır.

Bu maddelerden hareketle denilebilir ki; olağanüstü dönemlerde dahi sınırlama keyfi ve sınırsız değildir. Sınırlamanın sınırı olacak şekilde üç güvence getirilmiştir. Bunlar; milletlerarası hukuktan doğan yükümlülükler, ölçülülük ilkesi ve maddenin ikinci fıkrasında yer alan haklara hiç bir şekilde dokunulamamasıdır. Temel hak ve hürriyetlerden olan “grev” hakkı için de yukarıda belirtilen genel sınırlamalar geçerlidir. Bunun yanı sıra Anayasa’nın 54üncü maddesinde, “Grev hakkının iyi niyet kurallarına aykırı tarzda, toplum zararına ve milli serveti tahrip edecek şekilde kullanılamayacağı” hükme bağlanmıştır. Anılan hükmü takiben, grevin yasaklanabileceği veya ertelenebileceği haller ve işyerlerinin kanunla düzenleneceğine ilişkin fıkra yer almaktadır.

2.2. 6356 Sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanununda Grev

Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanununun 58 inci maddesi “Grevin sadece işçilerin ekonomik ve sosyal durumları ile çalışma şartlarını korumak ve geliştirmek amacıyla kanun hükümlerine uygun olarak yapılabileceğini”, bu kurallara uymadan bir grev kararı alınırsa bunun yasal olmayacağını kabul etmiştir. Toplu iş sözleşmesi yapma yetkisine sahip bir sendika önce bu koşullara uyması halinde yasal bir grev kararı alabilmektedir. Bu nedenle grev kararını sadece grevin uygulanacağı işyeri veya işyerleri için toplu iş sözleşme yapma yetkisine sahip bir sendika alabilecektir.

Anayasanın 54üncü maddesinin ikinci fıkrasına göre “grev kararı alan bir sendika grevi iyi niyet kurallarına aykırı tarzda, toplum zararına ve milli serveti tahrip edecek bir şekilde kullanamayacaktır”. Üçüncü ve dördüncü fıkraya göre de “grevin yasaklanabileceği veya ertelenebileceği haller ve işyerleri kanunla düzenlenecek, grevin yasaklandığı hallerde veya ertelendiği durumlarda ertelemenin sonunda, uyuşmazlık Yüksek Hakem Kurulu tarafından çözülecektir. Yüksek Hakem Kurulunun kararları

kesindir ve toplu iş sözleşmesi hükmündedir.” ifadesi yer almaktadır. 6356 sayılı kanunun 72 nci maddesi, Anayasanın 54 üncü maddesi doğrultusunda bir düzenleme getirmiş “Taraflardan birinin veya Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanının başvurusu üzerine mahkemece, grev hakkı iyi niyet kurallarına aykırı tarzda toplum zararına veya milli servete zarar verecek şekilde kullanıldığının tespit edilmesi halinde, uygulanmakta olan grevin durdurulmasına karar verilir.” diyerek bu konuda bir yaptırım ön görmüştür. Aynı şekilde 6356 sayılı Kanunun 63 üncü maddesinde belirtildiği gibi “Karar verilmiş veya başlamış olan kanuni bir grev genel sağlığı veya milli güvenliği bozucu nitelikte ise Bakanlar Kurulu bu uyuşmazlıkta grevi altmış gün süre ile erteleyebilecektir. Aynı maddenin üçüncü fıkrasına göre erteleme süresi sonunda anlaşma sağlanamazsa, altı iş günü içinde taraflardan birinin başvurusu üzerine uyuşmazlık Yüksek Hakem Kurulunca çözülecektir. Aksi takdirde işçi sendikasını yetkisi düşecektir.” Bu düzenlemeye göre erteleme sonunda yetkili sendikanın greve gitme olanağı bulunmamaktadır. Erteleme süresi içinde taraflar uyuşmazlığı özel hakeme götürmemişlerse, uyuşmazlık Yüksek Hakem Kurulunca çözülecektir.

2.2.1. Grevin Uygulanması

Kanuni grev ve lokavt kararının alınması ve uygulamaya konulması 6356 sayılı Kanunun 60 ıncı maddesinde düzenlenmiş olup; “ Grev kararının 50 nci maddenin beşinci fıkrasında belirtilen uyuşmazlık tutanağının tebliği tarihinden itibaren altmış gün içinde alınabilir ve bu süre içerisinde altı iş günü önceden karşı tarafa bildirilecek tarihte uygulamaya konulabilir. Bu süre içerisinde, grev kararının alınmaması veya uygulanacağı tarihin karşı tarafa bildirilmemesi hâlinde toplu iş sözleşmesi yapma yetkisi düşer.” Şeklinde hükme bağlanmıştır. Bu aşamadan sonra grev ve lokavt kararları, kararı alan tarafça işyeri veya işyerlerinde derhâl ilan edilmelidir. Bildirilen tarihte başlamayan grev hakkı veya lokavt kanun gereği düşmektedir. Süresi içinde grev kararı uygulamaya konulmamışsa ve alınmış bir lokavt kararı da yoksa veya lokavt da süresi içinde uygulamaya konulmamışsa yetki belgesinin hükmü kalmamaktadır. Grev ve lokavt kararlarının uygulanacağı tarih, kararı alan tarafça karşı tarafa tebliğ edilmek üzere notere ve bir örneği de görevli makama tevdi edilir. Uygulama tarihi, kararı alan tarafça ayrıca işyeri veya işyerlerinde derhâl ilan edilmelidir.

Tablo 1: Türkiye’de Yaşanan Grev-Lokavtlar

Satır Etiketleri	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	Genel Toplam
2. Gıda sanayi				2	2	3	2	4
3. Madencilik ve taş ocakları						2	1	2
4. Petrol, kimya, lastik, plastik ve ilaç				1				1
5. Dokuma, hazır giyim ve deri					2			2
6. Ağaç ve kâğıt		1	1	1	2	2	2	4
8. Basın, yayın ve gazetecilik	1	1	1	1	3	1	1	3
10. Ticaret, büro, eğitim ve güzel sanatlar					1			1
11. Çimento, toprak ve cam						1		1
12. Metal				3	6	1	2	9
15. Taşımacılık					3	2	2	3
Genel Toplam	1	2	2	8	19	12	10	30

Not: Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı bünyesinde CİPS istatistikleri doğrultusunda hazırlanan tablo gerekli işkolu birleşmelerini sağlayarak işkolları yönetmeliğinde yapılan değişiklik öncesi ve sonrası olmak üzere iki ayrı gösterime gerek olmaksızın tek bir tablo ile grev ve lokavt sayılarını göstermektedir.

2.2.2. Grev Oylaması

Grev oylaması, işçilerin talebi halinde grev kararı uygulamaya konulmadan önce, gizli oyla işçilere danışma anlamına gelmektedir. Bu suretle grev kararına demokratik bir nitelik kazandırılmış olup, grev yapmak istemeyen bir işçi topluluğunun isteğine karşın birkaç sendika yöneticisinin grev kararını uygulamasının önüne geçilmiştir. Türk Hukuku’nda grev kararı alındıktan sonra ve ancak belli oranda işçi istediği takdirde, grevin uygulanıp uygulanmaması konusunda grev oylamasının yapılması kabul edilmiş olup zorunlu değil ihtiyari bir oylama söz konusu edilmiştir⁴⁶. Bu itibarla, grev oylaması talep edilmemişse oylama yapılmamış olması grevi kanun dışı hale getirmemektedir. Ancak usulüne uygun grev oylaması talep edilen hallerde oylama yapılmadan grev uygulanması halinde kanun dışı grev ortaya çıkmaktadır.

⁴⁶ YILDIRIMOĞLU, a.g.k.,s.90.

2.2.2.1. Koşulları

6356 sayılı Kanun 61 inci maddesi uyarınca, “Bir işyerinde uygulanacak grevle ilgili oylama yapılmasını, o işyerinde çalışan işçilerin dörtte biri yazılı olarak isterse, grev oylaması yapılır”. Buna göre, grev oylaması yapılmasını isteme hakkına sahip olanlar sadece işçilerdir. Diğer yandan, oylamaya katılacak işçilerin, o işyerinde çalışan işçi olması yeterlidir; sendikalı, sendikasız veya başka bir sendikanın üyesi olmaları, herhangi bir fark yaratmamaktadır⁴⁷.

İşçiler, “Grev oylamasını grev kararının işyerinde ilan edildiği günü izleyen altı işgünü içinde işyerinin bağlı bulunduğu görevli makama yazılı başvuru yapmalıdır. Görevli makamca yazılı başvuruyu takiben altı işgünü içinde grev oylaması yapılır.”

Grev oylaması, işyerinde veya işyerlerinde ayrı ayrı yapılır. Söz konusu kuralın tek istisnası, 6356 sayılı Kanunun 61 inci maddesinin dördüncü fıkrasında yer almaktadır. Bu hükme göre, “İşletme toplu iş sözleşmesi yapılmasına ilişkin uyuşmazlıkta grev oylaması talebi, işletmenin her bir işyerinin bulunduğu görevli makama yapılacaktır.” Buna karşılık, grev oylaması isteyen işçilerin sayısının yeterli orana ulaşip ulaşmadığının tespiti ile grev oylamasının kesinleşen sonuçları, işletmenin merkezinin bulunduğu görevli makamda toplanır ve toplu sonuç, tüm işçilerin sayısı göz önünde tutularak, orada belirlenir.

2.2.2.2. Sonucu ve Greve Etkisi

Grev oylamasının sonucu üç nüsha olarak düzenlenecek bir tutanakta belirtilir. Tutanağın bir nüshası görevli makamda saklanır. Diğer nüshalar ise, işveren veya işveren sendikasına ve grev kararı veren işçi sendikasına gönderilir. (Toplu İş Sözleşmesi Yetki Tespiti İle Grev Oylaması Hakkında Yönetmelik)

Grev oylamasında, oylamaya katılanların salt çoğunluğu, grevin yapılmaması yönünde karar verirse, grev kararı uygulanamaz.

2.2.2.3. İtiraz

Oylamaya ilişkin itirazlar, oylama gününden başlayarak üç iş günü içinde mahkemeye yapılır. İtiraz, mahkemece üç iş günü içinde kesin olarak karara bağlanır. Grev oylamasına taraf işçi veya işveren sendikaları ya da sendika üyesi olmayan işveren itiraz edebilmektedir. İtiraz sonucunda grev oylaması, oylamanın tekrarlanmasını

⁴⁷ ÜNAL Ayşe, *Çeşitli Ülkelerde ve Türkiye’de Grev Oylaması*, Bursa, 1993, s. 6.

gerektiren bir sebeple mahkemece iptal edilirse, kesinleşmiş mahkeme kararının görevli makama tebliğinden itibaren altı iş günü içerisinde grev oylaması aynı esaslara göre tekrarlanır. Grev oylaması sonucunun uygulamaya konulabilmesi için oylamaya ilişkin itiraz süresinin geçmesi veya itirazın kesin olarak sonuca bağlanması gerekmektedir.

Grev oylaması sonucunda, grev yapılmaması yönündeki kararın kesinleşmesinden itibaren altı iş günü içinde, işçi sendikası Yüksek Hakem Kuruluna başvurabilir. Grev oylaması sonucunda, grev yapılmaması yönündeki kararın kesinleşmesinden itibaren, altı iş günü içerisinde anlaşma sağlanamazsa veya Yüksek Hakem Kuruluna başvurulmıyşsa işçi sendikasının yetkisi düşmektedir.

2.2.3. Bakanlar Kurulunca Grevin Ertelenmesi

Bakanlar Kurulunca grevin ertelenmesi 6356 sayılı Kanunun 63 üncü maddesi ile düzenlenmiş olup, grev veya lokavtın genel sağlığı veya milli güvenliği bozucu nitelikte olması halinde alınan kararla grev veya lokavtın 60 gün süreyle ertelenmesini kapsamaktadır.

2.2.3.1. Genel Olarak

Anayasa'nın 54 üncü maddesinin dördüncü bendinde, grevin erteleneceği hallerin yasayla düzenleneceği belirtilmiş ve söz konusu hüküm çerçevesinde 6356 sayılı Kanun 63 üncü maddesi ile konuya ilişkin yasal düzenleme yapılmıştır. Buna göre, Bakanlar Kurulu uygulanmasına karar verilmiş veya başlanmış bir grevin genel sağlığı veya milli güvenliği bozucu nitelikte olduğuna kanaat getirirse o grevi 60 gün süreyle erteleyebilmektedir. 60 günlük erteleme süresi kararın yayımı tarihinde başlamaktadır. Bakanlar Kurulu'nun aynı grevi ikinci kez erteleme yetkisi olmadığı gibi 60 günlük süreden daha kısa veya uzun bir süre için erteleme de mümkün değildir. Erteleme süresinin sonunda anlaşma sağlanamazsa, altı iş günü içinde taraflardan birinin başvurusu üzerine uyuşmazlık Yüksek Hakem Kurulunca çözülmektedir. Kanunda erteleme için genel sağlık ve milli güvenlik olmak üzere iki adet neden belirlenmiş olup bunların dışındaki bir nedenle veya neden göstermeksizin grevin ertelenmesi veya durdurulması da mümkün değildir.

2.2.3.1.1. Genel Sağlık

6356 sayılı Kanunda erteleme nedeni olarak sayılan genel sağlığın bir tanımı yapılmamıştır. Genel sağlık veya kamu sağlığı, doktrinde bazı yazarlarca "Toplulukların bulaşıcı ve yaygın hastalıklardan korunması ve toplumun sağlık koşulları içinde

tutulması” şeklinde tanımlandığı gibi bu konuda Umumi Hıfzıssıhha Kanunu’ndan da yararlanılabilir⁴⁸.

Umumi Hıfzıssıhha Kanununun 1inci maddesine göre, “Memleketin sıhhi şartlarını ıslah ve milletin sıhhatine zarar veren bütün hastalıklar veya sair amillerle mücadele etmek ve müstakbel neslin, sıhhatli olarak yetişmesini temin ve halkı tıbbi ve içtimai muavenete mazhar eylemek umumi devlet hizmetlerindedir⁴⁹” denilmektedir. 6356 sayılı Kanunda ilaç imal eden işyerleri hariç olmak üzere, aşı ve serum imal eden müesseselerle, hastane dışındaki, klinik, sanatoryum, prevantoryum, dispanser ve eczane gibi sağlıkla ilgili işyerlerinde grev ve lokavt yapılamayacağına dair yasak kaldırılmıştır. Grev “genel sağlığı tehlikeye sokacak nitelikte ise Bakanlar Kurulu’na ertelenebilecektir” hükmü yeni kanunda da genel sağlık kavramı açıklanmamıştır.

2.2.3.1.2. Milli Güvenlik

2945 sayılı Milli Güvenlik Kuruluna ilişkin kanunun 2nci maddesinde, Milli Güvenlik kavramı “Devletin anayasal düzeninin, milli varlığının, milletlerarası alanda siyasi, sosyal ve ekonomik menfaatlerinin her türlü dış ve iç tehditlere karşı korunması ve kollanmasını ifade eder⁵⁰” şeklinde tanımlanmıştır.

Milli Güvenliği, “Yurt ölçüsünde beliren iç ve dış tehditlere karşı devlet tüzel kişiliğinin savunulması ve güvenlik altına alınması” olarak tanımlayan Danıştay’ın bir kararında, milli güvenlikle ertelenen grev arasında doğrudan bir ilişki; doğrudan bir ilişki yoksa bu ikisi arasında dolaylı bir ilişki bulunması gerektiğine dikkat çekilmiş ve doğrudan veya dolaylı ilişkinin yanında, grevin ertelenmesinden başka bir yolla milli güvenliğin sağlanmasının da mümkün olmaması aranmıştır.

Askeri önlemlerin, milli güvenlik kavramı içine gireceği, milli savunma hizmetlerinin aksamasının milli güvenliği bozacağı, milli güvenliğin zamana göre değişen bir kavram olduğu, bir ülkenin siyasi ve iktisadi koşulları ile kamu hizmetlerinin aksaması ve uluslararası ulaşımın sekteye uğramasının, petrol üretimi ve gereksiniminin milli güvenlikle yakın ilişkisinin bulunduğu Danıştay Dava Dairelerinin çeşitli kararlarında hükme bağlanmıştır⁵¹. Ancak, bu konuda sınırlar iyi çizilmeli, her durumda milli güvenliğin olumsuz etkilenip etkilenmediği titizlikle ve objektif olarak

⁴⁸ KABOĞLU İbrahim, Kolektif Özgürlükler, Dicle Üniversitesi Basımevi, Diyarbakır, 1989, s. 135.

⁴⁹ 6.5.1930 tarih ve 1489 sayılı R.G

⁵⁰ <http://www.kazanci.com.tr/>, Danıştay İdari Dava Daireleri Genel Kurulu 2003/271 E. 2005/273 K.

⁵¹ <http://www.kazanci.com.tr/>, Danıştay 10. Daire 1995/6497 E. 1997/3777 K.

incelenmelidir. Danıştay lastik üretimi yapan işyerlerinde uygulanmakta olan grevlerin, milli güvenliği bozucu nitelikte görüldüğü öne sürülerek 60 gün süreyle ertelenmesine ilişkin Bakanlar Kurulu Kararının iptali istemi ile açılan davada, “yasal bir grevin milli güvenliği bozucu nitelikte görülebilmesi için, ülke ve devletin özel savunma ve güvenlik altına alınmasını zorunlu kılacak ciddi tehlikelerin ortaya çıkmasının gerektiği, kararın uygulanmakta olan grevin milli güvenliği bozucu nitelikte görülmesi sebebiyle alındığı, davalı idarenin savunmasıyla, dosyada bulunan bilgi ve belgelerin birlikte değerlendirilmesinden, grevin yapıldığı işyerlerinin ve yapılan işlerin niteliği dikkate alındığında ertelenen grevin Yasada öngörülen anlamda milli güvenliği bozucu nitelikte olmadığı sonucuna varıldığı, ayrıca davalı idarenin savunmasında öne sürülen ekonomik sebeplerin, dava konusu kararın alınmasını haklı kılacak nitelikte bulunmadığı gerekçesiyle” dava konusu Bakanlar Kurulu Kararının iptaline karar vermiştir⁵².

Son dönemde de konuya ilişkin olarak Birleşik Metal-İş Sendikası ile MESS-Türkiye Metal Sanayicileri Sendikası arasında 8.9.2014 tarihinde 38 işyeri/işletme için başlatılan grup toplu iş sözleşmesi görüşmelerinde anlaşma sağlanamaması üzerine, adı geçen Sendika tarafından 20 işyeri/işletme için 14.1.2015 tarihinde alınan ve 29.1.2015 tarihinde uygulamaya konulan grev ve 18 işyeri/işletmede 19.2.2015 tarihinde uygulamaya konulacağına ilişkin grev kararı da Bakanlar Kurulu’nun 29.1.2015 tarih ve 2015/7251 sayılı Kararnamesi ile milli güvenliği bozucu nitelikte görüldüğünden ertelenmiş ve söz konusu Kararname, 30.1.2015 tarih ve 29252 sayılı (Mükerrer) Resmi Gazete’de yayımlanarak yürürlüğe girmiştir.

Erteleme kararının yürürlüğe girmesi üzerine Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanı, Bakanlığımız Müsteşarını, 6356 sayılı Kanunun 60 ıncı maddesinin yedinci fıkrası uyarınca 16.2.2015 tarihinde arabulucu olarak görevlendirmiştir. Söz konusu erteleme kararının iptali ve yürütülmesinin durdurulması talebiyle Birleşik Metal-İş Sendikası tarafından Danıştay 10. Dairesinin 2015/294 esas sayılı dosyasında dava açılmış ancak henüz sonuçlanmamıştır.

⁵² <http://www.kazanci.com.tr/>, Danıştay 10. Daire, 9.10.2002, 2000/2369 E., 2002/3678 K

Tablo 2: Türkiye’de Grev Ertelemeleri

İŞYERİ UNVANI	SENDİKA	ERTELEME TARİHİ	RESMİ GAZETE NO	SONUÇ
1)Koruma Tarım İlaçları A.Ş. (İstanbul-Derince) İşçi:641	Petrol-İş	18/02/1985	20/02/1985 No:18672	Danıştay’da açılan dava sonuçlanmadan 14/03/1985’de anlaşma sağlandı.
2)T.Demir Çelik İşl. Gen. Müd. (Karabük-İskenderun) İşçi:21700	Çelik-İş	22/03/1989	22/03/1989 No: 20143	Erteleme Kararı 14/04/1989’da kaldırıldı. Greve 04/05/1989’da gidildi. 17/09/1989’da anlaşma sağlandı.
3)Et ve Balık Kurumu Gen. Müd. (Ankara) İşçi:4470	Öz Gıda-İş	08/09/1989	07/09/1989 Mükerrer No:20275	29/09/1989’da anlaşma sağlandı.
4)A-Çitosan Gn.Md. (4 toprak+17 Çimento Fb.) İşçi: 7467	T.Çimse-İş	13/04/1990	12/04/1990 Mükerrer No:20490	26/03/1990’da greve gidildi. 13/04/1990 gününden geçerli olmak üzere grev 60 gün ertelendi. Ertelemenin Danıştay’ca iptali üzerine 23/05/1990 tarihinde yeniden başlayan grev 12/06/1990’da sağlanan anlaşma ile sona erdi.
B-Çimento Müs.İşv.Sen.Üyesi (22 Özel Çimento Fb.) İşçi: 11.928	T.Çimse-İş	13/04/1990	12/04/1990 Mükerrer No:20490	26/03/1990’da grev ve lokavta geçildi. Grev ve lokavt 13/04/1990’da geçerli olmak üzere 60 gün ertelendi. 17/04/1990 günü anlaşma sağlandı.
5)T.Süt Endüstrisi Kurumu Gn. Md. (Ankara) İşçi: 1584	Öz Gıda-İş	26/06/1990	25/06/1990 20559	Danıştay’ın ertelemeyi durdurma kararı vermesi üzerine 10/08/1990 tarihinde grev ve lokavt başladı. 17/08/1990 günü anlaşma sağlandı.
6)A-Good-Year lastikleri A.Ş. (İzmit-Adapazarı) İşçi:1665	Laspetkim-İş	10/08/1990	10/08/1990 No:20601	10/03/1990 günü başlayan grev 10/08/1990 tarihinde 60 gün süreyle ertelendi 21/08/1990 günü anlaşma sağlandı.

B)Türk Pireli Lastikleri A.Ş. (Kocaeli) İşçi:1238	Laspetkim-İş	10/08/1990	10/08/1990 No:20601	02/04/1990 günü başlayan grev 10/08/1990 tarihinde 60 gün süreyle ertelendi 21/08/1990 günü anlaşma sağlandı.
C)Brisa Bridgestone Lastik Sanayi A.Ş. (Lassa-Kocaeli)	Laspetkim-İş	10/08/1990	10/08/1990 No:20601	24/04/1990 günü başlayan grev 10/08/1990 tarihinde 60 gün süreyle ertelendi 21/08/1990 günü anlaşma sağlandı.
D)Vinnel Brown and Root Gn. Md. (49 ABD işyeri) Ankara İşçi: 3100	T.Harb-İş	10/08/1990	10/08/1990 No:20601	03/08/1990 günü başlayan grev 10/08/1990 tarihinde 60 gün süreyle ertelendi Yürütmenin durdurulması talebinin Danıştay'ca reddedilmesi üzerine uyuşmazlık YHK'ca 29/11/1990 günü anlaşma sağlandı.
E)Aefes-Eur-Tuax Gn.Md. (10 ABD işyeri) Ankara İşçi: 167	T.Harb-İş	10/08/1990	10/08/1990 No:20601	03/08/1990 günü başlayan grev 10/08/1990 tarihinde 60 gün süreyle ertelendi Yürütmenin durdurulması talebinin Danıştay'ca reddedilmesi üzerine uyuşmazlık YHK'ca 29/11/1990 günü anlaşma sağlandı.
F)ABD Tusloğ Komutanlığı (38 işyeri) Ankara İşçi 735	T.Harb-İş	10/08/1990	10/08/1990 No:20601	03/08/1990 günü başlayan grev 10/08/1990 tarihinde 60 gün süreyle ertelendi Yürütmenin durdurulması talebinin Danıştay'ca reddedilmesi üzerine uyuşmazlık YHK'ca 29/11/1990 günü anlaşma sağlandı.
7)Karar verilmiş olan grev ve lokavtlar ile ekli listede belirtilen 160 işyerinde değişik sendikalarca başlatılmış olan kanuni grev ve lokavtlar 60 gün süreyle ertelenmiştir. Grev uygulanan 160 işyerinde 90.000, Grev kararı alınan 100 işyerinde 46.000 işçi çalışmaktadır.	27/01/1991	27/01/1991 No:20768	Danıştay 10uncu dairesinin 1991/399, sayılı esasında açılan davada; karar verilmiş ve uygulamaya konulmuş grev ve lokavtların 60 gün süreyle ertelenmesinin, yürütmenin	

			durdurulmasına karar verilmiştir.	
8)Tarım İşletmeleri Genel Müd. ve bağlı işyerleri(TİGEM) İşçi:8979	Tarım-İş	01/06/1992	29/05/1992 No:21242	01/06/1992 Tarihinde uygulanması kararlaştırılan grev Bakanlar Kurulu'nca 28/05/1992 günü 60 gün ertelenmiştir. Danıştay'ın yürütmeyi durdurma kararı vermesi üzerine grev 26/06/1992 günü uygulamaya konulmuş, ancak Danıştay Dava Dai. Gn. Kurulunun yürütmeyi durdurma kararını kaldırması üzerine grev aynı gün sona erdi. 06/07/1992 günü anlaşma sağlandı.
9)A) Ankara Büyükşehir Belediyesi ve 6 ilçe beld. İşyeri	Belediye-İş	13/08/1992	13/08/1992 No:21314	Danıştay 10. Dairesinin 20/08/1992 tarih,1992/2809 sayılı kararı ile yürütmenin durdurulması istemi reddedilmiştir. (Türk-İş Konf.,Belediye-İş Send.) buna itiraz edilmiş ancak Danıştay İdari Dava daireleri Gn. Kurl'un 18/09/1992 tarih Y.D. itiraz No:1992/165 sayılı kararı ile reddedilmiştir. Erteleme süresi içerisinde İstanbul Büyükşehir ve 19 ulçe Beld. Ankara Büyükşehir, Etimesgut, Çankaya, Konak, İznik belediyelerinde anlaşma sağlanmıştır. Anlaşma sağlanamayan Keçiören, Yenimahalle, Mamak ve Trabzon Beld .Y.H.K'na intikal ettirilmiştir.
B) İstanbul Büyükşehir Belediyesi ve 19 ilçe beld. işyeri	Belediye-İş	13/08/1992	13/08/1992 No:21314	
C)Trabzon Belediyesi	Belediye-İş	13/08/1992	13/08/1992 No:21314	
D)İzmir Konak Belediyesi	Belediye-İş	13/08/1992	13/08/1992 No:21314	
E)Bursa İznik Belediyesi	Belediye-İş	13/08/1992	13/08/1992 No:21314	
10)Başbakanlık Basımevi Döner Sermaye İşl. Müdürlüğü İşçi: 210	Basın-İş	06/05/1993	06/05/1993 No:21573	Danıştay'da iptal davası açıldı. Ancak reddedildi. Erteleme süresi içerisinde anlaşma sağlanamadığından konu YHK'na intikal ettirilmiştir.
11)T.H.Y. A.O. Gn.Md. ve bağlı işy. İşçi. 210	Hava-İş	20/02/1995	23/03/1995 No: 22211	Danıştay 10uncu Dairesinin 1995/772 esas sayılı dosyasında dava açılmış 15/03/1995 tarihli kararı ile yürütmenin durdurulması istemi reddedilmiştir. Erteleme süresi içerisinde Resmi Arabulucunun gayretlerinin de olumsuz sonuçlanması üzerine konu Y.H.K.na intikal ettirilmiştir.
12)Başbakanlık Basımevi Döner Sermaye İşl. Müdürlüğü İşçi: 208	Basın-İş	06/10/1995	06/10/1995 No:22425	Danıştay 10. Dairesinin 1995/5784 sayılı esasında yürütmenin durdurulması isteği ile dava açılmıştır. Resmi Arabulucu'nun gayretleri sonucu 06/12/1995 tarihinde anlaşma sağlandı.
13)T.Şeker Fabrikaları Gn. Müd. ve bağlı işyerleri İşçi: 35881	Şeker-İş	17/10/1995	17/10/1995 Mükerrer No:22436	Danıştay 10. Dairesinin 20/11/1995 tarih ve E:1995/6496 sayılı kararı ile yürütmenin durdurulmasına karar verilmiştir. Taraflar arasında sürdürülen görüşmeler sonucu 22/11/1995 tarihinde

				anlaşma sağlandı.
14)T.C.D.D. Gn.Müd. ve bağlı işyerleri İşçi:3836	Liman-İş	17/10/1995	17/10/1995 Mükerrer No:22436	Danıştay 10. Dairesinin 1995/6497 esasında yürütmenin durdurulması isteği ile dava açıldı. Taraflar arasında devam eden görüşmeler sonucu 15/11/1995 tarihinde anlaşma sağlandı.
15) T.C.D.D. Gn.Müd. ve bağlı işyerleri İşçi:3836	Demiryol-İş	17/10/1995	17/10/1995 Mükerrer No:22436	Taraflar arasında sürdürülen toplu iş sözleşmesi görüşmeler sonucu 29/11/1995 de anlaşma sağlandı.
16)Makine Kimya Endüstrisi Kurumu Gen. Müd. (03 işkolu) İşçi: 962	Petrol-İş	17/10/1995	17/10/1995 Mükerrer No:22436	Danıştay 10. Dairesinin 1995/6534 esasında dava açılmış. Daha sonra taraflar arasında devam eden görüşmeler sonucu 02/11/1995 tarihinde anlaşma sağlandı.
17) Makine Kimya Endüstrisi Kurumu Gen. Müd.(13 işkolu) İşçi: 5741	Türk Metal	17/10/1995	17/10/1995 Mükerrer No:22436	Taraflar arasında sürdürülen görüşmeler sonucu 01/11/1995 de anlaşma sağlandı.
18) Taksan Takım Tezgahları A.Ş. Gen. Müd. (13 işkolu) İşçi: 954	Öz Çelik-İş	17/10/1995	17/10/1995 Mükerrer No:22436	Danıştay 10. Dairesinin 1995/6680 esasında yürütmenin durdurulması isteği ile dava açılmıştır. Resmi Arabulucu'nun çabaları sonucu 15/11/1995 tarihinde anlaşma sağlandı.
19) SEKA Gen. Müd. İşy. (09 işkolu) İşçi: 6332	Selüloz-İş	17/10/1995	17/10/1995 Mükerrer No:22436	Danıştay 10. Dairesinin 20/11/1995 tarih ve E:1995/6508 sayılı kararı ile yürütmenin durdurulmasına karar verilmesi üzerine Selüloz-İş Sendikası'na 27/11/1995 tarihinde grev uygulamasının 06/12/1995 tarihinden itibaren başlatılmasına karar verildi. Taraflar arasında sürdürülen görüşmeler sonucu 04/12/1995 tarihinde anlaşma sağlandı.
20) SEKA Bolu Lamine ve Lif Levha San. (08 işkolu) İşçi: 267	Ağaç-İş	17/10/1995	17/10/1995 Mükerrer No:22436	Arabulucunun çabaları sonucu taraflar arasında 12/12/1995 de anlaşma sağlandı.
21) T.D.İ. A.Ş. Gen. Müd. İşçi: 2461	Liman-İş	17/10/1995	17/10/1995 Mükerrer No:22436	Danıştay 10. Dairesinin 1995/6498 esasında yürütmenin durdurulması isteği ile dava açıldı. Taraflar arasında sürdürülen görüşmeler sonucu 28/11/1995 tarihinde anlaşma sağlandı.
22) Ceyhan Belediyesi (28 işkolu) İşçi : 523	Genel- İş	15/07/1998	30/07/1998 No: 23418	Bakanlar kurulunun 98/11411 sayılı kararı ile grev ertelenmiştir.
23) Türk Pireli Lastikleri A.Ş. (03 işkolu) İşçi :	Lastik -İş		05/05/2000 No: 24040	Bakanlar kurulunun 2000/542 sayılı kararı ile grev ertelenmiştir.
24) Good-Year Lastikleri A.Ş. (03 işkolu) İşçi :	Lastik -İş		05/05/2000 No: 24040	Bakanlar kurulunun 2000/542 sayılı kararı ile grev ertelenmiştir.
25)Bridgestone Sabancı Lastik San. Tic. A.Ş. (03 işkolu) İşçi :	Lastik -İş		05/05/2000 No: 24040	Bakanlar kurulunun 2000/542 sayılı kararı ile grev ertelenmiştir.

