

**GREV HAKKININ SINIRLANDIRILMASI VE BU SINIRLANDIRILMANIN
ULUSLARARASI İLKELER İŞİĞİNDA DEĞERLENDİRİLMESİ**

FERDANE ASENA GÜVENBAŞ

MAYIS 2019

İZMİR EKONOMİ ÜNİVERSİTESİ

SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ

**GREV HAKKININ SINIRLANDIRILMASI VE BU SINIRLANDIRILMANIN
ULUSLARARASI İLKELER İŞİĞİNDA DEĞERLENDİRİLMESİ**

FERDANE ASENA GÜVENBAŞ

Yüksek Lisans Tezi

DANIŞMAN

Doç. Dr. S. ALP LİMONCUOĞLU

Mayıs 2019

Lisansüstü Eğitim Enstitüsü Onayı



Doç. Dr. Mehmet Efe Biresselioglu

Enstitü Müdürü

Bu tezin Yüksek Lisans derecesi için gerekli şartları sağladığını onaylarım.

Prof. Dr. Huriye Kubilay

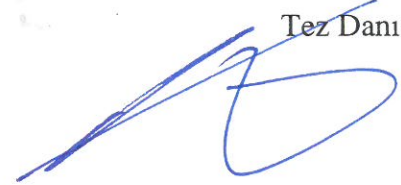
Özel Hukuk Anabilim Dalı Başkanı



Tez tarafımızdan okunmuş, Yüksek Lisans derecesi için kapsam ve kalite yönünden uygun olduğu kabul edilmiştir.

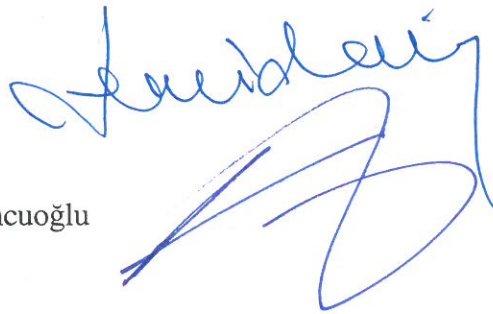
Doç. Dr. Siyami Alp Limoncuoglu

Tez Danışmanı



Yüksek Lisans Sınavı Jüri Üyeleri

Prof. Dr. Fevzi Demir



Doç. Dr. Siyami Alp Limoncuoglu

Doç. Dr. Zeynep Şişli



ABSTRACT

LIMITATION OF THE RIGHT TO STRIKE AND THE EVALUATION OF THIS LIMITATION IN THE LIGHT OF INTERNATIONAL PRINCIPLES

Ferdane Asena GÜVENBAŞ

İzmir University of Economics

Institute of Social Sciences

Private Law Graduate Program

Supervisor: Assoc. Prof. Dr. S. Alp Limoncuoğlu

The right to strike is one of the most fundamental human rights on Earth. Despite all the advances in terms of the right to strike, the right to strike in the legislation of our country becomes unenforceable, as striking is prohibited beyond the basic services and striking delays are not implemented to its position in accordance with international documents. This situation poses a major problem in terms of the collective labour law of our country. Therefore, the subject of our work is to explain what the right of strike is and the progress of the stages of striking, the right to strike covered by the laws of our country and the disclosure of this situation in the light of international principles and decisions.

The first part of our work is to address the strike, the definition of the right to strike and the historical process. In the second part, the international documents containing the right to strike, the implementation of the right to strike in the laws of our country and statutory limitations are examined. The third part of our work is to discuss the compliance of the strike prohibitions in the Law on Trade Unions and Collective Labour Agreements No. 6356 to International Labour Organisation (ILO) principles. Deferred, and therefore non-materialisation of postponed strikes, are interpreted in the light of judicial decisions and the principles of the ILO.

The aim of our work is to transfer the awareness that the right to strike came about as a result of the long struggles of workers, to reveal the legal position and importance of the right to strike, the problems and the factual state of the right to strike in our law, and to ultimately contribute to its development.

Key Words: Strike, Right to Strike, Prohibition of Strike, Suspension of Strike, Union



ÖZET

GREV HAKKININ SINIRLANDIRILMASI VE BU SINIRLANDIRILMANIN ULUSLARARASI İLKELER IŞIĞINDA DEĞERLENDİRİLMESİ

Ferdane Asena GÜVENBAŞ

İzmir Ekonomi Üniversitesi

Sosyal Bilimler Enstitüsü

Özel Hukuk Yüksek Lisans Programı

Tez Danışmanı: Doç. Dr. S. Alp Limoncuoğlu

Grev hakkı Dünya üzerinde yer alan en temel insan haklarından biridir. Grev hakkı açısından yaşanan tüm bu ilerlemelere rağmen ülkemiz mevzuatında grev hakkı, grevin temel hizmetler dışında da yasak olmasıyla ve grev ertelemeleriyle uluslararası belgelerdeki konumuna nazaran uygulanamaz hale gelmektedir. Ülkemiz toplu iş hukuku açısından bu durum önemli bir sorun teşkil etmektedir. Bundan dolayı çalışmamızın konusu öncelikle grev hakkının ne olduğunun ve gelişim aşamalarının açıklanması, ardından grev hakkının ülkemiz kanunlarında yeri ve bu durumun uluslararası ilkeler ve kararlar ışığında açıklanmasıdır.