26)İstanbul Büyükşehir Belediyesi (28 İşkolu) İşçi :	Belediye- İş	15/07/2000	25/08/2000 No: 24151	Bakanlar Kurulu 2000/1164 sayılı kararı ile 60 gün süreyle ertelenmiştir.
27) Bayrampaşa Belediyesi (28 İşkolu) İşçi :	Belediye- İş		25/08/2000 No: 24151	Bakanlar Kurulu 2000/1164 sayılı kararı ile 60 gün süreyle ertelenmiştir.
28) Gaziosmanpaşa Belediyesi Başkanlığı (28 İşkolu) İşçi :	Belediye- İş		25/08/2000 No: 24151	Bakanlar Kurulu 2000/1164 sayılı kararı ile 60 gün süreyle ertelenmiştir.
29) Güngören Belediyesi Başkanlığı (28 İşkolu) İşçi :	Belediye- İş		25/08/2000 No: 24151	Bakanlar Kurulu 2000/1164 sayılı kararı ile 60 gün süreyle ertelenmiştir.
30) Üsküdar Belediye Başkanlığı (28 İşkolu) İşçi :	Belediye- İş		25/08/2000 No: 24151	Bakanlar Kurulu 2000/1164 sayılı kararı ile 60 gün süreyle ertelenmiştir.
31)Konak Belediye Başkanlığı (28 İşkolu) İşçi :	Belediye- İş		25/08/2000 No: 24151	Bakanlar Kurulu 2000/1164 sayılı kararı ile 60 gün süreyle ertelenmiştir.
32)Karşıyaka Belediye Başkanlığı (28 İşkolu) İşçi :	Belediye- İş		25/08/2000 No: 24151	Bakanlar Kurulu 2000/1164 sayılı kararı ile 60 gün süreyle ertelenmiştir.
33) Buca Belediye Başkanlığı (28 İşkolu) İşçi :	Belediye- İş		25/08/2000 No: 24151	Bakanlar Kurulu 2000/1164 sayılı kararı ile 60 gün süreyle ertelenmiştir.
34)Türkiye Şişe ve Cam Fabrikaları A.Ş. ve bağlı işyerleri	Kristal-İş	06/06/2001	08/06/2001 24426	Bakanlar Kurulu 2001/2492 sayılı kararı ile 60 gün süreyle ertelenmiştir.
35)Türk Prelli Lastikleri A.Ş.,Goodyear Lastikleri T.A.Ş.ve Birisa Biridgestone Sabancı Lastik San. ve Tic. A.Ş.	Lastik-İş	17/05/2002	22/05/2002 Sayı: 24762	Bakanlar Kurulu 2002/4103 sayılı kararı ile 60 gün süreyle ertelenmiştir.
36)Türkiye Şişe ve Cam Fabrikaları A.Ş. ve bağlı işyerleri	Kristal-İş	04/12/2003	08/12/2003 Mükerrer 25310	Danıştay Onuncu Dairesinin ara kararıyla, 23/12/2003 tarih 6134 ve sayılı erteleme kararıyla, yürütmenin durdurulmasına karar verilmiştir. 12/01/2004 tarih ve 2003/6134 Esas sayılı kesin kararla Bakanlar Kurulu Kararının yürütmenin durdurulmasına oy birliği ile karar verilmiştir.
37)Türkiye Şişe ve Cam Fabrikaları A.Ş. ve bağlı işyerleri	Kristal-İş	11/02/2004	14/02/2004/ tarih ve 25373	14/03/2004 tarihinde anlaşma sağlanarak, grev ve lokavt kararları kaldırılmıştır.
38)Türk Prelli Lastikleri A.Ş.,Goodyear Lastikleri T.A.Ş.ve Birisa Biridgestone Sabancı Lastik San. ve Tic. A.Ş.	Lastik-İş	16/03/2004	21/03/2004 tarih ve 25409 sayı	12/05/2004 tarihinde taraflar arasında anlaşma sağlanması üzerine, grev ve lokavt kararları kaldırılmıştır.
39)Erdemir Madencilik San. ve	T.Maden-İş	29/08/2005	01/09/2005 tarih	Genel sağlığı ve Milli güvenliği bozucu nitelikte görüldüğünden

Tic. A.Ş.			ve 25923	Bakanlar Kurulu kararı ile 60 gün erteleme. 05/10/2005 tarihinde T.Maden-İş Sendikası ile toplu iş sözleşmesi imzalandı.
40)Türkiye Şişe ve Cam Fabrikaları Anonim Şirketine bağlı işyerleri	Kristal-İş	25/06/2014	27/06/2014 tarih ve 29043	Genel sağlığı ve Milli güvenliği bozucu nitelikte görüldüğünden Bakanlar Kurulu kararı ile 60 gün erteleme. 03/09/2014 tarihinde anlaşma sağlandı.
41) Ciner Grubuna ait Park Teknik Elektrik Madencilik Turizm San. ve Tic. A.Ş.ile Park Termik Elektrik Madencilik Turizm San. ve Tic. A.Ş.	T.Maden-İş	21/07/2014	24/07/2014 tarih ve 29070 sayılı Mükerrer Resmi Gazete	Genel sağlığı ve Milli güvenliği bozucu nitelikte görüldüğünden Bakanlar Kurulu kararı ile 60 gün erteleme. Yüksek Hakem Kurulu tarafından 17/09/2014 tarihinde toplu iş sözleşmesi karara bağlandı.
42) Grup toplu iş sözleşmesi başvurusunda yer alan 38 şirkete ait işyerleri	Birleşik Metal-İş	29/01/2015	30/01/2015 tarih ve 29252 sayılı Mükerrer Resmi Gazete	Genel sağlığı ve Milli güvenliği bozucu nitelikte görüldüğünden Bakanlar Kurulu kararı ile 60 gün erteleme.

2.2.3.2. Ertelemenin Yargısal Denetimi

Anayasa'nın 125 inci maddesinde yer alan "İdarenin tüm eylem ve işlemlerinin yargı denetimine açık olması" prensibinden hareketle, erteleme kararı aleyhine de Danıştay'a iptal davası açılabileceği ve yürütmenin durdurulmasının istenebileceği düzenlenmiştir.

2.2.3.2.1. Erteleme Kararının Etkisi

Bakanlar Kurulunca grevin ertelenmesinin ardından uygulama kararı alınmış grevler yapılamayacağı gibi uygulanmasına başlanmış olan grevler de derhal durdurulacaktır. Aksi takdirde yapılan grevler kanun dışı grev olarak kabul edilecektir.

Erteleme kararının yürürlüğe girmesi üzerine, 60ıncı maddenin yedinci fıkrasına göre belirlenen arabulucu, uyuşmazlığın çözümü için erteleme süresince her türlü çabayı gösterir. Erteleme süresi içinde taraflar aralarında anlaşarak uyuşmazlığı özel hakeme götürebilir.

Erteleme süresinin sonunda anlaşma sağlanamazsa, altı iş günü içinde taraflardan birinin başvurusu üzerine uyuşmazlık Yüksek Hakem Kurulunca çözülür. Aksi takdirde işçi sendikasının yetkisi düşmektedir.

2.2.4. Grevin Mahkeme Kararıyla Durdurulması

Anayasa'nın 54 üncü maddesinde yer alan, "Grev hakkının iyi niyet kurallarına aykırı tarzda, toplum zararına ve milli serveti tahrip edecek şekilde kullanılmayacağına" dair hüküm 6356 sayılı Kanun 72nci maddesinde de tekrar edilmiş ve bu kurala aykırı olarak uygulanan grevin, işveren veya Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanı'nın başvurusu üzerine mahkemece durdurulabileceği hükme bağlanmıştır.

Mahkemenin grevi veya lokavtı durdurma kararı verebilmesinin en önemli koşulu, grev hakkının "iyi niyet kurallarına aykırı tarzda, toplum zararına ve millî serveti tahrip edecek şekilde" kullanılmasıdır. Öncelikle burada söz konusu olanın, grev hakkının veya lokavtın iyi niyet kurallarına aykırı kullanılmaması, yani Medeni Kanunun 2inci maddesindeki hakların kötüye kullanılması yasağı olduğu belirtilmelidir. Literatürde bazı yazarlar, grev hakkının kötüye kullanılmasından bahsedebilmek için "iyi niyet kurallarına aykırılık" ölçütü ile "milli servetin tahribi" ve "toplum zararı" ölçütlerinin ayrı ayrı aranması gerekmektedir görüşünü taşımaktadır. Bu ölçütlerden

herhangi birinin varlığı halinde diğerine bakılmaksızın grevin kötüye kullanıldığı ileri sürülebilecektir. Karşı görüşteki yazarlar ise somut olayda her iki şartın varlığının da birlikte gerçekleşmesi gerektiğini savunmaktadırlar⁵³.

2.2.5. Grevin İhtiyati Tedbir Kararıyla Durdurulması

6356 sayılı Kanunun 71inci maddesi uyarınca, grevin yasa dışı olup olmadığının tespiti için açılan bir davada hâkim, esas hakkındaki kararın kesinleşmesine kadar ihtiyati tedbir kararıyla grev kararının uygulamaya konulmasını veya uygulamaya konulmuş bir grevi durdurabilmektedir. Hâkimin ihtiyati tedbir kararı vermesiyle birlikte grev uygulanamaz, uygulanmaya başlanan grev ise derhal durur. İhtiyati tedbire rağmen uygulanan grev kanun dışı grevin müeyyidelerine tabi olacaktır.

Mahkemenin ihtiyati tedbir yoluyla greve müdahalesi, açılan davanın sonucuna göre önem kazanmaktadır. Dava sonucunda, grevin kanun dışı olduğu tespit edilirse, ihtiyati tedbir kararı yeni bir sınırlama olarak nitelendirilemeyecektir. Ancak grevin yasal olduğu tespit edilirse, bu karar verilene kadar geçen sürede verilmiş olan ihtiyati tedbir kararı bir sınırlama olarak kabul edilecektir. Zira aslında yasal olan bir grev uygulanmaktan alıkonulmaktadır⁵⁴. Ancak grevin bu madde kapsamında ihtiyati tedbir kararıyla durdurulması uygulamada çok rastlanılmayan bir durumdur.

2.2.6. 6356 Sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanununa Göre Grev Benzeri İş Mücadelesi Araçlarına Uygulanan Yaptırım

Türk Hukuku'nda söz konusu eylemler (işyeri işgali, işi yavaşlatma, verim düşürme ve diğer direnişler) hakkında 6356 sayılı kanunun 70 inci maddesi hükmü uyarınca “kanun dışı grev” uygulaması yapılacağı düzenlenmiştir. Bununla beraber, özel kanun-genel kanun ilişkisi çerçevesinde işyerindeki kanun dışı grev kapsamındaki eylemlerle ilgili olarak 6356 sayılı kanun hükümleri diğer kanunlardan öncelikli uygulanacaktır.

2.2.7. Özel Hakeme Başvurulması Konusunda Tarafların Anlaşmış Olması

Taraflar, anlaşarak toplu hak veya çıkar uyuşmazlıklarının her safhasında özel hakeme başvurabilmektedir. Toplu iş sözleşmesine, taraflardan birinin başvurması üzerine özel hakeme gidileceğine dair hükümler konulabilmektedir. Toplu iş

⁵³ TUNÇOMAĞ, CENTEL, a.g.e., s. 453.

⁵⁴ AYDEMİR, Murteza, **Türk Hukunda ve Mukayeseli Hukukta Grev Hakkı ve Lokavtn Sınırları**, Selüloz-İş Sendikası Yayınları, İstanbul,2001,s.187.

sözleşmesinde aksine hüküm yoksa 12.1.2011 tarihli ve 6100 sayılı Hukuk Muhakemeleri Kanununun özel hakeme ilişkin hükümleri uygulanır. Toplu hak uyuşmazlıklarında özel hakem kararları genel hükümlere tabidir. Toplu çıkar uyuşmazlıklarında taraflar özel hakeme başvurma hususunda yazılı olarak anlaşma yaparlarsa, bundan sonra arabuluculuk, grev ve lokavt, kanuni hakemlik hükümleri uygulanmaz. Toplu çıkar uyuşmazlıklarında özel hakem kararları toplu iş sözleşmesi hükmündedir. Uyuşmazlığın her safhasında taraflar anlaşarak özel hakem olarak Yüksek Hakem Kurulunu da seçebilir. Özel hakem anlaşması olmasına rağmen uygulanacak bir grev ise kanun dışı olacaktır.

2.1.Grev Yasakları

Grev yasakları genel olarak, 6356 sayılı Kanunda ve diğer kanunlarda düzenlenmiştir.

2.1.1. 6356 sayılı Kanuna Göre Grev Yasakları

Kanunun 62 inci maddesinde düzenlenmiş olup, sürekli ve geçici olarak ikiye ayrılabilir. Anayasada yapılan son değişiklikler doğrultusunda, 6356 sayılı kanunla düzenlenen greve ilişkin sınırlamalara ise aşağıda değinilmiştir.

2.1.1.1.Sürekli Grev Yasakları

6356 sayılı Kanunun getirdiği değişiklikler arasında grev yasaklarının göreceli olarak azaltılması söz konusudur. Grev yasakları azaltıldığı gibi, bir tek maddede (m.62) toplanmıştır. Kaldırılan yasaklar şöyledir: Noterlik, termik santralleri besleyen linyit üretimi, aşı ve serum imal eden müesseseler, eczane, klinik, sanatoryum, prevantoryum, dispanser gibi sağlıkla ilgili işyerleri, eğitim ve öğretim kurumları, çocuk bakım evleri, huzurevleri, ayrıca hava taşıma işlerinde son zamanlarda getirilen grev yasağı da kaldırılmıştır. Buna karşılık bir yasağın genişletildiği görülmektedir: başladığı yolculuğu yurt içindeki varış yerinde bitirmemiş ulaştırma araçlarındaki geçici grev yasağı artık demiryolu dâhil tüm araçları kapsamaktadır (6356 sayılı Kanun m.62/3). Buna karşılık savaş hali ile seferberlik sırasındaki grev yasağına yer verilmemektedir; bu gibi durumlarda grev ertelenmesi veya bizzat sendikanın grev kararını kaldırması olasılıkları dikkate alınmıştır.

Buna karşın uluslararası normlar yönünden eleştirilebilecek bazı yasaklar varlığını sürdürmektedir; özellikle bankacılık hizmetleri, petrol üretimi, tasfiyesi ve dağıtımı ile nafta veya doğal gazdan başlayan petro- kimya işleri, bazı askerî işyerleri

ile kamu kuruluşlarınca yürütülen şehir içi toplu taşıma hizmetleri yönünden grev yasakları devam etmektedir. Diğer taraftan, 6.12.1012 tarihinde kabul edilen yeni 6362 sayılı Sermaye Piyasası Kanunu, bankacılık hizmetleriyle ilişkili olan borsaları da grev yasağı kapsamına almıştır. Buna göre: “borsalar ve teşkilatlanmış diğer Pazar yerleri, merkezî takas kuruluşları ile MKK (Merkezi Kayıt Kuruluşu Anonim Şirketi) tarafından yürütülen hizmetler” grev yasağına tabidir.

2010 yılında yapılan Anayasa değişikliğine paralel olarak yapılan yeni düzenlemelerle grev yasağı olan işler ve işyerlerinin kapsamı daraltılarak “noterlik hizmetleri, aşı ve serum imal eden işyerleri, hastane dışındaki klinik, sanatoryum, prevantoryum, dispanser ve eczane gibi sağlıkla ilgili işyerlerinde, eğitim ve öğretim kurumlarında, çocuk bakım yerleri, havacılık işleri ve huzur evlerinde” grev ve lokavt yasağı kaldırılmıştır. Hala devam eden yasaklar aşağıda ele alınmıştır.

2.1.1.1.1. Can ve Mal Kurtarma İşleri

6356 sayılı Kanunun 62inci maddesi uyarınca “can ve mal kurtarma işlerinde” grev yapılması yasaklanmıştır. İşin niteliğine göre şayet ortada bir can ve mal kurtarma işi varsa, o işi yapanların grev yapmaları yasaktır. Bu tür işler bağımsız bir grupça yapılabileceği gibi (arama, kurtarma işleri), bir işyerindeki bir grup tarafından yapılan işler de olabilir.

2.1.1.1.2. Cenaze ve Tekfin İşleri

6356 sayılı Kanunun 62inci maddesi uyarınca “cenaze ve tekfin işlerinde” de grev yapılması yasaklanmıştır. Söz konusu hizmetlerin kamu veya özel sektör eliyle yürütülmesi arasında herhangi bir fark gözetilmemiştir.

2.1.1.1.3. Kamu Kuruluşlarınca Yürütülen İtfaiye, Şehir İçi Deniz, Kara ve Demiryolu ve Diğer Raylı Toplu Yolcu Ulaştırma Hizmetleri

6356 sayılı Kanunun 62inci maddesi uyarınca “kamu kuruluşları tarafından yürütülmekte olan itfaiye hizmetleri ile yolcu taşıma hizmetlerinde” grev yapılması yasaklanmıştır. Söz konusu yasaklar bakımından iki husus önem arz etmektedir. Bunlardan ilki, yasak kapsamında değerlendirilebilmesi için bu hizmetlerin “kamu kuruluşlarınca yürütülmeleri” gerektiğidir. İkinci olarak ise, yasağın kapsam olarak sadece “şehir içi” toplu yolcu ulaştırma hizmetleri için geçerli olmasıdır.

2.1.1.1.4. Şehir Şebeke Suyu, Elektrik, Doğalgazdan Başlayan Petrokimya İşleri

Şehir Şebeke Suyu, Elektrik, Doğalgazdan Başlayan petrokimya işleri kamu kuruluşları veya özel kişiler eliyle yürütülmesine bakılmaksızın grev yasağına tabidir.

2822 sayılı yasa, 275 sayılı yasa dönemindeki yasakları genişleterek daha önceki yasada yer almayan kömür, tabii gaz ve petrol sondajı, üretimi ve tasfiyesi, dağıtım işlerini de yasak kapsamına almıştır. ILO Sendika Özgürlüğü Komitesi'nin “madencilik sektörü, işçilerin kendi çıkarlarını grev eylemi aracılığıyla koruma ve geliştirmelerinin yasaklanabileceği bir temel hizmet değildir” yönündeki eleştirileri üzerine 27.05.1988 tarih ve 3451 sayılı yasayla yapılan değişiklikle “kömür üretimi ve dağıtım işleri” yasak kapsamından çıkarılmış, ancak bu kez “termik santralleri besleyen linyit üretimi işleri” ve “üretimi nafta veya doğal gazdan başlayan petrokimya işleri” yasağa dahil edilmiştir. 2010 yılında yapılan Anayasa değişikliğine paralel olarak yapılan yeni düzenlemelerle grev yasağı olan işler ve işyerlerinin kapsamı daraltılarak ifade yeniden düzenlenmiştir.

2.1.1.1.5. Bankacılık Hizmetleri

2822 sayılı Kanunun 29 uncu maddesinin dördüncü fıkrası uyarınca “banka ve noterlik hizmetlerinde” grev yapılması yasak kapsamındaydı. 275 sayılı Kanun döneminde sadece noterlik hizmetleri için grev yasağı öngörülmekte ve bankacılık hizmetlerinde bir sınırlama bulunmamaktaydı. Hatta 275 sayılı Kanunun yürürlükte olduğu dönemde noterlik hizmetlerine getirilen grev yasağının Anayasa'ya aykırı olduğu iddiası gündeme gelmiş ve bu konuda bir dava açılmıştır. Söz konusu davada Anayasa Mahkemesi, “adli hizmetin önemli bir bölümünü oluşturan noterlik hizmetlerindeki aksamanın kamu için büyük zararlar doğuracağı” gerekçesiyle aykırılık iddiasını reddetmiş ve grev yasağı uygulaması devam etmiştir. 2822 sayılı Kanunda, 275 sayılı eski Kanunda mevcut olan noterlik hizmetleri için geçerli olan sınırlama korunmuş ve ilaveten bankacılık hizmetleri de sınırlamaya dâhil edilerek yasağın kapsamı genişletilmişti. 2010 yılında yapılan Anayasa değişikliğine paralel olarak yapılan yeni düzenlemelerle grev yasağı olan işler ve işyerlerinin kapsamı daraltılarak noterlik hizmetlerindeki yasak ifadesi Kanun metninden çıkarılmıştır.

2.1.1.1.6. Milli Savunma Bakanlığı ile Jandarma Genel Komutanlığı ve Sahil Güvenlik Komutanlığınca Doğrudan İşletilen İşyerleri

275 sayılı Kanun döneminde Milli Savunma Bakanlığı ve Jandarma Genel Komutanlığı'nca doğrudan işletilen işyerleri için kabul edilen sınırlı grev hakkı 2822 sayılı Kanun ile tamamen kaldırılmış ve Sahil Güvenlik Komutanlığı'nca doğrudan işletilen işyerleri de yasak kapsamına alınmıştır. Bu yasak 6356 sayılı Kanunda da taşınmıştır, buna göre, “Milli Savunma Bakanlığı ve Jandarma Genel Komutanlığı ile Sahil Güvenlik Komutanlığı'nca doğrudan işletilen işyerlerinde” grev yapılamaz.

2.1.1.2. Geçici Grev Yasakları

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

Seyahat halinde bulunan kişileri grevin olumsuz etkilerinden korumak ve bu araçlarda güvenliği sağlamak amaçlanmıştır. Seyir halindeki ulaştırma araçlarında yolculuk süresiyle sınırlı bir grev yasağı söz konusudur. Yolculuk deyimini yalnız insanların bir yerden diğer bir yere götürülmesi olarak sınırlamayıp, bu kavramın ulaştırma araçlarında insan, hayvan ve eşya taşınmasını da kapsar şekilde anlamak gerekir⁵⁵. Yasada yer alan “varış mahalli” kavramı, yurt dışına yapılan seferlerde Türkiye'deki yolculuğa başladığı limana veya istasyona varmasını, yurt içindeki seferlerde ise aracın o sefer için öngörülen en son varacağı noktayı ifade etmektedir.

2.1.2. Diğer Kanunlarda Yer Alan Grev Yasakları

2.1.2.1. 657 Sayılı Devlet Memurları Kanunu

1961 Anayasası işçi-memur ayrımı gözetmeksizin tüm çalışanlara grev hakkı tanımışken, 1971 yılında yapılan değişiklikle grev hakkı sadece işçilere tanınmış ve 275 sayılı Kanunda da paralel düzenleme yapılarak işçi olmayan kamu hizmeti görevlilerinin grev yapmaları cezai yaptırıma bağlanmıştır. 1982 Anayasasında aynı yöndeki düzenleme devam etmektedir. Ayrıca 657 sayılı Devlet Memurları Kanunu⁵⁶ toplu eylem ve hareketlerde bulunma yasağı başlıklı 26ncı maddesi ile Kanunu'nun “devlet memurlarının kamu hizmetlerini aksatacak şekilde memurluktan kasıtlı olarak birlikte çekilmeleri veya görevlerine gelmemeleri veya görevlerine gelip de devlet

⁵⁵ SAYMEN, Ferit, EKONOMİ, Münir, **Türk İş Hukuku Dersleri**, İstanbul, 1967, s. 262.

⁵⁶ 20.7.1965 tarih ve 12053 sayılı R.G.

hizmetlerinin ve işlerinin yavaşlatılması veya aksatılması sonucunu doğuracak eylem ve hareketlerde bulunmaları” yasaklanmıştır.

Aynı kanunun 27nci maddesinde ise, “devlet memurlarının greve karar vermeleri, grev tertiplenmeleri, ilân etmeleri, bu yolda propaganda yapmalarının yasak olduğu açıkça hükme bağlanmıştır. Devlet memurları, herhangi bir greve veya grev teşebbüsüne katılamaz, grevi destekleyemez veya teşvik edemezler” (m. 27/II).

2.1.2.2. 3308 Sayılı Meslek Eğitimi Kanunu

3308 sayılı yasanın⁵⁷ 22nci maddesinde yer alan, “işletmelerde grev ve lokavt uygulamaları halinde eğitimin devamı için işyeri gerekli tedbirleri alır. İşletmelerdeki meslek eğitimi gören öğrenciler toplu iş sözleşmesi, grev ve lokavt kapsamı dışında kalırlar. Eğitici personel grev ve lokavt kapsamı dışındadır” hükmü uyarınca meslek eğitimi gören öğrenciler gibi onları eğiten personel için de grev yasağı öngörülmüştür.

Ancak, 29.6.2001 tarih ve 4702 sayılı yasa ile 3308 sayılı yasada yapılan değişiklikle eğitici personel için öngörülen grev yasağı madde metninden çıkarılmış, sadece “İşletmelerde grev ve lokavt uygulaması, deprem, yangın ve sel gibi afetler olması halinde mesleki ve teknik eğitim okul ve kurumu öğrencilerinin eğitimlerini kendi mesleki ve teknik eğitim okul ve kurumlarında sürdüreceği” düzenlenmiştir.

2.1.2.3. Sayılı Sermaye Piyasası Kanunu

Kurul hizmetlerinin gerektirdiği asli ve sürekli görevler Kurulca devamlı görev yapmak üzere atanan memurlar eliyle yürütülür. Kurul, gerektiğinde sözleşmeli uzman personel çalıştırabilir. 275 sayılı Kanununun 20nci maddesindeki yasak, Kurul hizmetlerinde de uygulanır.

2.1.2.4.399 Sayılı KİT Personel Rejiminin Düzenlenmesi

399 sayılı Kamu İktisadi Teşebbüsleri Personel Rejiminin Düzenlenmesi ve 233 sayılı Kanun Hükmünde Kararnamenin Bazı Maddelerinin Yürürlükten Kaldırılmasına Dair Kanun Hükmünde Kararname'nin 14üncü Maddesinde 13.2.2011 tarihinde yapılan değişiklikle “Sözleşmeli personelin grev kararı vermesi, bu yolda propaganda yapması, herhangi bir greve veya grev teşebbüsüne katılması, grevi desteklemesi yahut teşvik etmesi yasaktır.”

⁵⁷ 19.01.1986 tarih ve 19139 sayılı R.G.

Ayrıca, sözleşmeli personelin, teşebbüs veya bağlı ortaklığın hizmetlerini aksatacak şekilde kasıtlı olarak birlikte çekilmeleri veya görevlerine gelmemeleri veya göreve gelip de “hizmetlerin yavaşlatılması veya aksatılması sonucunu doğuracak eylem ve hareketlerde bulunmaları”, toplu olarak söz veya yazı ile müracaat ve şikâyetleri de yasaklanmıştır (m.19).

2.1.2.5. 1402 Sayılı Sıkı Yönetim Kanunu

Sıkıyönetim hali Anayasa'nın 122 nci maddesinde düzenlenmiş olup belirtilen şartlar oluştuğunda alınacak sıkıyönetim kararı sonucunda 1402 sayılı Sıkıyönetim Kanunu⁵⁸ uygulanacaktır. Söz konusu Kanunun 3üncü maddesinin f bendinde sıkıyönetim komutanının yetkileri arasında “Grev yetkilerinin kullanılmasını sürekli olarak durdurmak veya izne bağlamak” da sayılmıştır.

“Grev, lokavt yetkilerinin kullanılmasını, irade beyanı, referandum gibi sendikal faaliyetleri sürekli olarak durdurmak veya izine bağlamak; Tahrip, yağma, işgal, fiili durum, boykot, iş yavaşlatılması, çalışma özgürlüğünün kısıtlanması ve işyerlerinin kapatılması gibi hareketleri yasaklamak, önlemek veya önleyici tedbirleri almak;” Sıkıyönetim Komutanlığı'nın görevleri olarak belirlenmiştir.

2.1.3. Grev Yasaklarına Uymamanın Sonuçları

2.1.3.1. Hukuki Bakımdan Sonuçları

İş sözleşmesinin feshi, işyerinden ayrılma zorunluluğu, konuttan çıkarılma, işçilerden tazminat istenebilmesi ve cezai sonuçlar başlıklarında incelenebilir.

2.1.3.1.1. İş Sözleşmesinin Feshi

6356 sayılı Kanunun 70inci maddesi hükmü uyarınca işveren “Kanundışı grev yapılması halinde, işveren grevin yapılması kararına katılan, grevin yapılmasını teşvik eden, greve katılan veya katılmaya ya da devamı teşvik eden işçilerin iş sözleşmelerini haklı nedenle feshedebilir.” Ancak kanunda açık bir düzenleme olmamasına rağmen, yasa dışı greve iştirak etmesi bir işçinin iş sözleşmesinin feshi için tek başına yeterli görülmemekte; işçinin katıldığı grevin yasa dışı olduğunu bilmesi veya bilebilecek durumda olması da aranmaktadır⁵⁹.

⁵⁸ 15.5.1971 tarih ve 13837 sayılı R.G.

⁵⁹ Yargıtay 9. H.D. 20.06.1978, 6458 E., 8736 K., GÜNAY, a.g.e., s. 803.

Yargıtay, “İlke olarak yasa dışı bir greve katıldığı iddiasıyla işçinin hizmet akdinin tazminatsız feshi cihetine gidilebilmesi için grevin yasa dışı olduğunun ve işçinin de bu greve katılmış olduğunun ispat yükü işverene aittir” şeklinde görüş belirtmiş, ancak “İşyerinde faaliyetin büsbütün durmasını intaç eden toplu bir harekette işçinin greve katılmadığını, işbaşı yapmak arzusunda olmasına rağmen buna olanak bulamadığını ispat yükünün” işçiye düşeceğini isabetle vurgulamıştır. Bu durumda grevin yasa dışı olduğunu bilmediğini veyahut bilecek durumda olmadığını, bir diğer deyişle kusurlu bulunmadığını ispat etme külfeti işçiye ait olacaktır⁶⁰.

İşverenin fesih hakkını İş Kanununun 26 ncı maddesinde düzenlenen 6 iş günlük hak düşürücü süre içerisinde kullanması gerekir. Kanun dışı grev halinde iş sözleşmesinin feshinde herhangi bir süre öngörülmemişse de, bu hususun feshin süreye tabi olmadığı anlamına gelmeyeceğine işaret eden Yargıtay, haklı sebeple fesih niteliği taşıyan bu tür bir fesihte 26ncı maddedeki sürelerle riayet edilmesi gerektiğini belirtmiştir⁶¹. Söz konusu altı iş günlük süre, işçinin yasa dışı greve katıldığı sürece belirtmiştir işlemeyecektir.

2.1.3.1.2. İşyerinden Ayrılma Zorunluluğu, Konuttan çıkarılma

6356 sayılı Kanunun 69 uncu maddesi “ İşçilerin kanuni bir grev veya lokavt süresince oturdukları ve işveren tarafından sağlanmış olan konutlardan çıkmaları istenemez” hükmünü belirtmiştir. Tersî durumun kabul edilebilir olması için kanun dışı grev halinden kuşku duyulmamalıdır. Kanun dışı grev söz konusu ise grevciler işyerini işgal eylemi (direniş) gerçekleştirmiş sayılırlar. İşveren dilediği takdirde kanun dışı grev halinde grevci işçilerden, işveren tarafından sağlanmış konutların terk edilmesini isteyebilir. Ayrıca, kanun dışı grev yapan işçilerin hizmet akitlerini haklı nedenle fesheden işveren bunların yerine dışarıdan işçi almak veya bunların yerine başkalarını çalıştırma hakkına da sahiptir⁶².

2.1.3.1.3. İşçilerden tazminat istenebilmesi

İşçiler kanun dışı greve gitmişlerse, bu grev veya bu grevin yönetim ve yürütümü yüzünden uğradığı zararlardan dolayı işverenin; eğer kanun dışı greve bir işçi sendikası karar vermişse o sendikadan, grev herhangi bir işçi kuruluşunun kararı olmaksızın işçilerce yapılmışsa bu greve katılanlardan tazminat talep etme hakkı vardır

⁶⁰ TUNCAY, a.g.e., s. 281, REİSOĞLU, a.g.e., s. 368, Karş. NARMANLIOĞLU, a.g.e., s. 322,

⁶¹ Yargıtay 9. H.D. 21.01.1983 tarih, 82/9637 E. 83/144 K., Tekstil İşveren Dergisi, Temmuz 1983, s. 19.

⁶² TUNÇOMAĞ, CENTEL, a.g.e., s. 512., TUNCAY, a.g.e., s. 281.

(6356 sayılı kanun m 70/2). İşverenin kanun dışı greve katılan işçilerin iş sözleşmelerini feshetmemiş veya feshetmekten vazgeçmiş olması tazminat talep etme hakkını ortadan kaldırmayacaktır⁶³.

2.1.3.1.4. Cezai Bakımdan Sonuçları

6356 sayılı Kanunda kanuni grev veya lokavt için belirtilen şartlar gerçekleşmeksizin alınan bir grev veya lokavt kararının uygulanması hâlinde; grev veya lokavta karar verenler, böyle bir grev veya lokavta karar verilmesine veya uygulanmasına veya bunlara katılmaya veya devama zorlayan veya teşvik edenler ile lokavta katılanlar ve devam edenler fiilleri daha ağır bir cezayı gerektirmediği takdirde beşbin Türk Lirası, kanun dışı greve katılanlar ve devam edenler yedi yüz Türk Lirası, kanuni bir grev veya lokavt kararının bu kanunda yazılı usul ve esaslar dışında uygulanması hâlinde, bu kararı uygulayanlar, uygulanmasına veya devamına zorlayanlar veya teşvik edenler beşbin Türk Lirası, grev veya lokavtın mahkeme kararıyla sürekli veya geçici olarak Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu md.53 ile tamamen veya kısmen yasaklanmasına rağmen, kararı kaldırmayanlar, uygulamaya devam edenler, devamına teşvik edenler, zorlayanlar, katılan ve katılmaya devam edenler fiilleri daha ağır bir cezayı gerektirmediği takdirde beşbin Türk Lirası, greve katıldıkları veya lokavta maruz kaldıkları hâlde, grev veya lokavtın uygulandığı işyerlerinden ayrılmayanlar ile işçileri bu eylemlere zorlayan veya teşvik edenler fiilleri daha ağır bir cezayı gerektirmediği takdirde yediyüz Türk Lirası, 6356 sayılı kanun m.65'te belirtilen izni almadan yeni işçi alan işveren, izinsiz aldığı her bir işçiyle ilgili olarak yediyüz Türk Lirası, 6356 sayılı kanunun m. 68 hükmüne aykırı olarak grev yapan işçilerin yerine işçi çalıştıran işveren veya işveren vekili, aldığı her bir işçiyle ilgili olarak binbeşyüz Türk Lirası, İşçi sendikasının üyesi olmayan grev gözcüleri ile 6356 sayılı kanun 73 üncü madde hükümlerine aykırı davranan grev gözcüleri binbeşyüz Türk Lirası, idari para cezası ile cezalandırılır.

Ancak belirtmek gerekir ki, kanun dışı greve katılan herkesin cezalandırılması gerekmez. Bazı durumlarda uygulanan grevi kanun dışı kılan bir aksaklığı bilmeme bir grevcinin cezalandırılmasına engel olabilir. Fakat bu bilmeme kanunu bilmeme tarzında olamaz. Örneğin mesleki amaç dışı bir nedenle yapılan grevde bu eylemin suç olduğunu bilmeme grevciyi cezalandırılmaktan kurtarmaz. Buna karşılık bir grevin sona erdiğini duymadığı için işbaşı yapmayan ya da grev kararı alınırken yapılan bir usulsüzlük

⁶³ TUNÇOMAĞ, CENTEL, a.g.e., s. 513.

yüzünden kanun dışı olan bir grevde bu usulsüzlüğü bilmeden greve katılan işçi suç işlemiş sayılmaz⁶⁴.

⁶⁴ TUNCAY, **a.g.e.**, s. 279, OĞUZMAN, **a.g.e.**, s. 265.

ÜÇÜNCÜ BÖLÜM

GREV YASAKLARININ ULUSLARARASI NORMLAR AÇISINDAN DEĞERLENDİRİLMESİ VE ÜLKE İNCELEMELERİ

Bu bölümde grev yasaklarının uluslararası normlar ve Avrupa birliği hukuku açısından değerlendirilmiş, Avrupa Birliği üyesi bazı ülkelerde toplu sözleşme sistemleri içinde grev yasakları incelenmiştir.

3.1. Uluslararası Belgelerde Grev

Birleşmiş Milletler, Uluslararası Çalışma Örgütü ve Avrupa Birliği'nde uygulanan uluslararası metinler incelenmiştir.

3.1.1. Birleşmiş Milletler Belgeleri

İkinci Dünya Savaşı sonrasında 24.10.1954 tarihinde tüm üyelerinin egemen eşitliği prensibine dayanan Birleşmiş Milletler Örgütü kurulmuştur. 51 ülke tarafından kurulan ve 191 üyesi bulunan örgütün temel ilkelerini içeren Birleşmiş Milletler Anayasası'nda yer aldığı gibi örgütün temel amaçlarından birisi “insan haklarına saygı”dır⁶⁵. Örgütün temel belgelerinde, örgütlenme ve toplu pazarlık hakkı da dâhil olmak üzere üye devletlerin insan hakları alanındaki yükümlülüklerinin hukuksal dayanaklarını oluşturan ilkeler ve kurallar yer almaktadır.

3.1.1.1. Birleşmiş Milletler İnsan Hakları Evrensel Bildirgesi

10.12.1948 tarihinde kabul edilen bildirgenin ülkeleri hukuki açıdan doğrudan bağlayıcı bir özelliği bulunmasa da gerek anayasa ve yasa tasarılarında ve gerekse yargı organlarının kararlarında en çok atıfta bulunulan belgelerden biri olduğunu vurgulamak gerekir. Bildirge, Türkiye Cumhuriyeti tarafından Bakanlar Kurulu'nun 6.4.1949 tarihli kararıyla, 27.5.1949 tarih ve 7217 sayılı Resmi Gazete'de yayımlanarak kabul edilmiştir. Bildirgenin çalışma, eşit işe eşit ücret ve adil ücret haklarını düzenleyen 23üncü maddesinin son fıkrasında “Herkesin çıkarlarını savunmak için başkalarıyla sendikalar kurma ve sendikalara üye olma hakkı vardır.” denilmektedir. Toplantı düzenleme ve dernek kurma hakkı gibi herkese tanınmış olan sendika hakkının kişiler yönünden uygulama alanında herhangi bir ayırım yapılmamıştır. Grev hakkı ile ilgili doğrudan düzenleme bulunmayan BM İnsan Hakları Evrensel Bildirgesi'nde, sendika hakkının sınırları 29 ve 30 uncu maddelerde düzenlenmiştir. Buna göre “herkes

⁶⁵ <http://www.mfa.gov.tr/birlesmis-milletler-teskilati-ve-turkiye.tr.mfa>

haklarını kullanırken ve özgürlüklerinden yararlanırken, yalnızca başkalarının hak ve özgürlüklerinin tanınmasını sağlamak gereğiyle ve demokratik bir toplumda, genel ahlak, kamu düzeni ve genel gönenç gereklerini yerine getirmek amacıyla yasaca konulan sınırlamalara bağlıdır”⁶⁶. Bu düzenleme gereğince sendika hakkına getirilecek sınırlamalar ancak kanunla olabilecektir. Kanunla yapılacak bu sınırlamaların, maddede sayılan başkalarının hak ve özgürlüklerinin tanınmasını sağlamak amacıyla genel ahlak, kamu düzeni nedenlerinden birine veya birkaçına dayanması gereklidir. Ancak bu iki koşulun yanı sıra, sınırlamaların demokratik toplum gereklerine uygun olması şartı da aranacaktır.

3.1.1.2. Kişisel ve Siyasi Haklar Uluslararası Sözleşmesi

BM Genel Kurulu tarafından 16.12.1966 tarihinde kabul edilen Kişisel ve Siyasal Haklar Uluslararası Sözleşmesi 23.3.1976’da yürürlüğe girmiştir. Türkiye Cumhuriyeti ise bu sözleşmeyi 15.8.2002 tarihinde imzalayıp 21.7.2003 tarihinde onaylamış bulunmaktadır⁶⁷.

Bu Sözleşme genellikle BM İnsan Hakları Evrensel Bildirgesi’nde yer alan insan kişiliğine bağlı klasik hakları ve temel özgürlükleri kapsamakta ve bunları daha detaylı bir şekilde düzenlemektedir. Sözleşmenin 22nci maddesinin birinci fıkrasına göre, dernek kurma hak ve özgürlüğü tanınmıştır. Bu hak, herkesin çıkarlarını korumak için sendika kurma ve sendikaya üye olma hakkını da içerir. Sözleşmenin 22nci maddesinin ikinci fıkrasında, bu hakka ilişkin kısıtlama nedenleri de sayılmıştır. Bunlar ulusal güvenlik, kamu güvenliği, kamu düzeni, genel ahlak ve başkalarının hak ve özgürlüklerinin korunmasıdır. Bu nedenlere gerekli olduğu hallerde ve ancak yasal düzenleme yoluyla başvurulabilecektir. Kişisel ve Siyasal Haklar Uluslararası Sözleşmesinde grev hakkından söz edilmemiştir. Buna neden olarak da, grev hakkının bireysel hak olmayıp, daha çok kolektif hak olarak kabul edilmesi gösterilmiştir⁶⁸.

3.1.1.3. Ekonomik, Sosyal ve Kültürel Haklar Uluslararası Sözleşmesi

BM Genel Kurulu tarafından 16.12.1966 tarihinde kabul edilmiş olan Ekonomik, Sosyal ve Kültürel Haklar Uluslararası Sözleşmesi’nin yürürlüğe girmesi ancak on yıl sonra 3.1.1976’da mümkün olabilmiştir. “Türkiye, 27.4.2005 tarihi itibarıyla 151

⁶⁶ GÜLMEZ, Mesut, *Sendikal Haklarda Uluslararası Hukuka ve Avrupa Birliği’ne Uyum Sorunu*, Belediye-İş Yayınları, Ankara, 2005, s. 112.

⁶⁷ GÜLMEZ, Mesut, *a.g.e.*, s.128.

⁶⁸ AYDEMİR, Mürteza, *Türk Hukukunda ve Mukayeseli Hukukta Grev Hakkı ve Lokavtın Sınırları*, Selüloz-İş Sendikası Yayınları, İstanbul, 2001, s. 47.

devletin onayladığı bu sözleşmeyi, 15.8.2000’de imzalamış ve 11.8.2003 tarihinde onaylamıştır. Onay, iç hukukta 11.8.2003’ten, uluslararası hukukta ise, onay belgesinin BM Genel Sekreterliğine verildiği tarihi (23.9.2003’ü) izleyen üç ay içinde, yani 23.12.2003’ten başlayarak geçerlilik kazanmıştır⁶⁹.”

Ekonomik, Sosyal ve Kültürel Haklar Uluslararası Sözleşmesi, sendika hakkını gerek İnsan Hakları Evrensel Bildirge ’sinden ve gerekse Kişisel ve Siyasal Haklar Uluslararası Sözleşmesi’nden daha ayrıntılı biçimde düzenlemiş bulunmaktadır. Sözleşmenin önem arz eden tarafı ise, grev hakkını açıkça tanıyan iki uluslararası sözleşmeden biri olmasıdır⁷⁰.

“Bireysel ve toplu sendika hak ve özgürlüğünü, 87 sayılı sözleşmede açıkça yer almayan kısıtlamalarla tanıyan Ekonomik, Sosyal ve Kültürel Haklar Uluslararası Sözleşmesi, hiçbir ILO sözleşmesinin açıkça öngörmediği –ancak denetim organları kararlarıyla tanıdığı- grev hakkına çok kısa ve genel bir anlatımla yer vermiştir. Grev hakkının öznelere, amacını ve sınırlarını göstermeyen sözleşmeye göre taraf devletler, her ülkenin yasalarına uygun olarak kullanılan grev hakkını güvence altına alma yükümlülüğü üstlenir⁷¹”.

Grev hakkının, sendika hakkı konusunda olduğu gibi ilkece herkese tanındığını belirtmeyen, yani hakkın öznelere söz etmeyen sözleşme, sendika hakkı konusundaki anlatımına benzer biçimde, onaylayan devletler için grev hakkını ulusal hukukta güvenceye alma yükümlülüğü getirmiştir. Böylece, hakkın belirli bir hak öznesi kümesine tanınması söz konusu değildir. Ancak, “her ülkenin yasalarına uygun olarak” biçimindeki bu düzenleme, sözleşmeyi onaylayan devletler için grev hakkını tanıyıp tanımama konusunda bir takdir yetkisi tanındığı anlamına gelmemektedir⁷².

“Taraf devletler, eğer onay öncesinde grev hakkını kimi hak öznelere (örneğin kamu görevlileri) için hala tanımamış ya da tersine açıkça yasaklamış iseler, sözleşmenin çizdiği çerçeve içinde hakkı tanımaları ya da yasağı kaldırıp güvence altına almaları, onaydan doğan bir hukuksal yükümlülüktür. Taraf devletlerin, kural olarak toptan ve kesin bir grev yasağı getirme yetkisi yoktur.”

⁶⁹ GÜLMEZ, a.g.e., s. 113.

⁷⁰ GÜLMEZ, a.g.e., s. 114.

⁷¹ GÜLMEZ, a.g.e., s. 115,

⁷² GÜLMEZ, Mesut, **Avrupa Birliğinde Sosyal Politika**, Türkiye-AB Sendikal Koordinasyon Komisyonu Yayını, Ankara, Mart 2003, s. 192.

“Ekonomik, Sosyal ve Kültürel Haklar Uluslararası Sözleşmesi, grev hakkının kullanımına getirilebilecek kısıtlamalar için ulusal düzenleme yapılabileceğini belirtmiş ancak sendika hakkına ilişkin üç koşullu sınırlama rejiminin grev hakkını da kapsadığını açıkça belirtmemiştir. Dolayısıyla sözleşme çerçevesinde, grev hakkının uluslararası düzeyde geçerli ortak ve evrensel ilkelerinden söz etmek olanaksızdır. Oysa ILO denetim organları, grev hakkından açıkça söz etmeyen 87 sayılı sözleşmenin 3, 8 ve 10. maddelerine dayanarak grev hakkının varlığı ve çerçevesi konularında ileri düzeyde bir uluslararası içtihat oluşturmuştur⁷³”.

Ekonomik, Sosyal ve Kültürel Haklar Uluslararası Sözleşmesi, kural olarak herkese tanımış olduğu sendika hakkı ile kullanıcılarını tanımlamadan güvence altına aldığı grev hakkı için kişiler bakımından sınırlayıcı düzenleme yapmıştır. Bu sınırlamayı yaparken de, sendika hakkı ile grev hakkı arasında herhangi bir ayırım gözetilmemiştir. Sözleşmenin 8inci maddesinin ikinci fıkrasına uyarınca: “Bu madde, bu hakların silahlı kuvvetler, polis veya kamu hizmeti üyelerince kullanımının yasal kısıtlamalara bağlı tutulmasına engel değildir.”

“Bu fıkra kuralı, ilk olarak öznesi açıkça gösterilmeyen grev hakkının öznelere dolaylı biçimde belirleme açısından önemlidir. İkinci fıkra, kamu görevlisi statüsü içinde bulunan ve başka uluslararası sözleşmelerde de sendikal haklarla ilgili düzenlemelerde anılan üç kümeyi, aralarında bir ayırım gözetmeksizin, sendika ve grev haklarına yasal kısıtlamalar konulabilecek hak özneleri olarak saydığına göre, bunların dışında kalan çalışanlar içinde yer alan hak özneleri, örneğin işçiler ve sözleşmeli personel için sendika ve grev haklarını yasal kısıtlamalar olmaksızın güvenceye almıştır⁷⁴”.

“Diğer taraftan yasal kısıtlamalar, örneğin grev hakkı konusundaki sınırlamaların sendika hakkına ilişkin sınırlamalardan daha geniş tutulmasına olanak sağlayabilir, ancak mutlak ve toptan bir yasaklama getirilmesine olanak vermez. Sözleşmenin BM Genel Kurulunun yetkili Üçüncü Komisyonunca görüşülüp kabul edilmesi sırasında da, madde 8/2 kuralının silahlı kuvvetler, polis ve kamu hizmeti üyelerinin haklarını yadsımadığı, yalnızca yasal kısıtlamalar olanağı öngördüğü açıklanmıştır⁷⁵”.

⁷³ GÜLMEZ, a.g.e., s. 115.

⁷⁴ GÜLMEZ, a.g.e., s. 116.

⁷⁵ GÜLMEZ, a.g.e., s. 192.

Ayrıca, sözleşmenin 8inci maddesinin ikinci fıkrası değerlendirilirken üzerinde durulması gereken bir başka sorun, grev hakkına yasal sınırlamalar getirilebilecek kişiler arasında sayılan silahlı kuvvetler ve polisin dışında kalan kamu görevlileri kapsamında kimlerin ele alınacağıdır. Sözleşmede geçen kamu görevlileri terimini, ulusal hukukta memur ya da kamu görevlisi olarak tanımlanan tüm kişileri kapsar biçimde anlamamak, ILO denetim organlarının yerleşik kararları doğrultusunda yorumlamak gerekir.

3.1.1.4. BM Toplumsal Gelişme ve İlerleme Bildirgesi

Toplumsal Kalkınma ve İlerleme Bildirgesi, Ekonomik ve Sosyal Haklar Uluslararası Sözleşmesi'ni tamamlayan ve uluslararası kuruluşlara, sendikalara yol gösteren bir belgedir. Bu belgenin de yasal bağlayıcı bir yanı yoktur. Toplumsal Gelişme ve İlerleme Bildirgesinin Yol ve Yöntemler başlığını taşıyan bölümünün 20nci maddesinin a bendinde demokratik sendikal hak ve hürriyetler tek tek sayılmış ve bunların tanınması gereği belirtilmiştir. Bu maddeye göre; toplumsal gelişme ve kalkınma hedeflerinin gerçekleştirilmesinde, tam demokratik sendika özgürlüğünün; toplu pazarlık ve grev hakkı dâhil tüm işçilere örgütlenme özgürlüğünü sağlanmasının özel bir önemi vardır⁷⁶.

3.1.2. Uluslararası Çalışma Örgütü Düzenlemeleri

BM'ye bağlı bir uzmanlık örgütü olarak 1919 yılında kurulan ILO, anayasasında yer aldığı gibi “sosyal adaletin desteklenmesi ve güçlendirilmesi yoluyla evrensel ve sürekli barışa katkıda bulunma” amacını gütmektedir. ILO tarafından kabul edilen birçok sözleşme ve tavsiye kararında sendika özgürlüğü ve toplu pazarlık hakkı düzenleme altına alınmıştır. Ancak, İsteğe Bağlı Uzlaştırma ve Hakeme ilişkin 92 sayılı tavsiye kararı dışında hiçbir belgede açıkça grev hakkının tanınmasına dair bir ilke yer almamaktadır.

3.1.2.1. Sendika Özgürlüğü ve Örgütlenme Hakkının Korunmasına İlişkin 87 Sayılı Sözleşme

9.7.1948 tarihinde kabul edilen ve 4.7.1950'de yürürlüğe giren sözleşme, Türkiye tarafından 25.2.1993 tarihinde kabul edilmiştir. Özgürlüğün kural, sınırlamaların ise istisna olduğu yaklaşımından hareket eden 87 sayılı sözleşme, sendika hakkının olağan ve özgür kullanımını devlete ve kamu yetkililerine karşı koruyup

⁷⁶ AYDEMİR, a.g.e., s. 49.

güvence altına almayı amaçlamaktadır. Devletin ve kamu otoritesini kullanan yetkililerin sendika özgürlüğünü kısıtlayacak veya engelleyecek eylemlerine karşı sağlanan bu güvence, sendika özgürlüğünün gerek bireysel gerekse toplu yönleriyle korunmasını kapsamaktadır⁷⁷.

Sözleşme'nin 10uncu maddesinde örgüt, “çalışanların veya işverenlerin çıkarlarını savunma ve geliştirme amacı güden her türlü çalışan veya işveren örgütleri” olarak tanımlanmış bulunmaktadır. Söz konusu tanım, sendika hakkının öznelere kapsadığı gibi amacına da değinmektedir. Kimi yazarlara göre, sendika tanımını sadece çıkarların korunması ve geliştirilmesi amacıyla sınırlandıran, buna karşılık hakların korunması ve geliştirilmesinden söz etmeyen sözleşmenin bu tanımı yetersizdir.

“87 sayılı sözleşme, sendika kurma ve sendikalara üye olma hakkını, çalışanlara ve işverenlere tanımıştır. Bu hak, Uzmanlar Komisyonunun vurguladığı gibi, sendikal hakların birincisini ve kaçınılmaz önkoşulunu oluşturur ve yokluğu, 87 ve 98 sayılı sözleşmelerde öngörülen tüm güvencelerin ölü doğması sonucunu doğurabilecek nitelikte bir haktır. Sözleşme, hak öznelere açısından, sendika hakkını herkese tanıyan BM sözleşmeleri ile İnsan Hakları Avrupa Sözleşmesinden ayrılmakta, buna karşılık Avrupa Sosyal Şartı ile Topluluk Şartına benzemektedir. Sendika hakkını çalışan çalıştıran ilişkisi bağlamında düzenleyen sözleşme, sözü edilen sözleşmelerde açıkça yer almayan ve özünde, çalışanların özgür iradesinin üstünlüğünü somutlaştıran şu üç evrensel ve temel ilke çerçevesinde bu hakkı güvenceye almıştır:

- Hiçbir biçimde ayırım gözetmeme,
- Önceden izin almama,
- İstedikleri örgütleri kurma ve onlara üye olma (m. 2)⁷⁸.”

Sözleşme, tüm çalışanlar arasında ırk, din, dil, cinsiyet, sosyal veya ulusal köken, siyasal görüş, yaptıkları iş veya hizmetin niteliği, çalıştıkları sektör (tarım, sanayi veya hizmet sektörleri), bağlı oldukları istihdam biçimleri (memur, işçi, sözleşmeli personel) gibi yönlerden hiçbir ayırım yapılmamasını öngörmektedir⁷⁹.

Söz konusu ayırım yasağının tek istisnası sözleşmenin 9uncu maddesinde düzenlenmiş olup, sendika özgürlüğünün “silahlı kuvvetler personeli ile polisler” hangi

⁷⁷ GÜLMEZ, a.g.e., s.144

⁷⁸ GÜLMEZ, a.g.e., s.145.

⁷⁹ TUNCAY, Can, “87 sayılı ILO Sözleşmesi ve Türkiye'nin Uyumu”, 20. Kuruluş Yılı Kutlama Semineri, İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Türk Milli Komitesi, Ankara, 1997, s. 73.

ölçüde uygulanacağını tespiti ulusal mevzuata bırakılmıştır ifadesidir. Sözleşmenin çalışanlar ve işverenler için öngördüğü tek koşul, kurdukları veya üye oldukları sendikal örgütlerin ana tüzüklerine uymak, öngörülen şekil şartlarını yerine getirmektir⁸⁰.

“87 sayılı sözleşme, sendika özgürlüğünün toplu yönüyle ilgili kurallar da koymuş, tüzel kişi olarak çalışan işveren örgütlerine bazı hak ve güvenceler tanımıştır. Böylece sendika özgürlüğü, toplu yönüyle de uluslararası düzeyde korunmuştur. Somut ulusal düzenleme ve uygulamalardan yola çıkarak denetim organlarının kararlarıyla kapsamı belirlenen ve sendikal örgütlerin özerkliğinin güvencesi olan bu haklar, 3üncü maddede sıralanmıştır:

- Tüzük ve iç yönetmeliklerini hazırlama hakkı,
- Temsilcilerini serbestçe seçme hakkı,
- Yönetim ve etkinliklerini düzenleme hakkı,
- Eylem programları belirleme hakkı.

Sözleşme ayrıca, alt ve üst düzeylerde kurulmuş sendikal örgütlere tanıdığı bu hakların kamu otoritelerine karşı özgürce kullanılmasını sağlamak ve kısacası, çalışanların ve örgütlerinin özgür iradelerinin üstünlüğünü korumak amacıyla şu güvencelere de yer vermiştir:

- Kamu makamlarının, sendika hakkını sınırlayacak veya bu hakkın yasaya uygun biçimde kullanılmasına engel olacak nitelikteki her tür müdahaleden kaçınması (m. 3/2);
- Çalışan ve işveren örgütlerinin yönetsel yoldan feshedilmemesi veya faaliyetten alıkonulamaması (m. 4);
- Örgütlerin tüzel kişilik kazanmalarının 2, 3 ve 4. maddelerdeki kuralların uygulanmasını sınırlayacak koşullara bağlı tutulamaması (m. 7);
- Ulusal yasaların, sözleşmenin öngördüğü güvencelere zarar verecek nitelikte olmaması ya da zarar verecek biçimde uygulanmaması (m. 8/2)⁸¹.”

87 sayılı sözleşmenin “Örgütlenme Hakkının Korunması” başlıklı 11. maddesinde, sözleşmeyi onaylamış bulunan devletlerin örgütlenme hakkının çalışan ve

⁸⁰ ÜNSAL, Engin, **Memur Sendikaları**, Boyut Kitapları, İstanbul, 1999, s. 85.