Çalışmamızın birinci bölümü grevin, grev hakkının tanımını ve tarihsel sürecini ele almaktadır. İkinci bölümde ise grev hakkının yer aldığı uluslararası belgeler, ülkemiz kanunlarında grev hakkının uygulanışı ve kanuni sınırlandırılmaları incelenmiştir. Çalışmamızın son bölümü olan üçüncü bölümünde ise 6356 sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu'nda yer alan grev yasaklarının UÇÖ ilkeleriyle uyumu tartışılmıştır. Ertelenen ve bundan dolayı gerçekleştirilemez duruma gelen grev ertelemelerine yer verilmiş, bu ertelemeler yargı kararları ve UÇÖ ilkeleri ışığında yorumlanmıştır.

Çalışmamızın amacı grev hakkının, işçilerin uzun mücadeleleri sonucunda kazanılan bir hak olduğunun bilincinin aktarılması, grev hakkının hukuksal yerinin ve öneminin ortaya konulması, hukukumuzda grev hakkı hususunda yaşanan

problemlerin ve fiilî durumun açıklanması ve nihayetinde geliştirilmesine katkıda bulunmaktır.

Anahtar Kelimeler: Grev, Grev Hakkı, Grev Yasağı, Grev Ertelemesi, Sendika



TEŞEKKÜR

Tezimin baŐtan itibaren her aşamasında, itinaıyla katkılarını sunan, beni yönlendiren ve çalıŐmamın mevcut haline gelmesini sağlayan kıymetli ve saygıdeğer hocam Doç. Dr. S. Alp Limoncuoğlu'na teŐekkürü bir borç bilirim.



KISALTMALAR

BM	: Birleşmiş Milletler
UÇÖ	: Uluslararası Çalışma Örgütü
ESKHUS	: Ekonomik, Sosyal ve Kültürel Haklara İlişkin Uluslararası Sözleşme
AİHS	: Avrupa İnsan Hakları Sözleşmesi
AİHM	: Avrupa İnsan Hakları Mahkemesi
ASŞ	: Avrupa Sosyal Şartı
AB	: Avrupa Birliği
ABAD	: Avrupa Birliği Adalet Divanı
SÖK	: Sendika Özgürlüğü Komitesi
UK	: Uzmanlar Komitesi

İÇİNDEKİLER

ABSTRACT	V
ÖZET	vii
TEŞEKKÜR.....	ix
KISALTMALAR.....	X
İÇİNDEKİLER.....	XI
1.BÖLÜM.....	1
GREV, GREV HAKKI VE GREV HAKKININ TARİHÇESİ	1
1.1. Grev Kavramı	1
1.1. Grev Hakkı.....	3
1.2. Grev Hakkının Tarihçesi	5
1.3.1. Dünya’da Grev Hakkının Tarihçesi	5
1.3.2. Türkiye’de Grev Hakkının Tarihçesi.....	7
2.BÖLÜM.....	11
GREV HAKKI, SINIRLARI VE GREV ERTELEMESİ.....	11
2.1. ULUSLARARASI HUKUKTA	11
2.1.1. BİRLEŞMİŞ MİLLETLER VE GREV HAKKI	11
2.1.1.1. BM İnsan Hakları Evrensel Bildirgesi	11
2.1.1.2. Medeni ve Siyasi Haklara İlişkin Uluslararası Sözleşme.....	12
2.1.1.3. Ekonomik, Sosyal ve Kültürel Haklara İlişkin Uluslararası Sözleşme	14
2.1.1.4. BM Toplumsal Gelişme ve İlerleme Bildirgesi	15

2.1.2. Uluslararası Çalışma Örgütü ve Grev Hakkı	16
2.1.2.1. Sendika Özgürlüğü ve Örgütlenme Hakkının Korunmasına İlişkin 87 Sayılı Sözleşme	17
2.1.2.2. Örgütlenme ve Toplu Pazarlık Hakkı İlkelerinin Uygulanmasına İlişkin 98 Sayılı Sözleşme	20
2.1.2.3. Kamu Hizmetinde Örgütlenme Hakkının Korunması ve İstihdam Koşullarının Belirlenmesi Yöntemlerine İlişkin 151 Sayılı Sözleşme	21
2.2.2.4. Toplu Pazarlığın Geliştirilmesine İlişkin 154 Sayılı Sözleşme	22
2.1.3. Avrupa Konseyi ve Grev Hakkı	23
2.1.3.1. Avrupa İnsan Hakları Sözleşmesi	23
2.1.3.2. Avrupa Sosyal Şartı	29
2.1.4. Avrupa Birliği ve Grev Hakkı	33
2.2. Ulusal Hukukta	37
2.2.1. 1924 Anayasası Döneminde Grev Hakkının Sınırlandırılması	37
2.2.2. 1961 Anayasası Döneminde Grev Hakkının Sınırlandırılması	39
2.2.2.1. 275 Sayılı Toplu İş Sözleşmesi, Grev ve Lokavt Kanunu Uyarınca Grev Hakkının Sınırlandırılması	40
2.2.2.1.1. 275 Sayılı Kanun'da Grev Prosedürleri	41
2.2.2.1.1.1. Toplu Görüşmeler ve Uzlaşma	41
2.2.2.1.1.2. Grev Kararı Alınması	42
2.2.2.1.2. Sürekli Grev Yasakları	43
2.2.2.1.3. Geçici Grev Yasakları	43
2.2.2.1.3.1. Grev Ertelemesi	44
2.2.2.1.3.2. Grev Oylaması	45
2.2.2.1.3.3. Diğer Mevzuat Hükümleri ve Grev Hakkının Sınırlandırılması	46
2.2.2. 1982 Anayasası Döneminde Grev Hakkının Sınırlandırılması	46
2.2.2.1. 2822 Sayılı Toplu İş Sözleşmesi, Grev ve Lokavt Kanunu Uyarınca Grev Hakkının Sınırlandırılması	48
2.2.2.1.1. 2822 Sayılı Kanun'da Grev Prosedürleri	50
2.2.2.1.1.1. Toplu Görüşmeler ve Uzlaşma	50
2.2.2.1.1.2. Grev Kararı Alınması	50