⁸¹ GÜLMEZ, a.g.e.,s.147.

işverenler tarafından özgürce kullanılmasını sağlamak için gerekli her tür önlemi almakla yükümlü olduğu öngörülmektedir⁸².

“87 sayılı sözleşme, sözel metninde açık ve doğrudan bir anlatımla yer almamış olmakla birlikte, geniş anlamda, yani Avrupa Sosyal Şartı ile Topluluk Şartı ve Temel Haklar Şartında olduğu gibi, grev hakkını kapsayan toplu eylemler hakkının da uluslararası dayanaklarından birini ve en önemlisini oluşturmaktadır. Gerek Uzmanlar Komisyonu, gerekse Sendika Özgürlüğü Komitesi, yıllardan beri yineledikleri yerleşik ilke kararlarında, 87 sayılı sözleşmenin grev hakkının dayanağını oluşturduğunu belirtmişlerdir. İctihatlarla güvenceye alınan grev hakkının dayanaklarından biri, sözleşme anlamında örgüt teriminin tanımından çıkarılmıştır. Denetim organlarına göre, sendikal örgütlerin, çalışanların çıkarlarını koruma ve geliştirme amacı taşıyan örgütler biçiminde tanımlanması, grev hakkını içeren bir anlatımdır. Grev hakkının sözleşmeden çıkarılan ikinci ve üçüncü dayanakları da, sendikaların etkinliklerini düzenleme ve eylem programları oluşturma haklarıdır⁸³.”

3.1.2.2. Örgütlenme ve Toplu Pazarlık Hakkı İlkelerinin Uygulanmasına ilişkin 98 sayılı Sözleşme

98 sayılı Örgütlenme ve Toplu Pazarlık Hakkı Sözleşmesi 1.7.1949 tarihinde kabul edilmiş olup, Türkiye Cumhuriyeti tarafından 8.8.1951 tarihli ve 5834 sayılı Kanun ile onaylanmıştır⁸⁴.

98 sayılı sözleşme, örgütlenme özgürlüğünü işverenlere ve işveren örgütlerine karşı korumayı, bu şekilde 87 sayılı sözleşmeyi tamamlamayı amaçlamaktadır. Sendika özgürlüğü devletin ve işverenlerin engelleme, ayırım gözetme, karışma vb. eylem ve işlemlerine karşı güvenceye alındığı takdirde etkili biçimde kullanılabilir. Bu itibarla, 87 ve 98 sayılı sözleşmeler “ikiz sözleşmeler” olarak adlandırılırlar⁸⁵.

“Sendika özgürlüğü, bir yandan sendikaların özellikle toplu sözleşmeler bağtılamak amacıyla çalışanların yetkili temsilcisi olarak kabul edilmesini, öte yandan da sendikalara üye olmak ve sendikacılık etkinliklerinde bulunmak isteyen çalışanların birey olarak da işverenlere karşı örgütlenme hakkının korunmasını gerektirir. Bu

⁸² KOCAOĞLU, Mehmet, **Sosyal Politika**, TÜHİS, Ankara, 1997, s.207 vd.

⁸³ GÜLMEZ, a.g.e.,s.148.

⁸⁴ 14 Ağustos 1951 tarih ve 7884 sayılı R.G.

⁸⁵ GÜZEL, Ali, “ILO Normlarının İç Hukuka Etkisi ve Türk İş Hukuku’nun Gelişmesine Katkısı”, 20. Kuruluş Yılı Kutlama Semineri, İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Türk Millî Komitesi, Ankara, 1997, s. 4 vd.

koruma sağlanmaksızın, 87 sayılı sözleşme ile çalışanlara tanınan seçtikleri örgütleri kurma ve onlara üye olma hakkının kâğıt üzerinde kalması tehlikesi vardır. 98 sayılı sözleşme, bu iki temel konuda düzenleme yaparak 87 sayılı sözleşmeyi, onun ikizi olarak tamamlamaktadır.”

Sözleşme, sendika özgürlüğünü olumsuz olarak etkileme amacı güden tüm ayrımcı eylemlere karşı eksiksiz bir koruma sağlanması gerektiği ilkesine yer vermiştir. 98 sayılı sözleşmede, işverenin ayırım gözetici eylemlerinden “sendika üyeliği ile iş saatleri içinde sendikal çalışmalara katılmak” örnek kabilinden sayılmış olup, koruma sadece bu iki eylemle sınırlı tutulmamıştır. 98 sayılı Örgütlenme ve Toplu Pazarlık Hakkı Sözleşmesinin çalışanlar yönünden uygulama alanının belirlenmesi, özellikle kamu görevlilerinin toplu iş sözleşmeleri imzalanmasıyla sonuçlanan toplu pazarlık hakkı açısından ayrı bir önem taşımaktadır.

Sözleşmenin 3üncü maddesinde, “çalışanların özgür iradeleriyle kullandıkları örgütlenme hakkına saygı gösterilmesini sağlamak için gerektiğinde, ulusal koşullara uygun organlar kurulması” öngörülmüş olup, sağlanan güvencelerden silahlı kuvvetler ve polisin de yararlanması konusunda 87 sayılı sözleşmede yer alan istisna kuralı yinelenerek bu konuda düzenleme yetkisi ulusal mevzuata bırakılmıştır (m. 5). Bununla beraber 98 sayılı sözleşme, kişiler yönünden uygulama alanının belirlenmesi konusunda 87 sayılı sözleşmeden ayrılarak, “devlet memurlarının durumunu konu edinmediği ve hiçbir biçimde onların haklarına veya statülerine zarar verdiği yolunda yorumlanamayacağı” kuralına da yer vermiştir (m. 6)⁸⁶.

“98 sayılı Sözleşme, gönüllü toplu pazarlık sürecinin geliştirilmesini ve toplu pazarlık taraflarının özerkliği ilkesini düzenlemiştir. 98 sayılı sözleşme, çalışanların ve işverenlerin özgür iradesinin üstünlüğü ilkesinin doğal bir gereği olan özgür ve gönüllü toplu pazarlık hakkını devletçe yerine getirilmesi gereken bir yükümlülük olarak tanımlamıştır. Sözleşmenin 4üncü maddesi uyarınca taraf devlet, istihdam koşullarını toplu sözleşmeler yoluyla düzenlemek amacıyla, bir yandan işverenler ve işveren örgütleri ve öte yandan çalışan örgütleri arasında gönüllü toplu pazarlık yönteminin en geniş biçimde geliştirilmesini ve kullanılmasını özendirmek ve gerçekleştirmek için gerektiğinde, ulusal koşullara uygun önlemler almalıdır.

⁸⁶ GÜLMEZ, a.g.e., s. 149.

Toplu pazarlık hakkını tek maddeyle düzenleyen 98 sayılı sözleşme, Avrupa Sosyal Şartı ve Topluluk Şartı gibi bu hakkın çalışan tarafı açısından sendika veya örgüt tekeli öngörmüş, 87 sayılı sözleşmede tanımlanan sendika olarak örgütlenmemiş çalışan topluluklarının veya geçici birleşmelerin toplu pazarlık hakkından yararlanmasına imkân tanımamıştır⁸⁷.”

Toplu pazarlık kapsamına alınacak konular veya toplu pazarlığın ve dolayısıyla toplu sözleşmenin düzeyi ile ilgili olarak da bir sınırlama getirilmiş değildir. Zira sözleşmenin güvenceye bağladığı özgür ve gönüllü toplu pazarlık ilkesinin gereği olarak bu gibi konular, toplu pazarlığın taraflarını oluşturan işverenler veya işveren örgütleri ile çalışan örgütlerinin özgür iradesiyle belirlenmelidir.

3.1.2.3. Toplu Pazarlığın Geliştirilmesine İlişkin 154 sayılı Sözleşme

154 sayılı Toplu Pazarlığın Geliştirilmesi Sözleşmesi, 25.6.1981 tarihinde kabul edilmiş olup birçok ülke gibi ülkemizde de halen onaylanmamış bulunmaktadır. 2004 yılı sonu itibarıyla sadece 35 devlet sözleşmeyi onaylamıştır.

“154 sayılı sözleşme, 1951 tarihli Toplu Sözleşmeler Tavsiyesi ile 98 sayılı sözleşmenin, yalnızca bir maddeyle düzenlediği toplu pazarlığın uygulamada karşılaşılan çeşitli sorunlarının hukuksal çerçevesini düzenlemede yetersiz kalması nedeniyle kabul edilmiştir. Tüm ekonomik etkinlik dallarında uygulanan sözleşme, öngördüğü güvencelerin silahlı kuvvetlere ve polise uygulanma ölçüsünün ulusal mevzuat veya uygulama tarafından belirlenebileceğini öngörmüştür. Sözleşmenin kamu hizmeti ile ilgili olarak özel uygulama biçimleri de, yine aynı yolla saptanabilecektir (m.761)⁸⁸.”

Sözleşmede yer alan toplu pazarlık terimi, 98 sayılı Sözleşmeden daha geniş şekilde “bir işveren, bir işveren grubu veya bir yahut birçok işveren örgütü ile bir veya birçok çalışan örgütü arasında;

- a) Çalışma ve istihdam koşullarını saptamak ve/veya
- b) İşverenler ile çalışanlar arasındaki ilişkileri düzenlemek ve/veya

⁸⁷ GÜLMEZ, a.g.e., s. 151.

⁸⁸ GÜZEL, a.g.e., s. 7 vd.

- c) İşverenler veya örgütleri ile bir ya da birçok çalışan örgütü arasındaki ilişkileri düzenlemek amacıyla yapılan” tüm pazarlıkları içine almaktadır (m. 2)⁸⁹.

Toplu pazarlığın geliştirilmesini sağlamak için alınması gerekli tedbirler Sözleşmenin 5 inci maddesine göre aşağıdaki amaçları taşımalıdır:

- a) Toplu pazarlığın, tüm işkollarındaki çalışanlar için olanaklı kılınması,
b) Toplu pazarlığın, 2 inci maddedeki tüm konulara giderek yaygınlaştırılması,
c) İşveren örgütleri ile çalışan örgütlerinin üzerinde anlaşmaya vardıkları usul kurallarının geliştirilmesinin özendirilmesi,
d) Toplu pazarlığın, yürütülmesini düzenleyen kurallar bulunmaması veya bu kuralların yetersiz olması yahut niteliğinin uygun olmaması nedenleriyle engellenmemesi,
e) İş uyuşmazlıklarını çözümlenme organ ve usullerinin, toplu pazarlığı geliştirmeye katkıda bulunacak biçimde tasarlanmış olması⁹⁰.”

154 sayılı Toplu Pazarlığın Geliştirilmesi Sözleşmesi'nin 7nci maddesinde, toplu pazarlığın geliştirilmesi ve yaygınlaştırılması amacıyla gerekli önlemleri alma konusunda kamu yetkililerine de ödevler yüklenmiştir. Söz konusu önlemler, ön danışmalara ve olanaklı bulunduğu her seferinde de, kamu yetkilileri ile işveren ve çalışan örgütleri arasındaki anlaşmalara konu olmalıdır (m. 7). Ayrıca bu önlemlerin toplu pazarlık özgürlüğünü engelleyecek biçimde düzenlenmemesi veya uygulanmaması da gerekmektedir (m. 8). 163 sayılı Toplu Pazarlığın Geliştirilmesi Tavsiyesi, 29.6.1981 tarihinde kabul edilmiş olup çeşitli konularda alınacak önlemleri göstererek 154 sayılı Sözleşmeyi tamamlamıştır.

3.1.2.4. 92 sayılı Gönüllü Uzlaştırma ve Hakem Tavsiyesi Kararı

29.06.1951 tarihinde ILO Genel Konferansı tarafından oybirliğiyle kabul edilen 92 sayılı Gönüllü Uzlaştırma ve Hakem Tavsiyesi Kararı, çalışanların ve işverenlerin özgür iradelerinin üstünlüğü ilkesi uyarınca gerek “gönüllü uzlaştırmayı” ve gerekse “hakemliği” düzenlemiş bulunmaktadır.

⁸⁹ GÜLMEZ, a.g.e., s. 156.

⁹⁰ Türk-İş, Çalışma Yaşamının Uluslararası Kuralları, ILO Bürosu, Ankara, 1989, s. 41.

İşverenler ve çalışanlar arasındaki iş uyuşmazlıklarının önlenmesine ve çözülmesine katkıda bulunmak amacıyla, ulusal koşullara uyarlanmış gönüllü uzlaştırma organları oluşturulmasını öngören tavsiye (m. 1), bu organların karma bir temel üzerine kurulması ve tarafların eşit temsilini kapsamaması gerektiğini öngörmüştür (m. 2). Gönüllü uzlaştırma sürecinin Sendika Özgürlüğü Komitesi kararlarında da sık sık tekrarlanan özellikleri ise, 3üncü maddede şöyle belirlenmiştir:

- “Usulün parasız ve hızlı olması, Ulusal mevzuatın dayatacağı tüm sürelerin, önceden saptanmış ve bir asgariye indirilmiş olması,
- Usulün ister uyuşmazlığın taraflarından birinin girişimi üzerine, isterse gönüllü uzlaştırma kuruluşunca resmen başlatılabilmesi için kurallar konulması gerekir.”

Tavsiyenin 4 ve 5 inci maddelerinde, bu sürece başvurulması halinde ortaya çıkacak sonuçlar düzenlenmiştir. Şayet bir uyuşmazlık ilgili tüm tarafların oluru ile uzlaştırma usulüne bağlanmışsa, tarafların uzlaştırma süresince grev ve lokavttan kaçınmaya özendirilmeleri gerekir. Öte yandan, ister uzlaştırma sırasında, isterse uzlaştırmanın sonunda taraflarca kabul edilen tüm hükümler yazılı hale getirilmelidir.

“Gönüllü hakem sürecini tek madde ile düzenleyen 92 sayılı tavsiyeye göre, eğer bir uyuşmazlık ilgili tüm tarafların oluru ile son çözüm için hakeme sunulmuşsa, hakem usulü sürdükçe ilgili tarafların grev ve lokavttan kaçınmaya ve hakem kararını kabul etmeye özendirilmeleri gerekir” (m. 6). Tercümede “özendirme” olarak ifade edilmekle birlikte, uygulamada uzlaştırmaya başvurmak gönüllü olmasına rağmen uzlaştırma süreci başladıktan sonra hakem kararını kabul etmek zorlayıcıdır.

92 sayılı Gönüllü Uzlaştırma ve Hakem Tavsiyesinin 7inci maddesinde, “işbu tavsiyenin içerdiği hiçbir kuralın grev hakkını herhangi bir biçimde sınırlandıran bir kural olarak yorumlanmaması gerektiğine” yer verilmiştir.

“Görüldüğü gibi 92 sayılı tavsiye, grev ve lokavt arasında önemli bir ayırım gözetmiştir. Gerçekten de tavsiye, uyuşmazlığın gönüllü hakem süreci çerçevesinde incelenmesi sürerken, ayırım gözetmeksizin işçi ve işveren tarafların kendi iş mücadelesi araçlarına başvurmadan kaçınmaya ve hakem kararını benimsemeye özendirilmesini

öngörmüş olmasına karşın, içerdiği kuralların hiçbirinin yalnızca grev hakkının herhangi bir biçimde sınırlandırıcı olarak yorumlanamayacağını belirtmiştir⁹¹.”

3.1.3. Avrupa İnsan Hakları Sözleşmesi

4.11.1950’de imzalanarak 3.9.1953 tarihinde yürürlüğe giren Avrupa İnsan Hakları Sözleşmesi’nin, ülkemizce kabulü 10.3.1954 tarih ve 6366 sayılı kanunla uygun bulunmuştur⁹².

Avrupa İnsan Hakları Sözleşmesi ile Avrupa Konseyi’ne üye devletler arasında siyasal birliği gerçekleştirmek amaçlanmıştır⁹³. Siyasal temele dayalı daha sıkı bir Avrupa birliğinin gerçekleştirilmesi amacına öncelik verdiği için, tüm demokratik rejimlerin tanıdığı temel hak ve özgürlüklerin, yani birinci kuşak insan hakları olarak da anılan kişi hakları ile siyasal hakların ortak güvence altına alınması konusunda görüş birliği sağlanabilmiş; buna karşılık sosyal hakların, oluşturulan yargısal nitelikli bu denetim ve koruma mekanizması kapsamına alınması kabul edilmemiştir. Daha sonra 18.10.1961 tarihinde Torino’da imzalanan, ancak daha etkisiz bir denetim sistemi öngören Avrupa Sosyal Şartıyla sosyal haklar da bir ölçüde güvenceye alınmıştır. Avrupa İnsan Hakları Sözleşmesi; ILO’nun 87, 98 ve 151 sayılı sözleşmeleri ile BM sözleşmelerinin yanı sıra, kural olarak tüm çalışanları da kapsayan sendika hakkını herkese tanımış bulunmaktadır.

Avrupa İnsan Hakları Sözleşmesinin 11inci maddesi, birlikte düzenlediği toplantı, dernek ve sendika haklarından yararlanacak kişiler açısından kural olarak ayrımcı bir yaklaşım benimsememiştir. Aslında sözleşmenin 1inci ve 14üncü maddeleri de, sözleşmenin tanımladığı haklardan herkesin hiçbir ayırım gözetilmeksizin yararlanmasını öngörmüştür. Gerçekten 1inci maddeye göre, sözleşmeyi onaylayan devletler, kendi yargılama yetkisine bağlı herkese sözleşmede tanımlanan hak ve özgürlükleri tanımıştır. 14üncü maddeye göre ise, özellikle cinsiyet, soy, renk, dil, din, siyasal veya başka görüşler, ulusal veya toplumsal köken, bir ulusal azınlıktan olma, servet, doğum veya başka durumlar gibi temellere dayalı hiçbir ayırım gözetilmeksizin, bu hak ve özgürlüklerden yararlanmanın sağlanması gerekmektedir⁹⁴.

⁹¹ GÜLMEZ, a.g.e., s. 160.

⁹² 19 Mart 1954 tarih ve 8662 sayılı R.G.

⁹³ GÜLMEZ, Mesut, "İnsan Hakları Avrupa Sözleşmesi'nin Hazırlık Süreci ve II. Madde", İnsan Hakları Yılı, Cilt 16, 1994, s. 15-36.

⁹⁴ SUR, Melda, **İş Hukukunun Uluslararası Kaynakları, Avrupa Konseyi Çerçevesinde Kabul Edilen Belgeler**, Dokuz Eylül Üniversitesi Hukuk Fakültesi Yayınları, İzmir, 1995, s. 44.

Avrupa İnsan Hakları Sözleşmesinin 11'inci maddesinde güvenceye alınan hakların herkesi kapsamaması, bir kuraldır. “Bu hakların kullanılması, demokratik bir toplumda, zorunlu tedbirler niteliğinde olarak, ulusal güvenliğin, kamu emniyetinin korunması, kamu düzeninin sağlanması ve suç işlenmesinin önlenmesi, sağlığın veya ahlakın veya başkalarının hak ve özgürlüklerinin korunması amaçlarıyla ve ancak yasayla sınırlanabilir. Bu madde, bu hakların kullanılmasında silahlı kuvvetler, kolluk mensupları veya devletin idare mekanizmasında görevli olanlar hakkında meşru sınırlamalar konmasına engel değildir⁹⁵.” (md 11/2)

Bu istisna ile toplantı, dernek ve sendika haklarının kişiler yönünden uygulama alanının daraltılmasına sınırlı biçimde, yani istisna olmak üzere saydığı üç grup kamu görevlisi için olanak tanınmıştır. Bunlar, silahlı kuvvetler ve polis ile devlet kamu yönetimi üyeleridir. Dolayısıyla söz konusu hakların kullanımına, bunlar dışında hiçbir kamu görevlisi veya nitelik ve statüsü ne olursa olsun, hiçbir bağımlı veya bağımsız çalışan veya çalışmayan kişiler, örneğin işçi veya memur emeklileri için, kısıtlamalar getirilemez⁹⁶.

Sözleşme, toplantı, dernek ve sendika haklarının kullanılmasına sadece istisnai kısıtlamalar getirilmesine imkân tanıdığı için, silahlı kuvvetler ve polis ile devlet yönetimi üyelerinin bu haklarının tamamen ortadan kaldırılmasına yönelik genel ve kesin bir yasak konulamaz. Çünkü sözleşme, hakların kullanımının yasaklanmasından değil kısıtlanmasından söz etmiştir. Bu hüküm, hakların silahlı kuvvetler, polis ve devlet yönetimi üyelerince kullanımı söz konusu olduğunda, herkes kapsamına giren öteki kişilere ve çalışanlara oranla haklı olmak koşuluyla kimi ek ve özel sınırlamalar koyma olanağı tanıdığı biçiminde yorumlanmalıdır. Başka bir anlatımla, bu üç grup kamu personeli için, yerine getirdiği görevlerin nitelik ve düzeyi ile taşıdığı sorumluluk gibi nedenlerle, anılan hakların kullanımı daha özel koşullara bağlanabilir. Ancak bu düzenleme ile hakların tümüyle ve sürekli biçimde ortadan kaldırılması söz konusu olmamalıdır.

Kapsam bakımındaki kişiler açısından getirilen bu sınırlamanın yanı sıra diğer benzeri sözleşmelerde olduğu gibi, ulusal güvenliğin, genel sağlığın, üçüncü kişilerin hak ve özgürlüklerinin, kamu düzeninin korunması gibi nedenlerle sözleşmede yer alan

⁹⁵ Avrupa İnsan Hakları Sözleşmesi Metni, http://www.yargitay.gov.tr/abproje/belge/temelbelge/AIHS_Tr_A6format.pdf, (12.10.2014).

⁹⁶ GÜLMEZ, a.g.e., s. 174.

hakların yasayla kısıtlanabileceği ilkesi benimsenmiştir. Toplanma ve dernek kurma özgürlüğü ile sendika kurma hakkının açıkça teminat altına alındığı sözleşme metninde, grev hakkına ilişkin bir ifade bulunmamaktadır. Buna rağmen kimi yazarlarca toplanma ve sendika özgürlüğünün grev özgürlüğünü de örtülü olarak kapsadığını ve grev özgürlüğünün de bu anlamda sözleşme kapsamında yer aldığı ileri sürülmektedir⁹⁷.

3.1.4. Avrupa Sosyal Hakları Sözleşmesi (Avrupa Sosyal Şartı)

Avrupa İnsan Hakları Sözleşmesi'nin sosyal haklar alanındaki boşluğunu tamamlamak üzere hazırlanan ve üye devletlerin sosyal yapıları arasındaki birlikteliği tesis etmek amacını güden Avrupa Sosyal Haklar Sözleşmesi (Avrupa Sosyal Şartı) uzun bir hazırlık döneminden sonra 18.10.1961 tarihinde Torino'da imzalanarak 26 Şubat 1965'te yürürlüğe girmiştir. Ülkemizce, 16.6.1989 tarihli ve 3581 sayılı yasayla onaylanması uygun bulunan Avrupa Sosyal Şartı 14.10.1989'da Resmi Gazete'de yayımlanarak iç hukuk bakımından bağlayıcılık kazanmıştır⁹⁸.

“Avrupa Sosyal Şartı'nın 6'ncı maddesinin sonuncu ve 4'üncü fıkrası, toplu çalışma ilişkilerinin çatışmacı yönüne ilişkindir. Sosyal Şartın en önemli özelliği, uluslararası sendikal haklar hukukunda, grev hakkını açıkça ve adını anarak tanıyan ilk uluslararası sözleşme olmasıdır⁹⁹.”

Sosyal Şartta, grev hakkının da açıkça yer aldığı temel sosyal haklar (Madde-1 Çalışma Hakkı, Madde-5 Sendika Hakkı, Madde-6 Toplu Pazarlık ve Grev Hakkı, Madde-12 Sosyal Güvenlik Hakkı, Madde-13 Sağlık ve Sosyal Yardım Hakkı, Madde-16 Ailenin Sosyal, Hukuksal ve Ekonomik Bakımdan Korunmasına İlişkin Haklar) tek tek sayılmış ve bu 6 temel haktan en az 5 tanesinin üye devletlerce kabulü zorunlu tutulmuştur.

Türkiye, toplam 72 fıkradan 46'sını kabul ederek Sosyal Şartı onaylamış, 5'inci ve 6'ncı maddelere ise çekince koymuştur. Bu iki çekincenin temel nedeniyse, kamu görevlilerine sendikal hakları tanımama isteğidir. Hükümet gerekçesi bu noktayı açıkça belirtmiştir¹⁰⁰. Ne var ki, uluslararası hukuk bağlamında bu çekincelerin kamu görevlilerinin sendika ve toplu pazarlık hakları yönünden etkisi sınırlı olmuştur. Çünkü söz konusu haklar, daha etkili ve güçlü bir denetim mekanizmasının yaptırımına

⁹⁷ GÜLMEZ, a.g.e., ss. 175-178.

⁹⁸ 14 Ekim 1989 tarih ve 20312 sayılı R.G.

⁹⁹ GÜLMEZ, a.g.e., s. 206.

¹⁰⁰ GÜLMEZ, Mesut, **Dünyada Memurlar ve Sendikal Haklar**, TODAİE Yayınları, Ankara, 1996, s.

bağlanmış olarak ve üstelik 87 ve 151 sayılı sözleşmelerin de 1993'te onaylanmasından önce, 1950'li yılların başlarında onayladığımız 98 sayılı sözleşme ve AİHS (Avrupa İnsan Hakları Sözleşmesi) ile güvenceye alınmış bulunmaktadır.

Sözleşmenin 31'inci maddesinde yer alan düzenleme uyarınca, "birinci bölümde açıklanan haklar ve ilkeler, fiilen gerçekleştirildiği zaman, ... bu bölümde belirtilmeyen kısıtlama veya sınırlamalara konu olamaz." Benzer düzenleme giriş paragrafı ile 20'nci madde de yer almaktadır.

Avrupa Sosyal Şartı'nı kabul eden bir ülke, ikinci bölümde yer alan 5'inci ve 6'ncı maddelere çekince koymuş olsa dahi, söz konusu düzenlemenin bir sonucu olarak, tüm çalışanların çıkarlarını korumak amacıyla tanınan örgütlenme hakkı ile toplu pazarlık hakkını kısıtlayıcı veya yasaklayıcı düzenlemeler yapmamakla yükümlüdür. Zira Sosyal Şartın öngördüğü toplumsal denetim ve koruma sistemi bir bütündür ve salt onaylanan maddelerle sınırlı değildir¹⁰¹. Çünkü sözleşmeyi onaylayan tüm ülkeler, Bakanlar Komitesinin isteği üzerine ve uygun aralıklarla, ikinci bölümün kabul etmedikleri kurallarına ilişkin olarak da raporlar sunmakla yükümlüdür (m. 22) ve bu raporlar denetim organlarınca incelenmektedir (m. 24).

Avrupa Konseyi çerçevesinde kabul edilen en önemli iki belgeden birini ve sendikal haklar açısından birincisini oluşturan Avrupa Sosyal Şartı, temelde kişi haklarıyla siyasal haklara yer veren Avrupa İnsan Hakları Sözleşmesinin ekonomik ve sosyal haklar alanındaki karşılığını oluşturur¹⁰². Avrupa Sosyal Şartı, yalın bir ilkeler bildirgesi olmanın ötesinde uluslararası sözleşme niteliği taşıyan, dolayısıyla da onaylayan devletleri hukuksal yönden bağlayan bir belgedir¹⁰³. 3 Mayıs 1996'da imzaya açılan ve 1.7.1999 tarihinde yürürlüğe giren Gözden Geçirilmiş Avrupa Sosyal Şartının 5'inci ve 6'ncı maddeleri de, 1961 tarihli Sosyal Şartın aynıdır. Türkiye, Gözden Geçirilmiş Avrupa Sosyal Şartı'nı 6.10.2004'te imzalamış olup 3.10.2006 tarih ve 26308 sayılı Resmi Gazete'de yayımlanan 5547 sayılı Kanun ile onay süreci de tamamlanmıştır. Madde-5 Sendika Hakkı ve Madde-6 Toplu Pazarlık ve Grev Hakkı için öngörülen çekince ise devam etmektedir.

¹⁰¹ SUR, **a.g.e.**, s. 95.

¹⁰² TALAS, Cahit, **Toplumsal Politika**, İmge Yayını, 4. Baskı, Ankara, 1995, s. 31-252; GÜLMEZ, Mesut "Avrupa Sosyal Şartı'na Genel Bir Bakış ve Türkiye", İnsan Hakları Yıllığı, Cilt 12, 1990, s. 91-124

¹⁰³ KORAY, Meryem, **Sosyal Politika**, Ezgi Kitabevi, Bursa, 2000, s. 89.

3.1.4.1. Avrupa Sosyal Haklar Sözleşmesine Göre Grev Hakkının Kapsamı

Avrupa Sosyal Şartı'nın "toplularlık hakkı" başlıklı 6ncı maddesi aşağıdaki gibidir: "Akit Taraflar, toplularlık hakkının etkin biçimde kullanılmasını sağlamak üzere,

- a) Çalışanlar ve çalıştıranlar arasında ortak görüşmeleri geliştirmeyi;
- b) Gerekli ve uygun olduğu durumlarda; toplular sözleşme yoluyla iş koşullarının düzenlenmesi amacıyla çalıştıranların veya çalıştıran örgütlerinin çalıştıran örgütleriyle özgürce görüşmeleri yöntemini geliştirmeyi;
- c) İş uyuşmazlıklarının çözümü için uygun uzlaştırma ve isteğe bağlı hakem sisteminin kurulmasını ve işletilmesini geliştirmeyi taahhüt ederler ve,
- d) Menfaat uyuşmazlığı durumunda çalışanların ve çalıştıranların bir önceki toplular sözleşmelerden doğabilecek yükümlülükler saklı kalmak üzere grev hakkı dâhil ortak hareket hakkını tanır."

Görüldüğü üzere 6ncı maddenin dördüncü fıkrası, toplular ilişkilerin işbirliği ve uzlaştırma boyutlarına ilişkin ilk üç fıkradan ayrılarak, sözleşmeye taraf devletlerin grev hakkını da kapsayan toplular eylemler hakkını geliştirmeyi üstlenmesinden değil tanınmasından söz etmektedir. Bu fıkra göre sözleşmenin tarafları, toplular pazarlık hakkının gerçekten kullanılmasını sağlamak amacıyla, menfaat uyuşmazlığı durumunda çalışanların ve çalıştıranların, yürürlükteki toplular sözleşmelerden doğabilecek yükümlülükleri saklı kalmak üzere, grev hakkı dâhil toplular eylem hakkını tanırlar¹⁰⁴.

"Avrupa Sosyal Şartı, toplular eylemler ve grev hakkını çalışanlara tanımıştır. Hakkın özneleri açısından, toplular pazarlık hakkında olduğu gibi, sendika tekeli getirmemiştir. Kuşkusuz, hakkın çalışanlara tanınmış olması, çalışan örgütlerinin kapsam dışında tutulmuş olması anlamına gelmez. Toplular eylemlere ve greve başvuru hakkının yalnızca işçi sendikalarına tanınması Sosyal Şartla bağdaşmadığı gibi, grev hakkının, toplular iş sözleşmesi imzalayacak (temsil yeteneği veya yetki belgesi bulunan) sendikaya özgülenmesi de kimi yazarlara göre Şarta aykırıdır. Zira bir çalışan kümesinin de, sendikadan bağımsız olarak ve sendika kararı bulunmaksızın greve gitme hakkı vardır. Çünkü Sosyal Şartın İnci Bölümünün 6ncı paragrafı ilke olarak tüm çalışanlara ve işverenlere toplular pazarlık hakkı tanımıştır. Ayrıca, 6ncı maddenin 4üncü

¹⁰⁴ GÜLMEZ, a.g.e., s. 207

fıkrasından da, grev hakkının işçi sendikaları ile sınırlı tutulduğu, yani sendika veya örgüt tekeli getirildiği sonucu çıkarılamaz. Gerçekten, bu konuda toplu iş sözleşmesinin çalışan tarafı için 2nci fıkrada öngörülen sendika tekeline yer verilmemiştir. Üstelik grev hakkının kullanılmasına getirilebilecek sınırlamalar arasında yürürlükte bulunan toplu iş sözleşmelerine göndermede bulunulmuş olması, toplu sözleşmenin taraflarından biri olarak çalışan örgütlerinin de grev hakkının bulunduğunu göstermektedir¹⁰⁵.”

Sosyal Şartın çıkar uyuşmazlıkları için çalışanlara tanıdığı toplu eylem ve grev hakkı, kuşkusuz kamu görevlilerini de kapsamaktadır. Sosyal Şart, özel kesim ve kamu kesimi çalışanları arasında grev hakkı yönünden herhangi bir ayırım gözetmemiştir. Nitekim Denetim Komitesi'nin Almanya ve Danimarka'ya yönelik eleştirileri de aynı istikamettedir¹⁰⁶.

Avrupa Sosyal Şartı denetim organlarının, kamu gücünün organları olarak hareket eden veya temel hizmetlerde çalışan memurlar arasında ayırım gözetmeksizin, statü sistemine bağlı tuttukları memurların tümünü kapsayan grev yasağı öngören düzenlemelerin Avrupa Sosyal Haklar Sözleşmesine aykırı olduğunu ortaya koyan görüşleri, ILO denetim organlarının görüşleriyle bağdaşmaktadır¹⁰⁷.

3.1.4.2. Avrupa Sosyal Haklar Sözleşmesine Göre Grev Hakkının Sınırları

“Sosyal Şartın, toplu eylemler hakkı çerçevesinde çalışanlara tanıdığı grev hakkı sınırsız değildir ve hakkın kişiler yönünden uygulama alanının daraltılması olanaklıdır. Bu daraltma da, sendika hakkının kişiler yönünden uygulama alanına oranla daha geniş tutulabilir. Grev hakkına getirilebilecek kısıtlamaların çerçevesi, 31inci madde ile Sosyal Şarta Ek'in ikinci bölümünde gösterilmiştir. Ek'e göre sözleşmeciler, grev hakkının kullanımını yasayla düzenleyebilir. Ancak, buna dayanarak grev hakkına yasayla getirilecek her türlü kısıtlamanın şartın 31inci Maddesinde öngörülen sınırlama nedenlerine uygun olması gerekir¹⁰⁸.”

Sosyal Şartın koruduğu haklara ve ilkelere konulabilecek kısıtlamaları düzenleyen 31inci maddenin öngördüğü üç koşullu sınırlama rejimi, İnsan Hakları Avrupa Sözleşmesi'nde yer alan rejime benzemektedir. Buna göre kısıtlamaların;

a) yasa ile getirilmesi;

¹⁰⁵ GÜLMEZ, a.g.e., s. 207

¹⁰⁶ http://www.eesc.europa.eu/documents/opinions/avis_en.asp, 21 Temmuz 2014.

¹⁰⁷ <http://www.ilo.org/ilolex/english/casframeE.htm>, 18 Haziran 2014;

<http://www.ilo.org/ilolex/english/ceacrrepsq.htm>, 14 Haziran 2014.

¹⁰⁸ GÜLMEZ, a.g.e., s. 210.

b) başkasının hak ve özgürlüklerine saygı gösterilmesini güvence altına alma veya kamu düzenini, ulusal güvenliği, kamu sağlığını yahut genel ahlâkı koruma nedenlerine dayanması ve

c) bu nedenlerden herhangi birine dayanan kısıtlamanın, demokratik bir toplumda zorunlu nitelik taşıması gerekir. Öte yandan, gerek hak özneleri ve gerekse iş veya hizmetler yönünden öngörülecek kısıtlamalarda, bu koşulların bir arada bulunması ve konulan kısıtlamaların da, ancak öngördükleri amaç için uygulanması gerekir¹⁰⁹.

Denetim organları, 31'inci maddenin ve Ek'in öngördüğü bu kurallar çerçevesinde, kural olarak grev hakkının kapsamında bulunan kamu görevlilerine getirilebilecek kısıtlamaları belirlemişlerdir. Yerine getirdikleri hizmetin niteliğini veya üstlendikleri sorumluluk düzeyini ve buldukları hiyerarşik konumu göz önünde bulunduran Komiteye göre, kimi özel memur kategorilerinin, örneğin elçilerin, yüksek yöneticilerin, yargıçların, silahlı kuvvetlerin ve polisin grev hakkı kısıtlanabilir.

Memurların grev hakkı, özel kesim ücretlilerinden ayrı bir yasal düzenlemeye bağlanabilir. Temel kamu hizmetlerinde çalıştırılan kişileri grev hakkından yoksun tutan yasal düzenlemeler Sosyal Şartla bağdaşabilir¹¹⁰.

3.1.4.3. Avrupa Sosyal Haklar Sözleşmesine Göre Grev Hakkının İçeriği

Avrupa Sosyal Şartı hükümleri incelendiğinde gerek toplu eylem ve gerekse grev yapma hakkının, yeni bir toplu iş sözleşmesi yapılması amacı taşıyan toplu çıkar uyuşmazlıklarında tanınmış olduğu görülecektir. Bu itibarla, yürürlükteki bir toplu iş sözleşmesinin uygulanmamasından kaynaklanan hak uyuşmazlıkları için greve gidilemez. Düzenleme bu şekilde olmakla birlikte Sosyal Haklar Avrupa Komitesi'nin grev hakkının kapsam ve türleri ile ilgili yerleşik kararlarına göre, toplu sözleşme bağtlama amacı taşımayan tüm grevlerin yasaklanması da Avrupa Sosyal Şartı'na aykırılık teşkil etmektedir. Grev hakkının, çalışanlar ile işverenler arasında yürütülen ve çalışanların toplu çıkarlarını ilgilendiren sorunları çözmeye yönelik her türlü toplu pazarlıkta tanınmış olduğuna dair Komite kararları mevcuttur¹¹¹. Sosyal Şart, grev hakkını da kapsayan toplu eylemler hakkına, çıkar uyuşmazlıklarını da kapsamak üzere, toplu sözleşmelerle kısıtlamalar konulmasına olanak tanımıştır. Yürürlükteki bir toplu

¹⁰⁹ SUR, Melda, **İş Hukukunun Uluslararası Kaynakları, Avrupa Konseyi Çerçevesinde Kabul Edilen Belgeler**, s. 98; GÜLMEZ, Avrupa Birliği'nde Sosyal Politika, s. 182.

¹¹⁰ <http://www.eesc.europa.eu/scripts/avis.asp>; GÜLMEZ, **a.g.e.**, s. 210.

¹¹¹ http://www.eesc.europa.eu/documents/opinions/avis_en.asp, 21 Temmuz 2014.

sözleşmede öngörülen kısıtlayıcı veya yasaklayıcı kurallar, tarafların özgür iradesinin sonucu olduğundan Sosyal Şart ile bağdaşır. Dolayısıyla, dördüncü fıkrada yer alan “yürürlükteki toplu iş sözleşmelerinden doğan yükümlülükler saklıdır” kuralıyla, çalışanlara ve işverenlere, geniş bir çerçevede tanınan toplu eylemler hakkına sınırlamalar getirme örneğin sözleşmenin yürürlük süresince “dirlik borcu” öngörme olanağı tanınmıştır.

Avrupa Sosyal Şartı, grev hakkını toplu pazarlık hakkının gerçekleşmesine yönelik bir araç olarak kabul etmiş olduğundan, bu amacın yani toplu pazarlık amacının dışındaki amaçlarla yapılan siyasi nitelikteki grevler Sosyal Şartın kapsamı dışında değerlendirilmiştir. Diğer taraftan, toplu pazarlık yapma izni yani diğer bir deyişle yetki belgesi olmayan sendikalı çalışanların grev hakkının kısıtlanması ise Sosyal Şartla bağdaşmaz. Zira 6 ıncı madde anlamında toplu pazarlık, bir çıkar uyumsuzluğunun çözülmesi amacıyla bir veya birçok işverenle bir çalışan topluluğu arasında hukuken veya fiilen yapılan bir tür pazarlıktır. Bu itibarla, ortada işveren ve çalışanlar arasındaki bir çıkar uyumsuzluğunu konu eden bir toplu pazarlık olduğu takdirde yetki belgesi-çoğunluk gibi hususların varlığı aranmayacaktır. Örneğin işten çıkarılan çalışanların yeniden işe alınmasını sağlamak için bir ücretliler kümesince dile getirilen hak istemi, Sosyal Şart anlamında toplu pazarlıktır ve toplu eylem hakkıyla yaptırımı bağlanmıştır¹¹².

3.1.5. Avrupa Birliği Hukukundaki Düzenlemeler

Avrupa Birliği Hukukunda sendikal hakların çerçevesini belirlerken, üye devletleri bağlayan ve sürekli bir değişim içinde olan haklar ve yükümlülükler bütünü olarak tanımlanan ve aday devletlerin de üyelikten önce kabul etmeleri gereken Topluluk Müktesebatı göz önüne alınmalıdır. Sendikal haklar alanında, bu kaynaklardan özellikle, bir yandan kurucu belgeler, yani Avrupa Birliği ve Avrupa Topluluğu Antlaşmaları, öte yandan da Çalışanların Temel Sosyal Hakları Topluluk Şartı ile Avrupa Birliği Temel Haklar Şartı önem taşımaktadır. Kurucu belgeler, sendikal hak ve özgürlüklere ilişkin doğrudan ve açık kurallar içermemekle birlikte uluslararası insan hakları belgelerine ve sözleşmelere açıkça göndermelerde bulunmaktadır¹¹³.

¹¹² GÜLMEZ, “Toplu Pazarlık ve Grev Hakları ve Türkiye”, Avrupa Sosyal Şartı ve Türkiye Kolokiyumu, s.144.

¹¹³ GÜLMEZ, **Sendikal Haklarda Uluslararası Hukuka ve Avrupa Birliği’ne Uyum Sorunu**, s. 219; TİSK, Sosyal Yönleriyle Avrupa Topluluğu, s. 17.

“Kurucu belgelerde Birliğin dayandığı ilkeler arasında insan hakları ve temel özgürlüklere saygıya da yer verilmiş olması, Avrupa Birliği Hukukunda sendikal hakların çerçevesini evrensel boyutlarda genişletmiştir. Bu nedenle Birlik toplu iş hukukunun çerçevesi, sendika kurma ve sendikalara üye olma hakkını kapsayan örgütlenme hakkı ile grev ve lokavt hakları konularında Birlik kurumlarının doğrudan etkili ve uluslar üstü nitelikli kural üretme yetkisi bulunmasa da, gerek bu yollamaların ve gerekse söz konusu ilkenin sonucu olarak genişlemiştir¹¹⁴.”

“Avrupa Birliğini oluşturan kurucu belgelerde, özellikle Roma Antlaşmasında yapılan değişikliklerle, başlangıçta son derece sınırlı olan sosyal haklara ilişkin kurallar Avrupa Tek Senedi, Avrupa Birliği Antlaşması, Amsterdam Antlaşması ve Niş Antlaşması ile giderek genişletilmiştir¹¹⁵.”

2.10.1997’de Komisyonda kabul edilen ve 1.5.1999 yılında yürürlüğe giren Amsterdam Anlaşması ile getirilen yenilikler, temel haklar, ayırım yasağı, özgürlük, güvenlik ve adalet, Avrupa vatandaşlığı, istihdam, sosyal politika, çevre, kamu sağlığı, tüketicinin korunması ile şeffaflık, antlaşmaların basitleştirilmesi, hukuki düzenleme yapma yetkisinin kolaylaştırılması, ortak dış ve güvenlik politikası ile ortak ticaret politikasının oluşturulmasıdır. Ayrıca Birlik içi yönetim, karar alma, hukuki düzenleme, organlar yetki dağılımı ve adalet konularında da yenilikler yapılmıştır.

Amsterdam Antlaşması ayrıca Avrupa Birliği İş Hukuku açısından bir dönüm noktası teşkil etmektedir. Bu antlaşma ile AB’nin istihdam politikasının stratejik hedefleri çizilmiş, işçilerin sağlık ve güvenliklerinin korunması amacıyla iş ortamının iyileştirilmesi, çalışma şartları, işçilerin bilgilendirilmesi ve bilgi alma hakları, iş piyasasından ayrılmış olan kişilerin yeniden çalışma hayatına entegre olması, çalışma şartlarının uygulanması ve işe yerleştirmede kadın ve erkeğe eşit işlem yapma konularında Konseye nitelikli çoğunlukla karar alma yetkisi verilmiştir¹¹⁶ (m. 137 eski m. 118).

Buna karşılık işçilerin sosyal güvenlik ve sosyal koruma, hizmet akitlerinin feshine karşı işçilerin korunması, işçi ve işverenlerin temsili ve ortak çıkarlarının korunması ve birlikte yönetim, Birlik ülkesinde yasalara uygun olarak oturan üçüncü

¹¹⁴ GÜLMEZ, a.g.e.,s.219.

¹¹⁵ GÜLMEZ, Mesut, **Avrupa Birliğinde Sosyal Politika**, Türkiye-AB Sendikal Koordinasyon Komisyonu Yayını, Ankara, Mart 2003, s. 1 vd.

¹¹⁶Amsterdam Anlaşması, <http://www.bumko.gov.tr/TR,1173/aetatab-antlasmalari-ve-temel-belgeleri.html>, (12.10.2014).

ülke vatandaşlarının çalışma şartlarının iyileştirilmesi ve istihdam yaratma için mali katılım konularında Konsey'in oybirliği ile karar alması gerekmektedir. Yürürlüğe girdiğinde kurucu antlaşmaların yerini alması öngörülen AB Anayasasının, sendikal haklara yer veren, birinci ve ikinci kuşak insan hakları arasında değer ayrımı yapmayan Temel Haklar Şartını içermesi de, belirtilmesi gereken önemli bir noktadır. Ancak bu hükümlerin ücret, sendika, grev hakkı ile lokavt uygulaması hakkı için uygulanamayacağı açıkça hükme bağlanmıştır (m. 137, eski 118).

Anayasa Tasarısı da, örgütlenme, sendika ve grev hakları konusunda üye devletlere bırakılan yasal düzenleme yapma yetkisinde bir değişiklik getirmemiştir¹¹⁷. Buna göre, grev hakkı için AB Anayasasında doğrudan bir düzenleme ve asgari standart bulunmadığı gibi Konsey'in bu konuda bağlayıcı bir karar alması imkânı da yoktur. Üye devletler kendi ülke şartlarına uygun olarak grev hakkını ve uygulama prensiplerini düzenleyeceklerdir.

Buradan hareketle, AB Anayasasında grev hakkı ile ilgili doğrudan bir düzenleme olmayışı bu hakkın tanınmamış veya ihmal edilmiş olduğu anlamına gelmez¹¹⁸.

Nitekim katılım görüşmelerinin çerçevesini belirleyen belgenin görüşmelerin esasına ilişkin 8inci maddesinde, Topluluk Müktesebatının içerdiği konular arasında; Anlaşmalardaki ilkeleri ve siyasal hedefleri, Anlaşmalar uyarınca kabul edilen mevzuat ve kararlar ile Adalet Divanı kararlarını; yasal bağlayıcılığı olan veya olmayan, Birlik çerçevesinde kabul edilmiş kurumsal anlaşmalar, kararlar, bildirimler, tavsiyeler ve kılavuzlar gibi öteki işlemleri de saymıştır. Dar ve geniş anlamda Topluluk hukukunun tüm yazılı kaynaklarını içeren bu çerçeve, sendikal haklar alanındaki uyumda da göz önüne alınmalıdır. Dolayısıyla, doğrudan hukuksal bağlayıcılıklarının bulunmadığı düşünülse bile, Topluluk Şartı ile Temel Haklar Şartı da dolaylı olarak bu çerçeve içinde yer almaktadır¹¹⁹.

3.1.5.1. Çalışanların Temel Sosyal Hakları Topluluk Şartı

Çalışanların Temel Sosyal Hakları Topluluk Şartı, 1989 yılında kabul edilmiş olup Avrupa Topluluğu'nun sosyal politikasının temelini oluşturan 12 sosyal hakka yer

¹¹⁷ TUNCAY, Can, " Türk İş Hukuku'nun Avrupa Birliği İş Hukuku'na Uyumu", AB-Türkiye Endüstri İlişkileri, Ed. by. Alpay Hekimler, Beta, İstanbul, 2004, s. 46.

¹¹⁸ T. C. Adalet Bakanlığı, Avrupa Birliği Genel Müdürlüğü, "Türkiye için Müzakere Çerçevesi", <http://www.abgm.adalet.gov.tr/muzakerecweb.pdf>, 29 Haziran 2014.

¹¹⁹ TİSK, Avrupa Birliği'nin Sosyal Politika Gündemi, Ankara, 2000, s. 24.

veren bir metindir¹²⁰. Avrupa Topluluğu'nun sendika ve grev haklarına ilişkin en önemli düzenlemesi olan Şartın başlangıç bölümündeki 12 temel ilkesinden birinde, ILO sözleşmeleri ile Avrupa Sosyal Şartından esinlenilmesinin uygun olduğu, ILO sözleşmelerine yapılan bu açık yollama, bu belirtilmiştir. Kimi yazarlara göre Örgütün kabul ettiği sözleşmeleri de, genel ilkeler olarak Topluluk hukuk düzenine katmıştır.

Topluluk Şartı'nın 13'üncü maddesinin birinci fıkrası uyarınca, "ulusal düzenlemeler ve toplu sözleşmelerden ileri gelen yükümlülükler saklı kalmak kaydıyla, çıkar uyuşmazlıklarında toplu eylemlere başvurma hakkı vardır ve doğrudan bir anlatımla özneleri belirtilmeyen bu hak, grev hakkını da içermektedir". Şartta grev hakkını kullanacak kişiler belirtilmemiş olmakla birlikte ILO ve Avrupa Sosyal Şartı Denetim Organlarının kararları uyarınca, grevi de kapsayan toplu eylemler hakkı, hem çalışanlar ve hem de çalışan örgütlerince kullanılabilir; bu haklarda sendika tekeli getirilemez¹²¹.

"Topluluk Şartı, Avrupa Sosyal Şartı ile Birleşmiş Milletler Ekonomik Sosyal ve Kültürel Haklar Sözleşmesinden sonra grev hakkından açıkça söz eden üçüncü belgedir. Topluluk Şartı, Avrupa Sosyal Şartında olduğu gibi, toplu eylemler hakkı ile grev hakkı arasında bir tür genellik-özellik bağı kurmuştur. Çalışanların veya örgütlerinin, çıkar uyuşmazlıkları durumunda, ekonomik ve sosyal haklarını korumak amacıyla başvuracakları mücadele araçları grev hakkı ile sınırlı değildir. Toplu eylemler hakkının en çok bilinen ve kullanılan biçimini oluşturan grev hakkının yanı sıra, çalışanların veya örgütlerinin toplu olarak gerçekleştirebilecekleri eylemlerle de ekonomik ve sosyal çıkarlarını korumaları güvenceye alınmıştır.

Bu nedenle, bir yasal düzenlemenin yalnızca grev hakkına yer vermesi ve bu hakkın kullanılmasını da, örneğin Anayasamızda ve 6356 sayılı Kanunda olduğu gibi, yalnızca toplu iş sözleşmesinin yapılması sırasında çıkan uyuşmazlıklarla sınırlı tutması, öteki sözleşmelerin yanı sıra Topluluk Şartına da açıkça aykırıdır. Topluluk Şartının ulusal düzenlemelerden ileri gelen yükümlülükleri saklı tutmuş olması, salt grev hakkını tanıyıp toplu eylemlere başvurma hakkını düzenlememe veya yasaklama yetkisi vermez. Çünkü Şartta her iki hak da tanınmıştır. Bu itibarla, yasa koyucunun

¹²⁰ GÜZEL, Ali GÖKÇEOĞLU, Şebnem "Çalışanların Temel Sosyal Hakları Topluluk Şartı", Çimento İşveren, Cilt 6, Sayı 5, Eylül 1992, s. 3 vd.

¹²¹ <http://www.ilo.org/ilolex/english/casframeE.htm>, 18 Ocak 2015.

yetkisi, her iki hakkın kullanılmasını farklı ulusal koşullara bağlı tutan ancak uluslararası ilkelere uygun olması gereken düzenlemeler yapmakla sınırlıdır¹²².”

Gerek grev hakkı ve gerekse toplu eylemlere başvurma hakkı, ortada bir çıkar uyuşmazlığı söz konusu ise meşru kabul edilmiştir. Yeni bir toplu iş sözleşmesi yapılmasının veya mevcut toplu iş sözleşmesinin bazı kurallarının değiştirilmesinin söz konusu olmadığı hak uyuşmazlıklarında, toplu eylemler ve grev hakları güvenceye alınmamıştır¹²³.” Tarafların özgür iradeleriyle, toplu iş sözleşmelerine yürürlük süresince bu hakkın kullanılmaması sonucunu doğuran “dirlik borcuna ilişkin kurallar koyması da mümkündür. Bu itibarla, 13üncü maddede toplu sözleşmelere yapılan atıftan, hak uyuşmazlıklarında da toplu eylemler ve grev hakkının bulunduğu sonucuna ulaşamaz.

Topluluk Şartı'nın 14üncü maddesi uyarınca, “11inci ve 13üncü maddelerde öngörülen sendika, toplu pazarlık ve grevi de kapsayan toplu eylemler haklarının silahlı kuvvetlere, polise ve kamu görevlilerine hangi koşullarda ve hangi ölçüde uygulanacağını belirleme yetkisi üye devletlerin iç hukuk düzenine bırakılmıştır”.

“Topluluk Şartının, öznelerini açıkça gösterdiği sendika, toplu pazarlık ve toplu iş sözleşmesi hakları ile öznelerini doğrudan bir anlatımla belirlemediği grevi de kapsayan toplu eylemler hakkının kişiler yönünden uygulama alanının belirlenerek sınırlandırılmasına olanak veren bu kural, sınırlama rejimi açısından bazı yönleriyle Avrupa İnsan Hakları Sözleşmesiyle, bazı yönleriyle de Avrupa Sosyal Şartıyla benzerlik göstermektedir. Ancak, ayrıntı içermeyen bu düzenlemenin söz konusu iki belgeden ayrılan önemli yönleri de vardır. Örneğin, Topluluk Şartındaki düzenlemenin Avrupa İnsan Hakları Sözleşmesinden ayrılan yönlerinden biri, bu sözleşmenin söz konusu üç küme personelin sendika ve grev hakkına haklı kısıtlamalar getirilebilmesine olanak tanırken ve bunun koşullarını açıkça belirlerken, Topluluk Şartının iç hukuk düzenine, yani öteki sözleşmelerde yaygın olarak kullanılan bir terimle ulusal mevzuata yetki tanımış olmasıdır. Sosyal Şarttan ayrılan yönü ise, bir yandan iki güvenlik personelinin yanı sıra Sosyal Şartta yer almayan yönetim erkini kullanan kamu görevlilerinin de sayılması ve öte yandan, silahlı kuvvetler ile polis arasında kısıtlamaların kapsamı açısından bir ayırım gözetilmemiş olmasıdır. Bu son nokta açısından, Topluluk Şartının Avrupa Sosyal Şartına oranla daha ileri olduğu

¹²² GÜLMEZ, a.g.e., s. 239.

¹²³ GÜLMEZ, *Avrupa Birliği'nde Sosyal Politika*, s. 175

söylenbilir. Çünkü Sosyal Şarta göre, silahlı kuvvetler personelini ilke olarak sendika ve grev hakkından yararlandırmayıp toptan bir yasak getirme olanağı vardır. Buna karşılık Topluluk Şartı çerçevesinde, iç hukuk düzeninde tamamen sınırlama değil sadece hakkı kullanma koşullarını ve özellikle hakkın hangi ölçüde kullanılacağını belirleme yetkisi bulunmaktadır¹²⁴.”

3.1.5.2. Avrupa Birliği Temel Haklar Şartı

11.12.2000 tarihinde toplanan Nice Doruğunda kabul edilen Avrupa Birliği Temel Haklar Şartı, Avrupa Birliğinin sosyal haklar dışındaki insan haklarını da içeren en yeni belgesidir.

Avrupa Birliği Temel Haklar Şartının güvenceye aldığı hak ve özgürlükler arasında, toplu pazarlık ve toplu eylemler hakkı da (m. 28) yer almaktadır. “Başlangıç bölümünde, AB'nin dayandığı dört değer (insan onuru, özgürlük, eşitlik ve dayanışmanın) bölünmez ve evrensel değerler olduğu belirtilmiştir. Bu değerlerin her birini ayrı başlıklar altında, ilgili hak ve özgürlüklerle düzenleyen Avrupa Birliği Temel Haklar Şartı, böylece geleneksel olarak, birinci ve ikinci kuşak insan hakları arasında - çatışma durumunda sosyal hakların zararına sonuçlanan- ayırım gözetme yaklaşımına son vermiş, her iki kuşaktan insan haklarının bölünmezliğini belirtmiştir¹²⁵.”

Temel Haklar Şartı, ortada bir çıkar uyumsuzluğu söz konusu olduğu takdirde grev de dâhil olmak üzere toplu eylemlere başvurulabileceğini hükme bağlamıştır. Grev hakkını kullanacak olanlar ise çalışanlar veya sendikalar. Dikkat edilirse burada sendika tekeli getirilmemiş sadece çalışanlara da bu hak tanınmıştır.

“Açıkça grev hakkını içermesi nedeniyle, 28inci madde Temel Haklar Şartının en çok tartışılan maddelerinden biri olmuştur. Özellikle Birleşik Krallık grev hakkının Temel Haklar Şartında yer almasına karşı çıkarken, Almanya lokavt hakkının da açıkça tanınmasını istemiştir. Grev hakkının, lokavttan farklı olarak tüm üye devletlerde tanındığı ve İnsan Hakları Avrupa Mahkemesinin de 1976'daki kararında grev hakkının toplu eylem hakkının mantıksal bir sonucu sayıldığı ve bu hakkın da sendika özgürlüğüne bağlı olduğu yolundaki görüşü göz önüne alınarak ve sendikaların yoğun tepkileri karşısında, maddeye yazılmıştır¹²⁶.”

¹²⁴ GÜLMEZ, a.g.e., s. 240-241.

¹²⁵ GÜLMEZ, a.g.e., s. 243.

¹²⁶ GÜLMEZ, a.g.e., s. 244.

Temel Haklar Şartının 52nci maddesinde güvenceye alınan hakların kapsam ve kullanılma koşulları ile sınırlama rejimi düzenlenmiştir. Hak ve özgürlüklerin kullanımına getirilecek tüm sınırlamaların, yasayla öngörülmesi ve bu hak ve özgürlüklerin temel içeriğine uygun olması gerekir. Ölçülülük ilkesi çerçevesinde, ancak zorunlu olan ve Birliğin tanıdığı genel yarar amacına veya başkasının hak ve özgürlüklerinin korunması gereksinimine gerçekten yanıt veren sınırlamalar getirilebilir.

3.1.5.3. Temel Haklar ve Özgürlükler Bildirisi

Avrupa Parlamentosunun 12.4.1989 tarihinde kabul ettiği Temel Haklar ve Özgürlükler Bildirisinin toplu sosyal haklar başlıklı 14üncü maddesinde, öznelere açıkça belirtilmeksizin toplu pazarlık hakkı ile grev hakkını da kapsayan toplu eylemler hakkı tanınmaktadır. Maddeye göre, “grev hakkını da kapsayan toplu eylemler hakkı, yürürlükteki yasalardan ve toplu iş sözleşmelerinden kaynaklanan yükümlülükler saklı kalmak üzere güvenceye alınmıştır.

3.2. Avrupa Birliği Üyesi Bazı Ülkelerde Toplu Sözleşme Sistemleri İçinde Grev Yasakları¹²⁷

Avrupa birliği ülkelerindeki durumun ele alındığı bu bölüm ile toplu sözleşme süreçlerinin farklı veya benzer kurgulandığı ülkeler incelenmiş böylece sistemlerin birbirine üstünlüğü ya da tercih edilebilecek yönleri belirlenmeye çalışılmıştır.

Sosyal taraflar arasında yürütülen pazarlıklar ve bağitlanan toplu sözleşmeler artık günümüzde salt ulusal düzeylerde sosyal modellerin gelişmesine değil, onun ötesinde Avrupa Birliği ölçütünde bu modelin şekillenmesine katkı sağlamaktadırlar. Ancak her üye ülkede yıllar içerisinde farklı toplu sözleşme gelenekleri oluşmuş durumda olup, pazarlıklar da farklı düzeylerde yürütüldüğü gibi bağitlanan toplu sözleşmeler de ülkeden ülkeye farklılıklar göstermektedir. Bunun ile birlikte bu alanda getirilmiş olan hukuk kuralları da büyük oranda farklılaşmaktadır. Daha açık bir ifadeyle, toplu sözleşmelerin çeşitleri değiştiği gibi, tarafları da, uygulama alanı da,

¹²⁷ Avrupa Birliği ülkelerinde ortak dil kullanılmıyor olmasının verdiği zorluk mevzuatın yerel dillerden çevrilip anlaşılması konusunda güçlükler ortaya çıkardığından Alpay Hekimler tarafından editörlüğü yapılan mevzuat çevirilerinden oluşan “Karşılaştırmalı bir Perspektif ile Avrupa Birliği Üyesi Ülkelerde ve Türkiye’de Toplu Sözleşme Sistemleri Mevzuat ve Uygulamalar” adlı kitaptan ve çeşitli yabancı kaynaktan yararlanılmıştır.

bağlayıcılığı da hatta uyuşmazlıkların çözüm yolları da çeşitli biçimlerde ortaya çıkabilmektedir.

Avrupa Birliğinin kurucu üyeleri ve en büyük ekonomilerine örnek olması açısından Almanya ve Fransa, ekonomilerinin ülkemize benzemeleri açısından ise Çek Cumhuriyeti, Slovenya, Macaristan ve Slovakya bu bölümde incelenen ülkeler olarak belirlenmiştir¹²⁸.

3.2.1. Almanya Toplu Sözleşme Sistemi İçinde Grev Yasakları

Alman Hukukunda iş mücadelesi toplu sözleşme özerkliğinin bir parçası olup Anayasa teminatı altında bulunmaktadır. Ancak iş mücadelesi konusu Almanya'da yasalar ile düzenlenmemiştir. İş mücadelesi araçlarının en belirgin olanları grev ve lokavttır. Her iki araç da iş ilişkisi kapsamında çalışma borcunun yerine getirilememesi ve bir ücret borcunun doğmamasına neden olmaktadır. Lokavt Almanya'da pratikte uygulanmamaktadır¹²⁹. Bunun nedenleri lokavtın hukuksal anlamda oldukça sınırlandırılmış olması, işverenlerin, işveren örgütleri içerisinde birbirlerine karşı daha az bir dayanışma anlayışı içerisinde olmaları ve iş mücadelesi sırasında finansal açıdan bakıldığında taleplerin kabul edilip ardından işçi azaltılmasına gidilmesinin daha ucuza mal olmasından kaynaklanmaktadır. İşverenler uygulamada daha çok karşı mücadele aracı olarak işçi çıkarma tehdidinde bulunmakta ya da ödünç iş uygulaması kapsamında yedek iş gücünden yararlanma yoluna gitmektedirler.

Toplu pazarlık aşamasında çıkan uyuşmazlıklarda ilk başvuru grev, uyarı grevi olmaktadır, ancak bu grev türü ile ilgili olarak belirgin bir düzenleme bulunmaktadır. Sendikaların son dönemlerde çok sayıda işçi katımlı büyük ölçekli grevlere gitmelerinin kolay olmaması nedeniyle, son dönemlerde "Minimax ilkesi" olarak tanımlanan az sayıda grevci işçi ile işverene en büyük hasarı verme stratejisi izlenmektedir. Bu greve aynı zamanda "Ağırlık Merkezi Grevi" de denilmekte olup, kilit görevlerde bulunan işçiler greve gitmekte ve bunlar rotasyon usulü ile değiştirilmektedirler. Buna karşın dalga grevleri, farklı zamanlarda farklı bölümleri veya vardiyalarda çalışılmasını olanaksız hale getirmektedir. Ancak oturma eylemleri, boykot ve işyeri işgaline yönelik iş mücadelesi araçlarının hukuksallığı tartışmalıdır.

¹²⁸ HEKİMLER, Alpay, *Karşılaştırmalı bir Perspektif ile Avrupa Birliği Üyesi Ülkelerde ve Türkiye'de Toplu Sözleşme Sistemleri Mevzuat ve Uygulamalar*, Legal Yayıncılık, Mart, 2013.

¹²⁹ ULUCAN, Devrim, "Kara Avrupası ve Türkiye'de Kolektif İş Hukuku ve Uygulaması", Banksis I. Uluslararası Semineri, İstanbul, 1985, s.74.

Siyası amaçlı grevler Almanya'da esas itibariyle yasak olması nedeniyle genel grev uygulamalarına da rastlanmamaktadır. Bu alandaki en son grev 1920 yaşanmıştır¹³⁰.

Grev nedeniyle kaybedilen işgünü sayısı son yıllarda azalmaktadır. Tahmini olarak grev nedeniyle kaybedilen işgünü sayısı yıl ortalamasında işçi başına dört gün olmaktadır. Ancak bu alanda uygulanan tespit yönteminin de tartışmalı olduğunun belirtilmesi gerekmektedir. Büyük zararlara neden olan, özellikle kısa süreli uyarı grevleri, sayımlarda dikkate alınmamaktadır.

3.2.1.1. Grev Yasakları

Almanya'da iş mücadelesine getirilen tek sınırlandırma dengeli güç kullanımı ilkesinin geçerliliğinin aranmasıdır. Dolayısıyla iş mücadelesine, toplu görüşme sürecinin tıkanmasından önce başvurulamaz. Bunun ile birlikte iş mücadelesi araçlarının, toplu pazarlık dengesini bozmayacak biçimde sınırlandırılması da gereklidir. Eşitlik ilkesi, kalıcı zararların ortaya çıkmasına engel olmak amacıyla belirli işlerin sürdürülmesini, yani grevin yasak olmasını öngörmektedir¹³¹.

Toplumun mutlak olarak gereksinim duyduğu mal ve hizmetleri sunan alanlarda ne oranda greve gidilebileceği hususu ise tartışmalıdır. Grev ile ilgili temel yasak, çalışma barışının geçerli olduğu dönemlerde bu araca başvurulamayacağıdır. Ancak bu yasak bir anlamda bir sendikanın toplu sözleşme alanına girmemesine karşın başka bir işverene karşı dayanışma grevine gidildiği durumlarda delinmektedir¹³².

3.2.1.2. İş Mücadelesi Araçlarına Başvurulmasının Sonuçları

İş mücadelesi araçlarına başvurulmasının bireysel düzeydeki iş ilişkisine etkisi, yasal bir mücadele aracının tarafların karşılıklı hak ve borçların askıya alınması biçiminde ortaya çıkmaktadır. İş mücadelesi araçlarının uygulandığı dönemde tüm yükümlülükler ile birlikte iş ilişkisi de askıya alınmaktadır. Kanuni bir greve katılan işçi bu eylemi nedeniyle iş sözleşmesinin de feshedilmesi mümkün değildir¹³³. Buna karşın kanun dışı bir greve gidilmesi halinde, bu grevin neden olduğu tüm zararlar, sendikadan ve greve iştirak eden işçiden tanzim edilmesi talebini beraberinde getirmektedir. Teorik olarak işveren böyle bir durumda, iş sözleşmenin ihlal edildiği gerekçesi ile iş ilişkisine

¹³⁰ HEKİMLER, Alpay, a.g.e.,s. 31-35.

¹³¹ Ulrich Zachert, "Germany", **The Evolution of Labour Law**, volume 2:National Reports, Belgium, European Commission, 2005, s. 163-164.

¹³² Richardi Reinhard, "Alman İş Hukukunda İş Mücadelesi Araçlarında Eşitlik", Çev. Öner Eyrenci, İş Hukuku Dergisi, Cilt II, Sayı 1, s. 17.

¹³³ Manfred Weiss, "Germany", **International Encyclopaedia for Labour Law and Industrial Relations**, s. 605-607.

son verebilir. Uygulamada İş Mahkemeleri, sendikanın çağırısı üzerine greve katılan bir işçinin, bu grevin yasal bir grev olduğu ve sendikanın çağırısına güvenebileceği görüşünden hareket ettiği yönünde karar vermektedir. Kanun dışı bir lokavt ise, lokavt nedeniyle ödenmeyen ücretlerin ödenmesini zorunlu kıldığından riskli bir strateji olarak görülmektedir.

3.2.2. Fransa Toplu Sözleşme Sistemi

Sendikal faaliyet haklarının aksine, grev hakkı neredeyse kanunlarda düzenleme bulmamıştır. Grev hakkı, İş Kanununda geçmekte olsa da, bu konudaki haklar esas itibariyle içtihat ile şekillenmiştir. Ancak bu hak anayasal bir haktır. Fransız Anayasa'nın giriş bölümünde, "Grev hakkından sadece yürürlükte olan düzenlemeler kapsamında yararlanılabilir." denilmektedir. Barış yükümlülüğü ve arabuluculuk süreci, Fransız tarihinin ve kültürün birer parçası değildir. Sosyal diyalog geniş kabul görmüş bir gelenek de olmadığından ön müzakerelerin yapılması da zorunlu değildir.

3.2.2.1. Grevi Uygulama Hakkı ve Bir Grevin Ortaya Çıkış Süreci

Grev hakkının sanayi ve ticaret sektöründe uygulanması ile kamu kesiminde uygulanması arasında bir takım farklılıklar bulunmaktadır. Daha açık bir ifade ile grev ile ilgili olarak kamu kesiminde birtakım düzenleyici mekanizmalar işlemeye başlamaktadır. Özel sektörde işçiler sendikanın oluru olmadan grev hakkını kullanabilmektedir, çünkü grev bireysel bir temel hak olarak kabul edilmiştir. Ancak, bireysel bir hak olan grev hakkı kolektif bir biçimde uygulanıldığından ötürü, kolektif bir iş bırakma eylemi olarak kabul edilmektedir. Bu nedenle "bireysel grev" yasa dışı bir eylem olmaktadır, ancak işletme tek bir kişinin çalışması söz konusu ise bu eylem, yasal bir eylem haline gelmektedir. Hâkimler, özel sektördeki bir greve ancak greve katılan işçilerin sadece üretim sürecine değil onun ötesinde işyerine de zarar vermeleri durumunda yasa dışı bir eylem olduğuna karar verebilir. Kamu sektöründeki işletmelerde çalışanlar bir greve gideceklerse, aldıkları grev kararlarını uygulamaya koymadan beş gün önceden bildirmek zorundadırlar. Ancak kamu işletmelerinde grevler, çalışanların azınlığını örgütlüyor olsalar da tek bir sendika tarafından başlatılabilir. Kamu hizmetlerinde de grev hakkı tanınmıştır. Prensip itibariyle mesleki çıkarları korumak amacıyla memurlara grev hakkı tanınmıştır. Ancak tanınmış olan bu grev hakkının sahip olunan yükümlülükler ile uyumlu olması gerektiği gibi kamu

hizmeti mahiyetindeki önemli işlerin sürdürülmesi gerekmektedir. Ancak yasa koyucuya, bazı memur grupları için grev hakkını yasaklama yetkisi verilmiştir¹³⁴.

3.2.2.2. Grev ve Grevin Sonuçları

Grev, meslek ile bağlantılı hedeflere ulaşmak amacıyla kolektif ve aynı zamanda özgür iradeye dayalı olarak yapılan iş bırakma eylemidir. Grev kararı, bir işyerine veya bir işletmeye yönelik alınabildiği gibi bir iş kolunun tümünü kapsayabilir ya da ulusal düzeyde de uygulanabilir. Grev ile amaçlanan, mesleki faaliyetlerin yerine getirilmesi sonucunda ortaya çıkan taleplerin kabul ettirilmesidir. Ancak siyasi amaçlı grevler bu kapsama girmemektedir. Dayanışma grevleri ile amaçlanan, başkalarına destek vermek suretiyle kendi çıkarlarını korumaksa yapılan eylem yasal bir iş mücadelesi aracı olarak kabul edilmektedir. Aynı durum işletme düzeyi üzerinde gerçekleştirilen dayanışma grevleri içinde söz konusudur. Örneğin bu durum "işsizliğe karşı genel grev", "daha yüksek ücretler" veya "sendikal hakların genişletilmesine yönelik eylemler" kapsamında ortaya çıkabilmektedir. Çünkü işçiler bu boyuta grev gitme suretiyle sosyal haklarını geliştirme arzusundadırlar. Kısa süreli ve tekrarlanan iş bırakma eylemleri yasal bir eylem olarak kabul edilmektedir¹³⁵.

Aslında burada söz konusu olan, tamamen ve kısa süreli işin bırakılması değil, iş akış sürecinin yavaşlatılması veya üretimin azaltılmasıdır. Bir grev kararının uygulanması iş sözleşmesinin askıya alınması anlamına gelmektedir, diğer bir ifadeyle iş sözleşmesinin feshedilmesi söz konusu olmamaktadır. İşveren grev sırasında hukuki anlamda artık işveren değildir ve dolayısıyla grevdeki işçinin üçüncü kişilere karşı vermiş olduğu zararlardan yükümlü değildir. Grev sırasında taraflar, bağladıkları sözleşmelerdeki hükümleri yerine getirmekten muaftırlar. İşverenlerin özellikle grevdeki işçilere, grev süresinde ücret ödeme borcu yükümlülüğü ortadan kalkmaktadır. Ancak ücret ödemesinin kısıntıya uğraması sebebiyle ücretin belirlenmesi aşamasında işçiler dezavantajlı duruma düşürülemezler.

Grev sırasında meydana gelen kazalar, iş kazası olarak kabul edilmemektedir. Grev olarak kabul edilmeyen ve mesleki hedefleri gerçekleştirmeye yönelik olmayan

¹³⁴ M.G. Rood, "France", International Encyclopaedia for Labour Law and Industrial Relations, s. 262-263.

¹³⁵ F. von Prondzynski, "Ireland", The Regulation of Working Conditions in the Member States of the European Union, volume 2, Ed. by. C. Bollendorph, N. Bruun, J.C. Villalon, T. Treu, M. Weiss, B. Hepple, F. D. Lopez, Y. Kravaritou, A. L. Caen, M. Stroobant, R. Nielsen, B. Nyström, J. S. Leite, G.P. Cella, U. Runggaldier, A. Jacobs, R. Schintgen, F. von Prondzynski, M. Pinto, Belgium, European Commission, 1998, s.108.

diğer tüm kolektif eylemler, yasa dışı eylemler olarak kabul edilmekte olup işverenlere bu eylemlere katılanlar hakkında disiplin hükümlerini işletme hakkı vermektedir. Ancak disiplin hükümleri sadece işçinin ağır bir ihlali söz konusu olduğunda yürürlüğe konulabilmektedir. Böyle bir durum örneğin greve katılan bir işçinin, greve katılmayan işçinin işe gitmesini engellemesi durumunda ortaya da çıkabilmektedir. Bunun ile birlikte işçinin, işini gerektirdiği gibi yerine getirmemesi durumu da disiplin hükümleri ile cezalandırılmasına neden olabilmektedir. Grev hakkının kötüye kullanılması durumunda, işçinin ve/veya sendikanın gerek medeni, gerekse ceza kanununda ön görülen yaptırımlar ile karşı karşıya kalması söz konusu olmaktadır.

Bir işçinin greve katılmış olması ona farklı muamele edilmesini haklı kılmamaktadır. Böylelikle grev hakkının kullanılması, işçinin hükümleri ihlal etmemesi şartıyla, iş sözleşmesinin feshi için haklı neden oluşturmamaktadır. Haksız fesih ilkesine uyulmaması durumunda, verilen fesih kararı geçersiz sayılmaktadır. Bunun ile birlikte grevde olan işçilerin yerine kısmi süreli veya belirli süreli iş sözleşmesi ile başka işçilerin istihdam edilmesi mümkün değildir. Grev nedeniyle işyerini kapatan bir işveren, bu durumun bir zorunluluk nedeniyle ortaya çıktığını ve bu nedenle de çalışanları iş görme borcundan muaf tuttuğunu kanıtlamak zorundadır. İşveren, greve katılmayan işçilerden normalde iş tanımında yer almayan işleri de görmelerini talep edebilir. Ancak bu işçilerde, vasıf düzeyleri ile uyuşmayan işleri yerine getirmek ile yükümlü değildirler. Kamu hizmetlerinde ita amirleri, ifa edilmesi zorunlu olan işleri yerine getiren çalışanlardan, işyerini terk etmemelerini talep edebilir. Böyle bir durumda işverenler, işe aracılık faaliyetlerinden yararlanabileceği gibi, süresiz iş akdi ile yeni kişiler istihdam edebilir veya işi taşeronla havale edebilirler. İşverenlerin, grev kararına karşı lokavta başvurma hakları bulunmamaktadır. Bu hakkın tanınmış olmasının, işverenin sözleşmeden kaynaklanan yükümlülüklerinin ihlali anlamına geleceği düşünülmektedir.

3.2.3. Çek Cumhuriyetinde Toplu Sözleşme Sistemi

Toplu pazarlık özürlüğü bağlamında mutlak olarak bir toplu sözleşme imzalama zorunluluğu bulunmamaktadır. İşverenler ya da işçiler bir toplu sözleşmenin imzalama konusunda kararlısalar bu durumda hedeflerine ulaşmak için iş mücadelesi araçlarına başvurma yolları açıktır. Kanununun 27 nci maddesinin dördüncü fıkrası hükmü uyarınca grev hakkına başvurulması ancak yasanın belirlenmiş olan çerçeve kapsamında mümkündür. Fakat grev hakkı, hâkimlere, devlet memurlarına, askerlere, polislere ve

diğer güvenlik teşkilatı mensuplarına, örneğin gümrük polislerine ve itfaiye çalışanlarına tanınmamıştır. Grev hakkına dair tek yasal düzenleme Toplu Pazarlık Kanununun 10'uncu maddesi ve devamında ifade bulmuş olan hükümlerden oluşturmaktadır. Bu düzenlemeye göre grevler, hak ve çıkar grevi olmak üzere ikili bir ayrıma tabi tutulmaktadır.

Genel geçerli olan kural, işçilerin sadece bir toplu sözleşme bağlatmak amacıyla ve ekonomik ve sosyal çıkarları korumaya yönelik olarak iş görme edimini yerine getirmemeleri grevdir. İşverenler ise yine aynı biçimde toplu sözleşme yapmak amacıyla işçilerin çalışma borcunu yerine getirmelerini engelleyebilirler.

3.2.3.1. İş Mücadelelerinin Meşruiyeti

Grev ve lokavt her halükarda ancak arabuluculuk sürecinden geçildikten sonra uygulanmaları halinde yasal bir araç haline gelmektedirler. Taraflar, medeni hakları kullanma ehliyetine sahip olan her kişiyi arabulucu olarak tayin edebilirler, ancak Çalışma ve Sosyal İşler Bakanlığı süreci kolaylaştırmak amacıyla arabulucular ile ilgili bir listede oluşturmaktadır. Arabuluculuk süreci ancak karşı tarafa yazılı bir toplu sözleşme taslağının tebliği edilmesinden 60 gün sonra başlatılabilir. Arabulucu, tayin edildikten sonra 15 gün içerisinde uyuşmazlığın ortadan kaldırılmasına yönelik olarak teklifini sunmak durumundadır. Taraflar da bunu takip eden sürede uzlaşma girişimini olumlu bir şekilde sonuçlandırabilmek için yine 15 günlük bir süreye sahiptirler.

Arabuluculuk sürecinin başarısız olması durumunda taraflar ya derhal iş mücadelesi araçlarına başvurabilirler ya da hakemlik sürecini başlatabilirler. Tarafların Hakeme başvurma konusundaki tercihleri kendilerine bırakılmıştır. Hakem tayini yoluna gidilmişse, bu durumda Hakem, Çalışma ve Sosyal İşleri Bakanlığı nezdinde tutulan bir listedeki isimler arasından belirlenmektedir. Hakemlik sürecinin başlatılması gibi, Hakemin tayin edilmesi de taraflardan birinin talebi üzerine gerçekleşir. Hakeme de yine konu ile ilgili kararını verebilmesi için 15 günlük bir süre tanınmaktadır. Ancak ilginç olan nokta Hakem süreci ile birlikte ortaya çıkan masrafların doğrudan Çalışma ve Sosyal İşler Bakanlığı tarafından karşılanmasıdır. Yetkili olan sendika organı tarafından grev kararı, ancak greve katılacak olan işçilerin 2/3 onayı alınmasından sonra alınabilir. Oylama sırasında ise grevden etkilenecek olan çalışanların en azından yarısının hazır bulunması gerekmektedir.

3.2.3.2. İş Mücadelesini Uygulanma Süreci

Sendika, grev kararını uygulamadan en azından üç gün önce, grevin başlama tarihini ve grev ile amaçlanan hedeflerin neler olduğunu işverene bildirmek durumundadır. Bunun ile birlikte sendikalar, işverenlere greve katılacak olan işçilerin isimlerini içeren bir liste vermek zorundadırlar. Ancak sendikalar, çalışmaya devam etmek isteyen işçilerin iş alanlarına girmelerine ve işlerini görmelerine engel olamazlar. Tüm bu koşullar çerçevesinde işverenlerin de lokavt kararı alıp uygulaması da mümkündür.

3.2.3.3. İş Mücadelesinin Sonuçları

Greve maruz kalan işverenler veya lokavta maruz kalan işçiler ve de kamu çalışanları mahkemeler nezdinde uygulanan iş mücadelesi aracının yasalığını tespit edilmesi amacıyla dava açabilirler. Mahkemenin uygulanan grevin yasa dışı olduğuna hükmetmesi halinde, grev ile birlikte ortaya çıkan zararların sendika tarafından karşılanması gerekmektedir. Yine uygulanan lokavtın yasa dışı olduğuna karar verildiği durumlarda meydana gelen ücret kayıpları ve diğer zararlarını işveren tarafından karşılanması gerekmektedir.

Lokavt uygulaması ile ilgili olarak ifade edilmesi gereken diğer bir husus ise, çalışanların lokavta maruz kalmaları durumunda dahi ücretlerinin yarısının ödenmeye devam edilmesi gerektiğidir.

3.2.4. Macaristan'da Toplu Sözleşme Sistemi

Dönüşüm süreci öncesinde Macaristan'da grev ve lokavt yasaktı. Sosyalist iş hukuku açık bir biçimde, grev hakkının varlığını reddetmiştir. Bunun sonucu ise suni olarak işçi ile işverenlerin çıkarlarının harmanlanması sonucunu beraberinde getirmiştir. İşçiler, kamu hukuku doğrultusunda iş görme borçlarını yerine getirmek ile mükelleftiler. İş mücadelesi araçları doğal olarak sadece rekabetçi bir ekonomide, yani serbest pazar ekonomisine hüküm sürebilir. Grev hakkı ilk defa dönüşüm sonrasında, Anayasada (Anayasanın 70/C maddesi.) ve özel bir yasada (1989ATI sayılı Grev Kanunu) düzenleme bulmuştur. Grev hakkı çalışanlara verilmiştir (Grev Kanunu 1/D). Bu düzenleme grev hakkının sadece sendikalara değil, tüm işçi gruplarına tanındığı anlamına gelmektedir. Ancak dayanışma grevleri konusunda çağrıda bulunma hakkı sadece sendikalara tanınmıştır (Grev Kanununun 1 inci maddesinin dördüncü fıkrası). Bunun ile birlikte Grev Kanununun 1 inci maddesinin birinci fıkrası hükmü uyarınca,

sadece çalışanların ekonomik ve sosyal çıkarları korumak amacıyla greve gidilebilmesi mümkündür. İşçiler grev kararını almadan önce kanun hükmü uyarınca asgari olarak yedi gün boyunca işveren ile müzakerelerde bulunmak zorundadırlar (Grev Kanununun 2'nci maddesinin birinci fıkrası). Böylelikle grev çağrısında bulunabilmek için belirtilen görüşmelerin gerçekleşmiş olması veya görüşmelere işverenin katılmamış olması şartı aranmaktadır. Pazarlık aşamasında bir defaya mahsus olmak üzere azami iki saat sürebilecek olan uyarı grevine gidilmesi mümkündür. Kanunda, grevlerin yasa dışı olarak kabul edildiği beş durum listelenmektedir (Grev Kanununun 3'üncü maddesi). Bu doğrultuda bir grev, çalışanların ekonomik ve sosyal amaçlarını korumak amacı dışında yürütüldüğünde yasa dışı olarak kabul edilmektedir.

Grev, tarafların pazarlık amacıyla bir araya gelmeden yürütülmesi halinde de yasa dışı bir eylem olarak kabul görmektedir. Bunun tek istisnasını işverenin pazarlıklara katılmaması halinde ortaya çıkmaktadır. Bir grevin yasa dışı olarak kabul edilmesine neden oluşturan üçüncü olgu ise, grevin Anayasa'da belirtilmiş olan esaslara karşı uygulanması durumunda ortaya çıkmaktadır. Bunun ile birlikte grev çağrısı bireysel olarak veya işveren yükümlülüklerini yerine getirmemesi nedeniyle yapılması mümkün değildir. Ancak uygulamada bu düzenleme oldukça tartışılmaktadır, çünkü işverenin almış olduğu bazı kararlar bireysel düzeyde işçiyi doğrudan ilgilendirse de, yapısı gereği kolektif etkilere de neden olabilmektedirler. Buna en güzel örnek, toplu halde işçi çıkarımı uygulaması oluşturmaktadır. Böyle bir durumda greve gidilmesi durumunda esasen haklı bir nedenin varlığı kabul edilmelidir. Son olarak yürürlükte olan bir toplu sözleşmenin değiştirilmesi amacıyla alınan grev kararları, yasa dışı grev olarak kabul edilmektedir. Burada kanun ile getirilmiş olan çalışma barışının korunması istenmektedir. Ancak bu biçimde çalışma barışının korunması tartışmalı bir konudur, çünkü bu uygulama ile grev hakkı kısıtlanmaktadır.

Grev Kanununun 3'üncü maddesinin ikinci fıkrası ile grev hakkının kişiler bakımından uygulanma alanı diğer bir ifadeyle grev hakkından kimlerin yararlanamayacaklarının çerçevesi çizilmektedir. Bu hükme göre yargı, ordu, güvenlik güçleri ve ulusal istihbarat teşkilatı mensuplarının grev hakları bulunmamaktadır. Kamu hizmetinde grev hakkı sadece kısıtlanmıştır, daha açık bir ifadeyle hükümet ve sendikaların birlikte belirledikleri özel düzenlemeler doğrultusunda grev hakkından yararlanılması söz konusudur. Grev, kamusal hizmetler için başlıca önem arz eden pozisyonlarda bulunan memurlar için yasaklanmıştır. Kamusal hizmetlerde grev yalnızca hükümet ile bir sözleşme imzalamış olan sendikalarca gerçekleştirilebilir.

(Grev Kanunu3/II). Ancak bu hükmün düşündürücü olduğunun ifade edilmesi gerekir, çünkü bu yolla bazı sendikalara imtiyazlar verilmek suretiyle mevcut durumları güçlendirilmekte ve bunların zaman içinde değişime uğraması engellenmektedir. Kamusal alandaki bu kısıtlamanın yanında birde genel bir grev yasağı bulunmaktadır.

Grev Kanununun 3'üncü maddesinin üçüncü fıkrasına göre, insan hayatını, sağlığını vücut bütünlüğünü veya çevreye doğrudan ya da dolaylı olarak zarar verecek biçimde grev kararların alınması yasaktır. Vatandaşların temel ihtiyaçlarını karşılamaya yönelik faaliyetlerde bulunan işyerlerinde ise grev kararı ancak, asgari hizmetlerin sağlanması koşuluyla alınabilmektedir (Grev Kanunu 4/II). Bu durum özellikle kamu alanında, ulaşım, haberleşme, elektrik, su, gaz ve diğer enerji kaynaklarının dağıtım işlerinde geçerlilik kazanmaktadır. Bu alanlarda grev kararının alınabilmesi için, işçi ve işveren temsilcileri öncelikle yerine getirilmesi gereken asgari hizmetler konusunda aralarında anlaşmak zorundadırlar. Belirlenen asgari hizmetlerin yerine getirilmemesi durumunda, yasal olarak başlamış olan grev, yasa dışı bir eyleme dönüşmesi söz konusu olmaktadır. Ancak kanunda yasa dışı bir grevin yaptırımların tam olarak ne olacağı konusu düzenleme bulmamıştır. Grev esnasında taraflar pazarlık etmeye devam etmek zorunda olup, işyerinde personel ve maddi kaynakların korunmasını yönelik tedbirleri sürdürmek durumundadırlar (Grev Kanunu 4/I). Böyle bir durumda mahkeme, kanunun 5'inci maddesi hükmü uyarınca konuyu beş gün içerisinde karara bağlamak zorundadır. Greve katılmak istemeyen işçiler, işlerini görmeye devam edebilmektedirler.

İşveren teorik olarak bu işçilerin çalışmaya devam etmesine izin vermekle yükümlüdür. Ancak işverenin çalışmak isteyen işçileri objektif nedenlerden ötürü çalıştırmaması durumu da söz konusu olabilmektedir. Böyle bir durumda işveren, İş Kanununun 151'inci maddesinin dördüncü fıkrası hükmü uyarınca işçilerin ücretini ödemeye devam etmek zorundadır. Ancak uygulamada böyle bir durumda ortaya çıkan risk daha çok işverenler ile işçiler arasında paylaşılmaktadır. Bir grev sendika tarafından değil de, planlanmadan bir işçi grubu tarafından alınan karar doğrultusunda yürütülmesi halinde, grevden sorumlu olanların belirlenmesi bakımından güçlükler yaşanmaktadır. Sendika tarafından alınan ve uygulanan grev kararının yasa dışı bir eylem olması halinde, işverenin ortaya çıkan kayıpları sendika tarafından karşılanması gerekmektedir. Buna karşın grev, planlanmadan bir işçi grubu tarafından yürütülmesi ve yasa dışı bir grev olması nedeniyle ortaya çıkan kayıplardan işçi grubu sorumlu tutulması mümkün olmamaktadır. Burada sadece bireysel düzeyde işçiler sorumlu tutulabilmektedirler,

ancak bunların sorumlulukları da Medeni Kanununun genel hükümlerine göre değil, özel hükümlere göre tayin edilmektedir.

Grev kanunu yalnızca grevi düzenlemekte ve dayanışma ile uyarı grevlerinden söz etmektedir. Macaristan'da grevlerin uygulamadaki önemine denilecek olunursa, esas grevlerden çok, uyarı grevlerin daha fazla uygulama bulduğunu belirtilebilir. İşçilere grev dışında başka iş mücadelesi araçlarının tanınıp tanınmadığı hususu, kanunda açık bir düzenleme olmadığından dolayı tartışmalıdır. Doktrinde kabul gören görüşe göre, blokaj, işyeri işgali gibi eylem haklarının kanun yoluyla işçilere tanınmadığı yönündedir. İşverenlerin iş mücadelesi olanakları konusunda yasal bir düzenleme bulunmamaktadır.

3.2.5. Litvanya'da Toplu Sözleşme Sistemi

Toplu sözleşmeler her ülkenin ulusal hukuk sistemi içinde önemli bir role sahiptirler. Bu sistemler işçi ve işveren arasındaki ilişkileri karşılıklı olarak doğrudan ve dolaylı olarak düzenleyebilmeleri sebebiyle de sosyal politika kapsamında belirlenmiş olan hedeflere ulaşılmasına yönelik olarak; sosyal barışı da sağlayan önemli bir hukuksal araç olarak karşımıza çıkmaktadırlar.

Litvanya'da işverenler bireysel olarak iş mücadelesi yoluna gitmemektedirler. Bu yönde bir mücadele sadece toplu pazarlık aşamasında karşı tarafın (sendika veya çalışma konseyin) bir toplu sözleşme imzalanması konusunda ısrar etmesi ve bu yöndeki taleplerin kabul görülmemesi halinde ortaya çıkmaktadır. Bu konuda ortaya çıkan çatışmalar grev kararının alınması suretiyle başlatılmaktadır ki, bu konu ile ilgili yasal düzenlemeler İş Kanununun ilgili bölümünde düzenleme bulmuştur. Çıkar çatışmaları esas itibarıyla, toplu sözleşme yoluyla bir tarafın kabul etmek istemediği ve böylelikle çözümsüzlüğe giden konular kapsamında ortaya çıkmaktadır. Ancak İş Kanununun 68 inci maddesi hükmü uyarınca toplu sözleşmesinin uygulandığı sırada da ortaya çıkan uyuşmazlıkları çıkar çatışması olarak kabul etmektedir. Bu nedenle gerek bu hüküm uyarınca, gerekse gelenekler doğrultusunda oluşan hukuk doktrini kapsamında bir işveren yasalardan veya sözleşmelerden kaynaklanan yükümlülüklerini yerine getirmemesi nedeniyle ortaya çıkan uyuşmazlıklar, kolektif anlamda grev çağrısında bulunmak için bir neden oluşturabilmektedir. Örneğin bir işveren, istihdam ettiği tüm işçilerin iş sözleşmesi kapsamında belirlenmiş olan ücretlerinin ödemesini geciktirmesi halinde yasaları ve sözleşmeleri ihlal ettiği gerekçesi grev kararı alınabilir. İş Kanununda detaylı bir biçimde hangi koşullar altında bir grev kararının alınabileceği

düzenlenmiştir. Taleplerin açık ve net olarak belirlendiği bir yazının ibraz edilmesinden sonra ilk olarak bir uzlaştırma komisyonuna gidilmesi gerekmektedir ve bu komisyonun üyeleri iki tarafının da temsilcilerinden oluşmaktadır. Uzlaştırma Komisyonuna gidilmesi zorunlu olduğu gibi bu komisyonun görev süresi yedi gün olarak tayin edilmiştir. Komisyon alacağı ortak karar doğrultusunda iletilen talepler ile ilgili olarak bir karar alıp böylelikle uyuşmazlığı sona erdirebilir, ancak yasada bu yolla uyuşmazlığın çözümlenmesi durumunda işçiler karşısında subjektif hak ve yükümlülüklerin oluşturulduğu yönünde bir hükme yer verilmemiştir. Bu alanda diğer bir alternatifi ise arabulucuya gitmek veya yargı ya da özel hakeme gitme yolu oluşturmaktadır. Ancak uygulamada uyuşmazlıklar ne arabulucuya, ne de özel hakeme intikal ettirilmektedir, çünkü sendikalar zamanlarını arabuluculuk süreciyle geçirme istememektedirler. Taraflar aralarında anlaşamazlar veya uyuşmazlığı sona erdiremezlerse bu durumda sendika en azından yedi gün önceden yazılı olarak haber vermek şartıyla grev kararı alabilir. Ancak ulaşım, enerji, haberleşme ve benzeri hizmet işkollarında çağrının en azından yirmi bir gün önceden yapılması gerekmektedir. Ancak bir grev kararının alınabilmesi için yasa koyucu işçilerin tamamının üçte ikisinin ya da grev kararı işletmenin bir birimine yönelik olarak alınacak ise ilgili birimde istihdam edilen işçilerin üçte ikisinin ve tüm çalışanların en azından yarısının onay vermesi koşullunu aramaktadır. İşyeri seviyesinin üzerinde alınacak grev kararlarına ilişkin olarak yasalarda herhangi özel bir düzenleme getirilmemiş, dolayısıyla yukarıda ifade edilen şartlar gerek işyeri gerek işletme düzeyinde alınan kararlar için aranmaktadır.

Grev kararı alınıp uygulanmaya geçildiğinde dikkate alınması gereken husus, grev süresince sadece uzlaştırma sürecinde çözüme bağlanılamamış konular kapsamında talepte bulunabileceğidir. Bir toplu sözleşme imzalanmış ve işverende bu sözleşme doğrultusunda yükümlülüklerini yerine getiriyorsa bu durumda greve gidilmesi yasaktır (İş Kanunu 78/III). Yasada belirtilmiş olan kuralara uygun alınmayan grev kararları ve grev hedefleri, mahkeme tarafından eylemin yasa dışı grev biçiminde değerlendirilmesine neden oluşturmaktadır. Grev sırasında işçilere ücret ödenmesi söz konusu olmamaktadır, grev süresince iş görme borcu askıya alınmaktadır, ancak grevde geçen süreler çalışma süresinin ve zorunlu sosyal güvenlik dallarının süre hesabında dikkate alınmaktadır. Yasa koyucu, yasa dışı bir grev kararının alınıp uygulanması halinde gerekli yaptırımları da düzenlemiştir. Buna göre yasa dışı bir grev kararı ile ortaya çıkan ve sendika ile üçüncü kişilerin neden olduğu tüm zararların grevi

uygulayan sendika tarafından karşılanması gerekmektedir. Ortaya çıkan zararın sendika veya çalışma konseyi tarafından karşılanamaması durumunda işverenin ücretleri kesme hakkı bulunmamaktadır. Böyle bir durumda işveren en fazla bağlayıcı hale gelmemiş olan ek ödemeleri sınırlandırabilmektedir.

Litvanya Cumhuriyetinin, Avrupa Sosyal Şartının altına imza koymas ve bu şartın 5'inci maddesinin üçüncü fıkrasında kolektif pazarlık aşamasında işverenlerde eylemde bulunma hakkı tanınmasına karşın, Litvanya'da işverenler için her türlü lokavt yasaklanmıştır. Görüldüğü üzere yasa koyucu bir grev kararın alınabilmesi için oldukça katı düzenlemeler getirmiştir. Birincisi grevler sadece bir işletmede işçi temsilcisinin bulunmaması halinde uygulanabilmektedir. İşletme ve işyerlerinin yaklaşık yüzde 90'ında bir sendika veya çalışma konseyinin faaliyet göstermediği gerçeğinden yola çıkıldığında, birçok kuruluştta yasal bir greve gidilemediği ortadadır. Diğer taraftan ise grev kararının alınıp uygulanması için yerine getirilmesi gereken prosedürün oldukça karmaşık olması da günümüze kadar çok az sayıda yasal ve etkin grevin ortaya çıkmasına neden olmuştur. Diğer önemli bir husus ise grev kararının alınması konusundaki yasal düzenlemelerin esasen işyeri seviyesinde düzenleme bulmuş olmasına karşın toplu pazarlıklarda çıkan uyuşmazlıkların genelde iş kolu, bölge ve ülke düzeyinde ortaya çıkması ve bu hususun dikkate alınmamış olunmasıdır.

Toplu sözleşmenin uygulanması ile ilgili çıkan uyuşmazlıklar bir toplu sözleşmenin hükümlerinin uygulanması veya tam olarak uygulanması nedeniyle ortaya çıkan hukuksal çatışmalar kolektif düzeyde (sendika, çalışma konseyi veya işveren tarafından) ortaya çıkabileceği gibi, bireysel düzeyde de kendisini gösterebilir (bireysel olarak tek bir işçi ile işveren arasında). Bu kapsamda ortaya çıkan uyuşmazlıklar, toplu sözleşmeye uygun hareket etmeyen tarafa bağlı olarak iki biçimde değerlendirilmektedir. Bir işveren örgütü veya işveren, toplu sözleşmede belirlenmiş olan sendikaya veya çalışma konseyine karşı getirilmiş olan yükümlülüklerini yerine getirmezse bu durumda İş Kanununun 295 inci maddesinin ikinci fıkrası hükmü uyarınca, sendika veya çalışma konseyinin mahkemeden toplu sözleşmeden belirlenmiş olan hususların yerine getirilmesini talep etme hakkı bulunmaktadır.

Bireysel düzeyde uyuşmazlıklar örneğin işverenin toplu sözleşmede bağtlandığından farklı olarak ücretin zamanında ödenmemesi durumunda ortaya çıkabilmektedir. Böyle bir durum ortaya çıktığında en önemli nokta konunun toplu sözleşmeden düzenleme bulup bulmadığı hususudur. Her işçi bireysel düzeyde ortaya

çıkan bir uyuşmazlık konusunda ilkin araştırma komisyonuna başvurması gerekmektedir ki, bu komisyon salt uyuşmazlıklara çözüm bulmak amacıyla oluşturulmaktadır. Komisyon taraflar arasında bir uzlaşma sağlayamazsa veya işçi komisyonun verdiği karardan tatmin olmazsa ancak o zaman yargıya başvurabilmesi mümkündür. Bu yönde yargıya intikal eden davalar yerel mahkemeler tarafından Litvanya Hukuk Usulü Muhakemeleri Kanunu hükümleri uyarınca değerlendirilmektedir. Ancak bunun ile birlikte yasa koyucunun iş davalarında işçi lehine süreci kolaylaştıran hükümlere de yer verdiğini belirtmemiz gerekmektedir. Örneğin, davacı işçilerin iş davalarında yargı harcı ödemeleri gerekmemektedir. Mahkeme dava süresince aktif bir rol üstlenerek resen delileri toplamakta ve bunları yargılama aşamasında değerlendirmektedir. Bunun ile birlikte işçilere açmış oldukları davaları ile talep etmiş oldukları tazminat tutarının üzerinde de bir tazminat hak etmeleri yönünde karar verebilmektedirler.

3.2.6. Slovakya'da Toplu Sözleşme Sistemi

Slovakya Cumhuriyeti Anayasası grev hakkını temel bir hak olarak tanımaktadır. Bu konudaki düzenlemeye "temel haklar ve özgürlükler" bölümünde yer verilmiştir. Anayasa'da grev hakkı doğrudan, yetkili kişilerin ekonomik ve sosyal çıkarlarını korumak amacıyla başvurulmuş bir hak biçiminde tanımlanmaktadır. Grev, anayasada teminat altına alınmış olunmasına karşın gerek hukuk teorisinde, gerekse yargı kararlarında, anayasal grev hakkının hukuksal niteliği ile ilgili olarak ortak bir görüş oluşmuş durumda değildir.

Grev hakkı Anayasanın 37'inci maddesinin dördüncü fıkrasında temel bir hak olarak teminat altına alınmıştır. Grev hakkının kullanılması ile ilgili hükümler kanun ile düzenlenmiştir. Bu konuda, sadece toplu pazarlık aşamasında uyuşmazlığın çıkması halinde grev hakkını tanıyan 2/1991 sayılı Toplu Pazarlık Kanunu dışında, başka herhangi bir yasal düzenleme kabul edilmemiştir. Grev hakkı ile ilgili görüşlerin oluşmasına neden olan hüküm esasen Anayasanın 51'inci maddesi oluşturmakta olup, bu madde uyarınca Anayasanın 35,36 ve 37'nci maddenin dördüncü fıkrasında, 44'üncü ve 46'ıncı maddeler arasında yer verilen haklar sadece kanun ile düzenlenmek şartıyla tanıdığına ilişkin hükmü oluşturmaktadır. Bu biçimde oluşan hukuk teorisi doğrultusunda 2/1991 sayılı Toplu Pazarlık Kanunu hükümleri dışında uygulanan bir grevin yasa dışı bir grev olduğu kabul edilmektedir. Diğer taraftan ise Slovakya Cumhuriyeti Anayasasının 1993 yılında kabul edilmesinin ardından uzunca bir

zamandan beri gerek hukuk teorisinde gerekse yargı kararlarında ve de doktrinde çalışanların ekonomik ve sosyal çıkarlarını korumak amacıyla diğer bir grev hakkının var olduğu görüşü kabul görmeye başlamıştır. Bu görüşün genel kabul görmesi durumunda Toplu Pazarlık Kanununda ifade bulmuş olan hükümler dışında da grev uygulamasına gidilebilecektir. Bu görüşün oluşmasındaki nedense esas itibariyle Toplu Pazarlık Kanununun grev türlerinden sadece birini düzenlemekte olduğudur. Bugüne kadar grev hakkını düzenleyen başka bir kanunun kabul edilmemiş olunmasının grev hakkının salt Toplu Pazarlık Kanunu ile getirilen hükümler doğrultusunda uygulanabilir bir hak olduğu biçiminde yorumlanmaması gerektiği yönünde bir argüman geliştirilmiştir. Ancak bu doğrultuda çalışanların ekonomik ve sosyal menfaatlerini korumak amacıyla greve gidilecek ise, bu durumda bu hakkının Toplu Pazarlık Kanunu kapsamında kullanılması mümkün olmaktadır. Bu doğrultuda yine Slovakya Cumhuriyeti Anayasasının 2'nci maddesinin üçüncü fıkrasında ifade bulmuş olan; "Herkes kanunlarda yasaklanmadığı sürece istediği gibi hareket etmekte özgürdür.", prensibinden yola çıkılmaktadır.

3.2.6.1. Toplu Pazarlık Kanunu Hükümleri Uyarınca Yasal Grev

Toplu Pazarlık Kanunu hükümleri doğrultusunda grev kavramında işinin tamamen veya kısmen işçiler tarafından yerine getirilmemesi anlaşılmaktadır. Burada söz konusu olan işçilerin ortak bir biçimde hareket ederek işi bırakmalarıdır. Bu nedenle de grev, aslında bir grubun çıkarlarına yönelik olarak çıkan uyuşmazlıkların topluca ortaya konulmasına ilişkin bir eylemdir. Legal olarak uygulanan bir grev ne iş disiplinin ihlali, ne de iş ilişkisinin sona erdirilmesi anlamına gelmektedir. Toplu Pazarlık Kanunu sadece legal bir grev ile ilgili koşulları hüküm altına almaktadır ki bu grev sadece toplu pazarlık aşamasında ortaya çıkması halinde yasal bir grev olarak kabul edilmektedir. Bu nedenle ifade edildiği üzere Toplu Pazarlık Kanununda grev kavramı aslen dar manada tanımlanmış bir kavram olarak karşımıza çıkmaktadır ve grev sadece toplu pazarlık aşamasında iş uyuşmazlığın ortaya çıktığı durumlarda başvurulabilecek bir araç olmakta ve amaçları da esasen, bir toplu sözleşmenin imzalanması olmalıdır.

3.2.6.2. Grev Türleri

2/1991 sayılı Toplu Pazarlık Kanunu iki tür grevi kabul etmektedir. Bunlardan birincisi kolektif bir iş uyuşmazlığı çözümüne yönelik olarak yapılan grev, ikincisi ise toplu sözleşme imzalanması amacıyla yapılan grevdir. Toplu sözleşmenin imzalanması

amacıyla greve gidilmesi söz konusu oluyorsa, bu durumda grev kanunu hükümleri uyarınca yapılan bir grev olarak kabul edilmektedir. Bu tanım yine işyeri, işyeri üzerinde ve de dayanışma grevlerini düzenlemektedir. Grevlerin yasallığı yönünden ise, yasal ve yasa dışı grev olmak üzere bir ayırım söz konusu olmaktadır. Dayanışma grevi kavramı Toplu Pazarlık Kanunu hükmü uyarınca başka bir yerde toplu sözleşme imzalamak amacıyla yürütülen greve destek olmak amacıyla yürütülen grev olmaktadır. Ancak bir dayanışma grevinin yasal olabilmesi için, dayanışma grevi çağrısında bulunanlar uyuşmazlığın çözümlenmesi konusunda gerçek anlamda etkiye bulunabilecek nitelikte olmalıdırlar. Aksi halde yani ekonomik ve sosyal anlamda bir bağlantının bulunmaması halinde kanunun 20'nci maddesinin e fıkrası hükmü uyarınca yürütülen dayanışma grevi yasa dışı bir grev niteliğinde olmaktadır. İş mücadelesi araçları içerisinde grev en son araç olarak uyuşmazlık çıkıp arabulucunun da başarılı olamaması ve de hakeme gidilmemesi halinde uygulanabilmesi söz konusu olmaktadır. Bir grevin yasallığı mahkeme tarafından kontrol edilmektedir. Bu yönde mahkemeye gidilmesi halinde grevin ertelenmesi durumu ortaya çıkması söz konusu olmamaktadır. Bir grevin yasadışı olarak kabul edilebilmesi için gerekli koşullar kanunun 20'nci maddesinde ifade bulmuştur. Ancak burada ifade edilmesi gereken bir hususta buradaki yasadışılığın sadece Toplu Pazarlık Kanunu kapsamında yürütülen grevler için söz konusu olduğudur.

3.2.6.3. Grev Hakkının Bireysel Düzeyde Kapsam Alanı

Slovenya Cumhuriyeti Anayasası grev hakkını, yabancılarda dâhil olmak üzere sadece gerçek kişilere tanımaktadır. Ancak, Toplu Pazarlık Kanunu kapsamında tanınmış olan grev hakkı tüm gerçek kişileri kapsamamaktadır. Anayasal grev hakkının bir diğer özelliğini ise, bu hakkının işçiler tarafından bireysel olarak uygulama imkânına sahip olmamalarında, sadece birlikte bu hakkın tanındığı diğer gerçek kişilerle uygulama hakkına sahip olmalarında yatmaktadır. Grev hakkından gerçek kişilerin yararlanabilecekleri yönündeki ilke, Slovakya Cumhuriyeti Anayasa hükümlerinden üretilmiştir. Nitekim bu husus Anayasa'nın 12'nci maddesinde açık bir biçimde "Hiç kimse temel haklarını kullanıldığı gerekçesiyle zarara uğrayabilmesi mümkün değildir." şeklinde ifade bulmuştur. Toplu Pazarlık Kanununun 18'inci maddesinin birinci fıkrası hükmü uyarınca hiç kimse bir greve katılması konusunda zorlanamaz ya da greve katılması konusunda engellenemez. Bu doğrultuda gerek Anayasa'da, gerekse kanunda ifade bulmuş olan grev hakkının kullanılması yolunda yasalarda gerekli tedbirlerin

alınması zorunludur. Grev hakkı ile ilgili diğerk bir güvence ise, grev sırasında işverenin grevde bulunan işçiler yerine başka işçileri istihdamını yasaklayan hükümdür. Anayasa hükümleri uyarınca hâkimler, savcılar, silahlı kuvvetler mensupları, itfaiye ve kurtarma işlerinde çalışanlar, grev hakkına sahip değildirler. İfade edilmiş olan bu meslek grupları için Anayasa kesin bir grev yasağı getirmiş olmakla birlikte bazı meslek grupları için grev hakkının sınırlandırılmasına yönelik imkân tanımıştır. Bu konudaki kısıtlamalar 2/1991 sayılı Toplu Pazarlık Kanununun 20'nci maddesinde daha sonradan somutlaşmıştır. Bu doğrultuda aşağıdaki işlerde çalışanların grev hakları bulunmamaktadır:

- Vatandaşlarının sağlık ve güvenlikleri grev nedeniyle tehlikeye girmesi şartıyla sağlık ve sosyal hizmetler alanında çalışanlar.
- Nükleer santrallerinde, petrol ve doğalgaz hatlarında çalışanlar.
- Hâkimler, savcılar, silahlı kuvvetler mensupları ve hava güvenliği kontrol işlerinde çalışanlar.
- İtfaiye çalışanları, işyeri yönetmeliği uyarınca oluşturulan itfaiye ve kurtarma işleri üyeleri, grev halinde sağlık ve yaşam tehlikesinin ortaya çıkması koşulluyla telekomünikasyon güvenliği alanında çalışanlar.
- Olağanüstü halin ilan edildiği doğal afet bölgelerinde çalışanlar. Slovakya Cumhuriyeti hukuk teorisinde güncel olarak, 2/1991 sayılı kanunun grev yasaklarını düzenleyen hükümlerinin ne oranda Anayasa hükümleri ile uyumlu olduğu yönünde tartışmalar yürütülmektedir.

3.2.6.4. Yasadışı Grev

Toplu Pazarlık Kanununun 20'nci maddesi hükmü uyarınca aşağıdaki hallerde bir grev, yasadışı grev olarak kabul edilmektedir.

- a) Arabuluculuk aşamasından geçilmeden grev kararının alınması (bu husus dayanışma grevleri için geçerli değildir).
- b) Hakem sürecinden sonra alınan veya toplu sözleşme imzalandıktan sonra alınan grev kararı.
- c) Kanun hükümleri dikkate alınmadan ilan edilen ve uygulanan grevler.
- d) Toplu sözleşme bağlatmak amacı dışında alınan grev kararları.
- e) Ekonomik ve sosyal dayanışma açısından herhangi bir destek sağlaması mümkün olmayan dayanışma grevleri.
- f) Devlet tarafından yapılan savunma çağırıları aleyhine alınan grev kararları.

- g) Sağlık ve sosyal hizmet çalışanları tarafından alınan ve vatandaşların sağlık ve güvenliklerini tehlikeye atan grevler.
- h) Nükleer santral, petrol ve doğalgaz hatlarında çalışanların aldıkları grev kararları.
- i) Hâkimler, savcılar, silahlı kuvvetler mensupları ve hava kontrol güvenliğinden sorumlu çalışanların aldıkları grev kararları.
- j) İtfaiye çalışanları, işyeri yönetmeliği uyarınca oluşturulan itfaiye ve kurtarma işleri üyeleri, grev halinde sağlık ve yaşam tehlikesinin ortaya çıkması koşulluyla telekomünikasyon güvenliği alanında çalışanların aldıkları grev kararları.
- k) Olağanüstü halin ilan edildiği doğal afet bölgelerinde çalışanların aldıkları grev kararları.

Yukarıda sayılan durumlar dışında 3.12.2001 sayılı Devlet Memurları Kanununa göre, memurların iştirak etikleri grevler yasadışı bir grev olarak kabul edilmektedir. Görüldüğü üzere Slovakya Cumhuriyetinde oldukça geniş kapsamlı olarak grev yasağı uygulamaları düzenleme bulmuştur. Bir grevin yasadışı olup olmadığına ilişkin kararı, sendika organının merkezinin bulunduğu yerdeki yetkili mahkemeler vermektedir. Bu kapsamda açılan davanın grevi erteleme gibi bir sonucu bulunmamaktadır. Mahkeme ele aldığı davayı Hukuk Usulü Muhakemeleri Kanunu hükümleri doğrultusunda yürütmektedir. Slovakya Cumhuriyetinde yürürlükte olan hükümler doğrultusunda mahkemelere grevi doğrudan sona erdirme konusunda bir yetki verilmemiştir. Toplu Pazarlık Kanunu sadece bir grevin yetkili sendika organınca sona erdirilmesi hükmünü düzenlemektedir. Toplu Pazarlık Kanununun 20'nci maddesi hükmü uyarınca mahkeme sadece bir grevin yasal olup olmadığı konusunda karar vermektedir. Ancak mahkemenin grevin yasadışı olduğuna ilişkin bir karar vermesi halinde artık uygulamada da bu grevin sürdürülmesi olanak dâhilinde değildir.

3.2.7. Slovenya'da Toplu Sözleşme Sistemi

Slovenya Cumhuriyetinde iş mücadelesi aracı olarak sadece grev hakkı tanınmıştır, diğer bir ifadeyle işverenlerin mücadele aracı olan lokavt konusunda yasal bir düzenleme getirilmemiştir. Sosyalist hukuk sistemi içerisinde ki burada çalışanlar katılım süreci çerçevesinde toplumsal kaynakları oluşturan bir araç olarak görülmekteydi, grev hakkı diye bir hak tanınmamıştı. Mülkiyet hakkı konusunda bir değişikliğe gidilmesi ve Sosyalist Yugoslavya Cumhuriyeti Anayasasının hükümlerinin

1988 yılında ve 1989 yılında tadil edilmesinin ardından, grev işçilere anayasal bir hak olarak verilmiştir. 1991 yılında ise Federal Yugoslavya Cumhuriyeti Meclisi tarafından, Grev Kanunu kabul edilmiş olup, bu kanun günümüzde halen Slovenya Cumhuriyetinde yürürlüktedir. Ancak bunun ile birlikte Slovenya Cumhuriyetinin bağımsızlığını kazanmasıyla 1991 yılında ilan edilen Slovenya Cumhuriyeti Anayasasının 77'nci maddesinde, işçilerin grev hakkının teminat altına alındığının ifade edilmesi gerekmektedir. Grev hakkı sendikalara değil, işçilere tanınmıştır. Anayasa normları uyarınca grev hakkı sadece kamu çıkarına yönelik olmak kaydıyla kanun yoluyla sınırlandırılabilir. Slovenya Cumhuriyeti Anayasası hükümleri uyarınca birtakım spesifik kanunlar kabul edilmiştir.

Bunlar: Kamu Hizmetlileri Kanunu, Savunma Kanunu, Hava Taşımacılığı Kanunu, Gümrük Görevlilerine İlişkin Kanundur. Tüm bu kanunlar grev hakkını sınırlandırmaktadır. Ancak tüm bu kanunlara rağmen, grev hakkına ilişkin özel bir yasa kabul edilmemiştir. Bu nedenledir ki günümüzde halen Yugoslavya döneminden kalan grev kanunu hükümleri Slovenya Cumhuriyetinde uygulanmaktadır.

Grev Kanununun 1'inci maddesinde grev "Ekonomik ve sosyal hak ve çıkarlarını korumak amacıyla işçiler tarafından örgütlen iş bırakma eylemidir." biçiminde tanımlanmıştır. İşçiler bir greve katılıp katılmama konusunda bağımsız olarak karar vermektedirler. Bu nedenle de grev hakkı bireysel bir hak olarak kabul edilmekte, ancak kolektif bir biçimde eyleme dönüştürülmektedir. Kanun grevin farklı düzeylerde gerçekleştirilebilmesini mümkün kılmaktadır. Bu kapsamda grev kararı, kamu sektöründe veya özel sektörde alınabileceği gibi, sadece bir iş koluna yönelik olarak ya da genel grev biçiminde ortaya çıkabilir. Bir grev, grev kanunu hükümleri uyarınca organize edildiği durumlarda yasal grev olarak kabul görmektedir. Bu nedenle de bir grevin, insanların sağlığını, güvenliğini ve servetini tehlikeye düşürmemesi ve de grevin sonunda çalışanların yeniden iş başı yapacak biçimde organize olması gerekmektedir. Bunun ile birlikte çalışma arzusunda bulunan işçilerinin çalışma haklarının da engellenmemesi gerekmektedir.

Grev Kanununda, grev sürecinin nasıl işleyeceği detaylı olarak düzenlenmiştir. Bu doğrultuda greve gidilebilmesi için bir grev kararının alınması gerekmektedir. Grev ile ilgili organizasyonu bir sendika üstlenebileceği gibi işçilerin çoğunluğu tarafından da örgütlenebilir. Grev ile ilgili yetkili olan sendika ise, grev kararın alınacağı iş kolu, işletme veya işyerinde yetkili olan sendika olmaktadır. Eğer grevin ülke çapında

uygulanması söz konusu olacak ise, bu durumda en üst düzeydeki çatı örgütü yetkili olmaktadır. Ancak grev kararı bir sendika tarafından alınması söz konusu olmayacak ise bu durumda ilgili karar işletmenin veya işyerinin çoğunluğunu oluşturan işçilerce alınabilir. Grev kararı aşağıdaki hususları içermesi gerekmektedir:

- İşçilerin taleplerini
- Grevin başlama tarihini
- Greve katılacak işçilerin toplanacağı yer
- Grev komitesi

Slovenya Cumhuriyetinin en yüksek yargı organının vermiş olduğu bir karar ile bir grev kararının ancak yukarıda sayılan tüm unsurları içermesi halinde yasal bir grev olduğuna hükmetmiştir. Bu nedenle de yasal bir grev kararının alınabilmesi için sadece işçilerin taleplerinin iletilmesi ve grev komitesi ile ilgili bilgilerin belirlenmesi yeterli olmayıp bunun dışında mutlaka grevin başlama tarihini ve greve katılacak olan işçilerin toplanma yerlerinin de açıkça belirtilmesi gerekmektedir. Diğer bir husus ise grev kararının uygulanmasından önce belirli bir sürenin geçmesi gerektiğidir, bu yönde bir sürenin tayin edilmesindeki amaç taraflar arasında son bir defa uyuşmazlığın barışçıl yollarla çözülmesi imkânının tanınmasıdır. Grev komitesi ise, işçileri işveren temsilcisi karşısında temsil eden ve onların adına grevi idare eden bir organdır. Grev konusunda bir karar alındıktan sonra grevin organizasyonu bu grev komitesine geçmektedir. Bu komite sadece bir greve yönelik olarak faaliyet göstermekte olup görev süresi grev süresine bağlı olmaktadır. Yine bu komite grevi sevk ve idare eden organ olarak grevin başlama tarihini tebliği etmek ile yükümlüdür. Bu tebligatın ise mutlaka zamanında yapılması gerekmektedir, daha açık bir ifade ile özel sektörde alınan grev kararlarının grevin uygulanmasından 5 gün önce, kamu sektöründe ise 10 gün önce karşı tarafa tebliği edilmesi gerekmektedir. Gerek grev kararının alınıp uygulamaya geçilmesine kadar geçen süre zarfında, gerekse grev kararının uygulandığı süre içerisinde taraflar uyuşmazlığın çözüme kavuşturulması amacıyla hareket etmeleri gerekmektedir. Grev uygulamasına, greve karar veren ve sevk ile idare eden organ ile karşı tarafın uzlaşması ile birlikte sona erdirilmektedir. Ancak bir grevin sonuçlanmasına grev kararını alan taraf da sona erdirebilmektedir.

SONUÇ

Grev, ciddi ulusal kriz, ulusal güvenlik ya da genel sağlık gereklerine dayanarak yasaklanabilir. Bu durumlarda grevin askıya alınması ancak bir bağımsız organ kararıyla mümkündür. Daha genel bir şekilde grev hakkının kısıtlanabileceği veya yasaklanabileceği kesim sınırlı tutulmalıdır. Ancak devlet adına otorite kullanan devlet memurları grev dışında tutulabilir. Bunların dışında, dar anlamda temel hizmetlerde, yani kesintiye uğraması durumunda halkın geneli veya bir bölümünün yaşamı, güvenliği ya da kişisel sağlığının tehlikeye düşeceği hizmetlerde grev kısıtlanabilir. Temel hizmetler konusunda her ülkenin kendi koşulları dikkate alınmalıdır. Bazen uygulanan grevin süresi ve kapsamı nedeniyle topluma ciddi zararlar vereceği de değerlendirilebilir.

Temel hizmet sayılan işlerden bazıları şöyledir: hastaneler, elektrik hizmetleri, su şebekeleri, telefon hizmetleri, polis ve silahlı kuvvetler, itfaiye, cezaevleri, okulların temizliği ve öğrencilerin beslenmesi için gerekli gıdanın temini ile hava trafik kontrolü Buna karşılık temel hizmet sayılmayan çeşitli işler arasında ise şunlar zikredilmelidir: Radyo, TV, petrol tesisleri, limanlar, bankalar, vergi tahsilinde bilgi işlem hizmetleri, genel olarak taşıma işleri, pilotlar, demiryolları, posta, çöp toplama (ancak burada işin durması belli bir süre veya kapsamı aştığında bu iş temel hizmete dönüşebilir), soğutucular ve sair işler.

Anayasanın 54'üncü maddesinde; grev ve lokavtın yasaklanabileceği veya ertelenebileceği hallerin ve işyerlerinin kanunla düzenleneceği hükmüne yer verilmiştir.

Bu kapsamda mevzuatımızda yapılan düzenlemelere bakacak olursak; 6356 sayılı Kanun ile de grev yasakları azaltılmış ve tek maddede (m.62) toplanmıştır. Grev ve lokavtın yasak olduğu işler ve yerler ILO'nun talepleri de dikkate alınarak yaşamsal nitelik gösteren temel kamu hizmetleri ile sınırlandırılmıştır. Bu doğrultuda; noterlik, termik santralleri besleyen linyit üretimi, aşı ve serum imal eden müesseseler, eczane, klinik, sanatoryum, prevantoryum, dispanser gibi sağlıkla ilgili işyerleri, eğitim ve öğretim kurumları, çocuk bakım evleri, huzurevleri ve hava taşıma işlerinde grev yasağı kaldırılmıştır.

Öte yandan, 06.12.2012 tarihinde kabul edilen yeni 6362 sayılı Sermaye Piyasası Kanunu 26'ncı maddesi, bankacılık hizmetleriyle ilişkili olan borsaları da grev yasağı

kapsamına almıştır. Buna göre: “borsalar ve teşkilatlanmış diğer Pazar yerleri, merkezî takas kuruluşları ile MKK (Merkezî Kayıt Kuruluşu Anonim Şirketi) tarafından yürütülen hizmetler” grev yasağına tâbidir.

Diğer taraftan çalışma mevzuatlarında giderek artan esnekleşme süreci ile çalışma hayatının tarafları çıkarlarının arttırılmasına yönelik olarak uluslararası normları da dikkate alarak çeşitli taleplerde bulunsalar da küresel değişiklikler ışığında yeniden şekillenen çalışma ilişkileri kapsamında tüm tarafları memnun edebilecek bir reform üzerinde uzlaşma henüz sağlanamamıştır. Uluslararası Çalışma Örgütü denetim organlarının (Sendika Özgürlüğü Komitesi ve Uzmanlar Komisyonu) görüşleriyle uyum ise kısmen sağlanabilmiş görünmektedir.

ILO Sendika Özgürlüğü Komitesi, grevin iki durumda yasaklanabileceğini veya sınırlandırabileceğini kabul etmektedir. Bunlardan ilki, kesintiye uğraması halinde halkın yaşamını, kişisel güvenliğini veya nüfusun tamamının veya bir kısmının sağlığını tehlikeye sokma sonucunu doğuracak esaslı hizmetlerdir. İkincisi ise devlet adına otorite icra eden kamu görevlilerinin çalıştığı kamu hizmetleridir. Bu yasaklara belirli bir sınırlı süre için acil ulusal güvenlik hali de eklenmelidir.

Konunun son dönem Avrupa Birliği ile ilgili gelişmeler açısından değerlendirmesi ile ilgili olarak ise; Eylül 2010’da yapılan Anayasa değişikliği sonrasında Nisan 2012’de 4688 sayılı Kamu Görevlileri Sendikaları ve Toplu Sözleşme Kanunda 6289 Sayılı Kanun ile değişiklik yapılmıştır. Ayrıca 18.10.2012’de Türkiye Büyük Millet Meclisi 2821 ve 2822 sayılı Kanunların yerine geçen 6356 Sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu’nu onaylamıştır.

2821 ve 2822 sayılı Kanunlar askeri yönetim sırasında oluşmuş ve 87 ve 98 numaralı ILO Sözleşmeleri ve Avrupa Sosyal Şartı’nın gereklerini karşılayamamaktaydı. Türkiye bu sözleşmeleri sırasıyla 1993 ve 1952 tarihlerinde kabul etmiş olup bahse konu sözleşmeler çalışanların ve işverenlerin kendi seçtikleri kuruluşları kurarak haklarını toplu olarak savunmalarını güvence altına almaktadır.

87 no.lu Sözleşme sendika ve sendika kurma hakkını 97 no.lu Sözleşme sosyal taraflar için toplu iş sözleşmesi yapma hakkını korumaktadır. 87 ve 98 no.lu Sözleşmeler ayrıca AB Müktesebatının da bir parçasını olup sözleşmelerin uygulanması 19 uncu Sosyal Politika ve İstihdam Faslıının açılış kriterlerinden bir tanesidir. Yeni

mevzuatın öncelikli amacı da yasaların ILO Sözleşmeleriyle ve Avrupa Sosyal Şartı'yla uyumlu hale getirilmesidir.

Uluslararası Hukukta grev hakkına getirilecek sınırlamalarla ilgili kısa ve öz bir düzenleme olmadığı gibi ILO Sözleşmelerinin, İnsan Hakları Evrensel Bildirisi'nin ve Avrupa Sosyal Şartı'nın uygulanmasını denetleyen kurumların, Avrupa İnsan Hakları Mahkemesi veya Avrupa Adalet Divanı gibi bağlayıcı hükümler verme yetkisi de bulunmamaktadır. Ancak manevi etkileri ve dış politika üzerindeki etkileri inkâr edilemeyecektir. Teorik olarak Avrupa Birliği'nin bu konuda üye ülkeleri bağlayan düzenleme yapması beklenebilir. Ancak, AB Anlaşmasının 137'nci maddesinde açıkça grev hakkı ile ilgili uygulamanın madde kapsamı dışında olduğu belirtilmiş ve grev hakkı konusunda üye devletlere bırakılan yasal düzenleme yapma yetkisinde herhangi bir değişiklik getirilmemiştir. Bu itibarla grev hakkının sınırlanması ile ilgili düzenleme yapılması hala ulusal düzeyde yasak koyucunun, mahkemelerin ve sosyal tarafların iştigal sahasına girmektedir.

AB ülkelerinde grev hakkı veya özgürlüğü bir iş mücadelesi aracı olarak kabul görmüştür. Hemen hemen her ülkede grev hakkının mevzuat çerçevesinde uygulanabilir olduğu belirtilmiştir. Ancak bu hak ve ona getirilecek sınırlamalar ya açıkça yasayla düzenlenmiş ya da düzenleme yapılmaksızın içtihatların oluşumuyla ortaya çıkmıştır. Ayrıca AB Ülkelerinde grev sayısında azalma görüldüğü gibi klasik grevlerin etkisinin de azaldığı gözlenmektedir. Zira işsizlik oranının artış gösterdiği bir dönemde işçileri greve çıkmaya ikna etmek zorlaştığı gibi teknolojik olanakların gelişmesi ve çokuluslu şirketlerin artması nedeniyle grevin etkisi de beklenen düzeyde gerçekleşmemektedir. İşçi sendikaları, klasik grevler yerine işçiler için daha az ücret kaybına neden olacak aynı zamanda işverene daha çok üretim kaybı oluşturacak dayanışma grevi, kısmi grev, dönen grev, iş yavaşlatma gibi yöntemlere başvurmayı tercih etmektedirler. Diğer taraftan küçük boyutlu grevlerin bile ülke ekonomisi için büyük zararlar verecek sonuçlar doğurabileceği endişesi, işveren kesiminde ve hükümetlerde iş uyuşmazlıklarının grev dışındaki yollarla çözülmesi ile ilgili arayışlara neden olmaktadır. Gelecekte, taraflar arasındaki sosyal diyalogun gelişmesiyle birlikte grevlerin yasaklanmasından ziyade grev dışı yöntemlerle uyuşmazlıkların çözülmesi yönünde bir eğilimin güçleneceği düşünülmektedir.

Türkiye'deki durum AB ülkelerindekine göre farklılıklar arz etmektedir. Yasa ile oldukça detaylı oluşturulmuş düzenlemeler mevcuttur ve bu yönüyle de ülkemiz

eleştirilmektedir. Ancak, Türkiye'nin AB ülkeleri gibi bir süreçten geçmediğinden bu hassas konuda düzenleme yapmaksızın beklemek ve kendiliğinden yolunu çizmesine müsaade etmek de doğru bir davranış şekli olmasa gerektir.

6356 sayılı yeni Kanun önceki sendika ve toplu iş sözleşmesi mevzuatını tek bir Kanun'da toplamıştır. Bu değişiklik, olumlu bir değişiklik olarak görülmelidir; işçi, işveren, işyeri, işletme, işkolu, sendika, işçi sendikası, işveren sendikası, konfederasyon, sendika yetkilileri, işyeri toplu iş sözleşmesi, grup toplu iş sözleşmesi, çerçeve sözleşme, işletme toplu iş sözleşmesi, grev, lokavt, arabuluculuk, tahkim gibi anahtar terimlerin tanımları uyumlu hale getirmiştir. Bu konsolidasyon 1963 ve 1983'te iki dizi farklı kanunla (1963 tarihli 274 ve 275 sayılı kanunlar ve 1983 tarihli 2821 ve 2822) sendikalar ve toplu iş sözleşmelerini düzenleyen Kanun'dan farklı olarak terminolojide birlik getirmiştir. Bazı ortak anahtar terimler iki Kanunda farklı tanımlanmış ve bu da uygulamada sorunlar ortaya çıkarmıştır. Ayrıca yeni Kanun'un metni daha kısa, öz ve anlaşılır biçimde oluşturulmuştur. 6356 sayılı yeni Kanun'da 2821 ve 2822 sayılı Kanunlarda sayılan 152 madde yeni kanunda 83 maddede toplanmıştır. Yeni kanunda geçen "Grev Yasakları" konusunda ise genel görüş uluslararası standartları karşılayamasa da grev ve lokavtlar için kanuni yasakların kapsamı daralttığı yönündedir.

Bununla birlikte her ne kadar "zorunlu hizmetlere" getirilen geniş tanım ve havacılık sektöründeki grev yasaklarının kaldırılması sebebiyle kısıtlamaların bir nebze kaldırıldığı kabul edilse de kısıtlamaların çok katı ve devlet etkisinin çok güçlü olmaya devam ettiği görüşü hâkimdir. Belirtilen hususlar yerli ve yabancı literatürde 6356 sayılı Kanun'un önemli zayıf noktalardan biri olarak değerlendirilmektedir.

Ayrıca kanuni grevin tanımı konusunda da yeni kanunda açıklık bulunmadığı düşünülmektedir. Anayasa değişikliği ile siyasi, dayanışma amaçlı ve diğer grev türleri üzerindeki kısıtlamalar kaldırırken 6356 sayılı yasanın "kanuni grevi" yalnızca toplu pazarlık sırasındaki grevler olarak tanımladığı eleştirileri AB tarafından çeşitli platformlarda ifade edilmiştir. (58-1, 58- 2 ve 58-3 maddeler).

Konuyla ilgili ayrı bir husus ise grev ertelemeleri ve erteleme neticesinde grev yasağının ortaya çıkması halidir. Çoğulcu demokrasi ile yönetilen ülkelerde birçok sosyal hak gibi grevde bir sosyal hak olarak kabul edilmiş; bunun yanı sıra belirli sebeplerin varlığı halinde bazı sınırlamaların yapılabileceği de kabul edilmiştir.

Ülkemizde grev hakkı da diğer sendikal haklar gibi kabul edilmiş ve anayasal güvence altına alınmıştır. Ancak bazı sebeplerin varlığı halinde (Milli Güvenlik ve Genel Sağlık sebepleri ile) hükümetlere greve müdahale edebilme hakkı tanınmıştır.

Dünyada ve ülkemizde grev hakkına getirilen sınırlamaların temel mantığı şu fikre dayanmaktadır; grev sosyal yaşamı tehdit ettiğinde hatta milli güvenlik veya genel sağlığı tehlikeye düşürdüğünde greve müdahale edilmeli mi? Müdahale edilecekse müdahalenin ölçütleri neler olmalıdır?

Ülkemizde greve müdahale yetkisi Bakanlar Kuruluna verilmiştir. Ancak Bakanlar Kurulu bu yetkisini milli güvenlik ve genel sağlık sebepleri ile veya her iki sebebe dayandırarak kullanabilecektir. Dünya ülkelerinin birçoğunda bazı zorlayıcı sebeplerin varlığı halinde greve müdahale edilebileceği öngörülmüştür. Fransa’da 13 Temmuz 1938 tarihli kanun buna örnek gösterilebilir. İlgili kanunda ister memur ister işçi olsun herkesin ülkenin yüksek menfaatleri zorunlu kıldığında milletin hizmetinde bulunmakla yükümlü olduğu belirtilmektedir¹³⁶.

ABD’deki Taft Hartley Yasası dünyadaki birçok ülkedeki greve müdahale uygulamasına kaynak teşkil etmiştir. İlgili yasadaki düzenleme; “başvurulacak grev veya lokavt toplumun yazgısını ilgilendirecek boyutta ise başka bir deyişle milli güvenlik ya da halkın sağlığını tehdit ediyor ise başkana müdahalede bulunma hakkı tanınmıştır¹³⁷.”

Türkiye Cumhuriyeti sıklıkla grev ertelemeleri uygulamalarından dolayı hem ulusal sendikal kuruluşlar tarafından hem de ILO’nun sendikal özgürlükler komitesi tarafından eleştirilmektedir. Eleştirilen noktalar;

- Ertelemelerin yapılmasında sübjektif kriterlerin uygulanması, objektif kriterlerin göz ardı edilmesi,
- Erteleme süresi bitiminde tekrar greve devam edilememesi, erteleme grev yasağına dönüşmesi,
- İdarenin yargı kararına uymaması veya geç uyması,

¹³⁶ KUTAL, Metin, Hükümetin Greve Müdahale-si (Hukuki Esasları ve Tatbikatı), İ.Ü., İktisat Fak., İktisat ve İhtimaiyat Enstitüsü, Sosyal Siyaset Konferansları, 22-23 Kitap, İstanbul.

¹³⁷ DEMİRCİOĞLU, Murat, Türk İş Hukukunda Grev Haklarına İdari Tasarruflarla Müdahale, İş Hukuku Dergisi, Cilt:1 Sayı:2.

- İdarenin yargı sürecini kendi lehine etkilemesi şeklinde saymak mümkündür¹³⁸.

Sonuç olarak, grev nasıl vazgeçilemez sendikal ve sosyal bir hak ise, başvurulacak grev toplumun yazgısını ilgilendirecek boyutta ise başka bir deyişle milli güvenlik ya da genel sağlığı tehdit ediyorsa müdahale yapılabilmesi, bu müdahale erteleme olarak yapılmalı, grev yasağına dönüşmemelidir. Hükümetler sosyal hakların kullanılmasında işverenlerden yana tavır almamalıdır, aksi durumda toplumda huzurun sağlanmasında büyük rolü olacak sosyal adaleti gerçekleştirmek mümkün olamayacaktır.

¹³⁸ GÜNDÜZ, Selim, DEMİR, Özcan, Doğu Anadolu Bölgesi Araştırmaları, 2007, Fırat Üniversitesi Yayınları.

KAYNAKLAR

1. Kitaplar ve Makaleler

- Amsterdam Anlaşması, <http://www.bumko.gov.tr/TR,1173/aetatab-antlasmalari-ve-temel-belgeleri.html>, (12.10.2014).
- ASTARLI, Muhittin, İş Hukuku, Turhan Kitabevi, Ankara,2011.
- Avrupa İnsan Hakları Sözleşmesi Metni, http://www.yargitay.gov.tr/abproje/belge/temelbelge/AIHS_Tr_A6format.pdf, (12.10.2014).
- AYDEMİR, Murteza, Türk Hukunda ve Mukayeseli Hukukta Grev Hakkı ve Lokavtın Sınırları, Selüloz-İş Sendikası Yayınları, İstanbul,2001,s.187.
- AYDEMİR, Mürteza, Türk Hukukunda ve Mukayeseli Hukukta Grev Hakkı ve Lokavtın Sınırları, Selüloz-İş Sendikası Yayınları, İstanbul, 2001, s. 47.
- BAŞBUĞ, Aydın, İş Sözleşmesinin Değişen Şartlara Uyarlanması, İstanbul, 2007, s.54.
- BAŞBUĞ, Aydın, İş ve Hukuk, Binyıl Yayınları, Ankara,2011, s. 42.
- BAŞBUĞ, Aydın, Toplu İş İlişkileri ve Hukuk, Şeker-İş Sendikası Yayınları, Aralık,2012, s.167.
- DEMİRCİOĞLU, Murat, Türk İş Hukukunda Grev Haklarına İdari Tasarruflarla Müdahale, İş Hukuku Dergisi, Cilt:1 Sayı:2.
- EKMEKÇİ, Ömer, “Toplu İş Sözleşmesinde Tarafların İradeleriyle Sonradan Değişiklik Yapılması”, Çimento İşveren Dergisi, Eylül,1996,s.23.
- EKONOMİ, Münir, İş Hukuku, İstanbul,1987, s.38.
- ERTÜRK, Şükran “İş Mücadelesinde Denge İlkesi”, Dokuz Eylül Üniversitesi Hukuk Fakültesi Yayınları, İzmir, 1999, s. 466.
- ESENER, Turhan, İş Hukuku, Ankara, 1975, s. 594; Ertürk, a.g.e., s. 36.
- "F. von Prondzynski, “Ireland”, The Regulation of Working Conditions in the Member States of the European Union, volume 2, Ed. by. C. Bollendorph, N. Bruun, J.C. Villalon, T. Treu, M. Weiss, B. Hepple, F. D. Lopez, Y. Kravaritou, A. L. Caen, M. Stroobant, R. Nielsen, B. Nyström, J. S. Leite, G.P. Cella, U. Runggaldier, A. Jacobs, R. Schintgen, F. von Prondzynski, M. Pinto, Belgium, European Commission, 1998, s.108."

- GÜLER, Burcu, “Psiko-sosyal Boyutuyla Grev”, <http://calismatoplum.org/sayi32/guler.pdf>, (12.11.2014).
- GÜLMEZ, “Toplu Pazarlık ve Grev Hakları ve Türkiye”, Avrupa Sosyal Şartı ve Türkiye Kolokiyumu, s.144.
- GÜLMEZ, Mesut, "İnsan Hakları Avrupa Sözleşmesi'nin Hazırlık Süreci ve II. Madde", İnsan Hakları Yıllığı, Cilt 16, 1994, s. 15-36.
- GÜLMEZ, Mesut, Avrupa Birliğinde Sosyal Politika, Türkiye-AB Sendikal Koordinasyon Komisyonu Yayını, Ankara, Mart 2003, s. 1 vd.
- GÜLMEZ, Mesut, Avrupa Birliğinde Sosyal Politika, Türkiye-AB Sendikal Koordinasyon Komisyonu Yayını, Ankara, Mart 2003, s. 192.
- GÜLMEZ, Mesut, Dünyada Memurlar ve Sendikal Haklar, TODAİE Yayınları, Ankara, 1996, s. 192
- GÜLMEZ, Mesut, Sendikal Haklarda Uluslararası Hukuka ve Avrupa Birliği'ne Uyum Sorunu, Belediye-İş Yayınları, Ankara, 2005, s. 112.
- GÜLMEZ, Sendikal Haklarda Uluslararası Hukuka ve Avrupa Birliği'ne Uyum Sorunu, s. 219; TİSK, Sosyal Yönleriyle Avrupa Topluluğu, s. 17.
- GÜNAY, Cevdet İlhan, Toplu İş Sözleşmesi Grev ve Lokavt Hukuku, Ankara, 1999, s.258.
- GÜNDÜZ, Selim, DEMİR, Özcan, Doğu Anadolu Bölgesi Araştırmaları, 2007, Fırat Üniversitesi Yayınları.
- GÜZEL, Ali GÖKÇEOĞLU, Şebnem "Çalışanların Temel Sosyal Hakları Topluluk Şartı", Çimento İşveren, Cilt 6, Sayı 5, Eylül 1992, s. 3 vd.
- GÜZEL, Ali, “ILO Normlarının İç Hukuka Etkisi ve Türk İş Hukuku'nun Gelişmesine Katkısı”, 20. Kuruluş Yılı Kutlama Semineri, İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Türk Milli Komitesi, Ankara, 1997, s. 4 vd.
- KABOĞLU İbrahim, Kollektif Özgürlükler, Dicle Üniversitesi Basımevi, Diyarbakır, 1989, s. 135.
- KOCAOĞLU, Mehmet, Sosyal Politika, TÜHİS, Ankara, 1997, s.207 vd.
- KORAY, Meryem, Sosyal Politika, Ezgi Kitabevi, Bursa, 2000, s. 89.

- KUTAL, Metin, Hükümetin Greve Müdahale-si (Hukuki Esasları ve Tatbikatı), İ.Ü., İktisat Fak., İktisat ve İçtimaiyat Enstitüsü, Sosyal Siyaset Konferansları, 22-23 Kitap, İstanbul.
- M.G. Rood, "France", International Encyclopaedia for Labour Law and Industrial Relations, s. 262-263.
- Manfred Weiss, "Germany", International Encyclopaedia for Labour Law and Industrial Relations, s. 605-607.
- NARMANLIOĞLU, Ünal, Grev, Dokuz Eylül Üniversitesi Yayınları, Ankara 1990, s. 54., Can Tuncay, Toplu İş Hukuku, Alfa, 1999, s. 236
- NARMANLIOĞLU, Ünal, İş Hukuku Toplu İş İlişkileri, Beta Basım A.Ş., Mayıs, 2013, İstanbul, s.25.
- Richard Reinhard, "Alman İş Hukukunda İş Mücadelesi Araçlarında Eşitlik", Çev. Öner Eyrenci, İş Hukuku Dergisi, Cilt II, Sayı 1, s. 17.
- SAYMEN, Ferit, EKONOMİ, Münir, Türk İş Hukuku Dersleri, İstanbul, 1967, s. 262.
- SUR, Melda, İş Hukukunun Uluslararası Kaynakları, Avrupa Konseyi Çerçevesinde Kabul Edilen Belgeler, s. 98; Gülmez, Avrupa Birliği'nde Sosyal Politika, s. 182.
- SUR, Melda, İş Hukukunun Uluslararası Kaynakları, Avrupa Konseyi Çerçevesinde Kabul Edilen Belgeler, Dokuz Eylül Üniversitesi Hukuk Fakültesi Yayınları, İzmir, 1995, s. 44.
- SUR, Melda, Toplu İş Sözleşmesi Özerkliği ve Teşmil, Ankara, 1991.
- SUR, Melda, Grev Kavramı, Dokuz Eylül Üniversitesi Yayınları, İzmir, 1987, s. 6.
- SÜZEK, Sarper, İş Hukuku, 3.Baskı, İstanbul, 2008 s. 35.
- ŞAHLANAN, Fevzi, Toplu İş Sözleşmesi, İstanbul, 1992, ss.186-187.
- TALAS, Cahit, Toplumsal Politika, İmge Yayını, 4. Baskı, Ankara, 1995, s. 31-252; GÜLMEZ, Mesut "Avrupa Sosyal Şartı'na Genel Bir Bakış ve Türkiye", İnsan Hakları Yıllığı, Cilt 12, 1990, s. 91-124
- TİSK, Avrupa Birliği'nin Sosyal Politika Gündemi, Ankara, 2000, s. 24.
- TUNCAY, Can Toplu İş Hukuku, Alfa, 1999, s. 236.

- TUNCAY, Can, “ Türk İş Hukuku’nun Avrupa Birliği İş Hukuku’na Uyumu”, AB-Türkiye Endüstri İlişkileri, Ed. by. Alpay Hekimler, Beta, İstanbul, 2004, s. 46.
- TUNCAY, Can, “87 sayılı ILO Sözleşmesi ve Türkiye’nin Uyumu”, 20. Kuruluş Yılı Kutlama Semineri, İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Türk Milli Komitesi, Ankara, 1997, s. 73.
- TUNÇOMAĞ, Kenan, CENTEL, Tankut, İş Hukukunun Esasları, Beta, İstanbul, 2003, s. 461.
- TUNÇOMAĞ, Kenan, İş Hukukunun Esasları, Beta, İstanbul, 1988, s. 508.
- Türk-İş, Çalışma Yaşamının Uluslararası Kuralları, ILO Bürosu, Ankara, 1989, s. 41.
- "Ulrich Zachert, “Germany”, The Evolution of Labour Law, volume 2:National Reports, Belgium, European Commission, 2005, s. 163-164."
- ULUCAN, Devrim, “Kara Avrupası ve Türkiye’de Kollektif İş Hukuku ve Uygulaması”, Banksis I. Uluslararası Semineri, İstanbul, 1985, s.74.
- ULUCAN, Devrim, Toplu İş Sözleşmesi Özerkliği ve Hukuki Niteliği, İstanbul, 1981, s.53
- ÜNAL Ayşe, Çeşitli Ülkelerde ve Türkiye’de Grev Oylaması, Bursa, 1993, s. 6.
- ÜNSAL, Engin, Memur Sendikaları, Boyut Kitapları, İstanbul, 1999, s. 85.
- Yargıtay 9. H.D. 21.01.1983 tarih, 82/9637 E. 83/144 K., Tekstil İşveren Dergisi, Temmuz 1983, s. 19.
- Yargıtay 9. H.D., 19.12.1968 tarih, 14483/15638 sayılı kararı, Lebib Yalkın Yayınları, C. A/3-a,s. 42.
- YILDIRIMOĞLU, Hakan, “Avrupa Birliği ve Türkiye’de Grev Yasakları”, Yüksek Lisans Tezi, İstanbul Üniversitesi, SBE, İstanbul, 2006,s.4.

2. .Elektronik Kaynaklar

- T. C. Adalet Bakanlığı, Avrupa Birliği Genel Müdürlüğü, "Türkiye için Müzakere Çerçevesi", <http://www.abgm.adalet.gov.tr/muzakerecweb.pdf>, 29 Haziran 2014.
- http://www.eesc.europa.eu/documents/opinions/avis_en.asp., 21 Temmuz 2014.
- http://www.eesc.europa.eu/documents/opinions/avis_en.asp., 21 Temmuz 2014.
- <http://www.ilo.org/ilolex/english/casframeE.htm>, 18 Haziran 2014;

<http://www.ilo.org/ilolex/english/casframeE.htm>, 18 Ocak 2015.

<http://www.kazanci.com.tr/>, Danıştay 10. Daire 1995/6497 E. 1997/3777 K.

<http://www.kazanci.com.tr/>, Danıştay 10. Daire, 9.10.2002, 2000/2369 E., 2002/3678 K

<http://www.kazanci.com.tr/>, Danıştay İdari Dava Daireleri Genel Kurulu 2003/271 E.
2005/273 K.

<http://www.mfa.gov.tr/birlesmis-milletler-teskilati-ve-turkiye.tr.mfa>

http://www.tbmm.gov.tr/anayasa/anayasa_2011.pdf,(26.10.2014).

http://www.tbmm.gov.tr/anayasa/anayasa_2011.pdf,(26.10.2014).