2.2.2.1.2. Sürekli Grev Yasakları.....	51
2.2.2.1.3. Geçici Grev Yasakları.....	54
2.2.2.1.3.1. Grev Ertelemesi.....	55
2.2.2.1.3.2. Grev oylaması	56
2.2.2.2. 6356 Sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu Uyarınca Grev Hakkının Sınırlandırılması.....	58
2.2.2.2.1. 6356 sayılı Kanun'da Kanuni Grev Prosedürleri	60
2.2.2.2.1.1. Toplu Görüşmeler ve Uzlaşma	60
2.2.2.2.1.2. Grev Kararı Alınması	62
2.2.2.2.2. Sürekli Grev Yasakları.....	63
2.2.2.2.3. Geçici Grev Yasakları.....	67
2.2.2.2.3.1. Grev Ertelemesi.....	68
2.2.2.2.3.2. Grev Oylaması	71
2.2.2.2.3. Diğer Mevzuat Hükümleri ve Grev Hakkının Sınırlandırılması	73
ÜÇÜNCÜ BÖLÜM.....	75
GREV HAKKININ SINIRLANDIRILMASININ ULUSLARARASI VE ULUSAL YARGI KARARLARI IŞIĞINDA DEĞERLENDİRİLMESİ.....	75
3.1. UÇÖ ve Grev Hakkına Genel Bir Bakış.....	75
3.2. Greve Doğru Giden Süreç	80
3.3. Sürekli Grev Yasaklarının Uluslararası ve Ulusal Yargı Kararları Işığında Değerlendirilmesi.....	82
3.4. Geçici Grev Yasaklarının Uluslararası ve Ulusal Yargı Kararları Işığında Değerlendirilmesi.....	86
3.5. Grev Ertelemelerinin Uluslararası ve Ulusal Yargı Kararları Işığında Değerlendirilmesi.....	88
3.6. Sonuç	106
KAYNAKÇA	109

1.BÖLÜM

GREV, GREV HAKKI VE GREV HAKKININ TARİHÇESİ

1.1.Grev Kavramı

Grev kavramı, çeşitli şekillerde ifade edilse de grevi temel olarak iki ayrı açıdan tanımlamak mümkündür. Bunlardan ilki grevin unsurlarını, temel özelliklerini içeren genel grev tanımı diğeri ise çeşitli ülkelerin mevzuatlarına göre belirlenen kanuni tanımlarıdır. Dilimize Fransızca “greve” kelimesinden gelen grevin ilk anlamı deniz veya nehir kenarındaki kumsal arazidir¹. Diğer anlamı ise Fransa’da Seine Nehri’nin yanında bulunan meydanın adıdır. İş arayan kişilerin zaman zaman bu meydana beklemeleri halk tarafından “grev yapmak” olarak adlandırılmış ve XIX. yüzyılın başlarından itibaren işçilerin çeşitli menfaatler elde etmek amacıyla toplu olarak ve iradi şekilde iş bırakmalarına “grev” denilmiştir². Grev hangi tarafın başarı sağlayacağını bilinmediği bir mücadeledir³.

Sosyolojik anlamda grev belirli bir mesleğe mensup olanların karşı koymak istediği durum ya da karar karşısında toplu olarak iş bırakmak suretiyle direnmesi olarak⁴ tanımlansa da hukuki olarak grev en genel anlamıyla tipik bir işçi eylemi olup, bağımlı çalışanların iradi olarak topluca işlerini bırakmalarını, çalışmamalarını ifade eder⁵. Diğer bir deyişle çalışma koşullarını kendi lehlerine değiştirmek ve yeni hak ve menfaatler sağlamak amacıyla işçilerin çoğunun önceden aralarında karar vererek bir iş yerinde veya işkolunda belirli ya da belirsiz bir süre için çalışmaya son verme

¹ Alpaslan Işıklı, İş Hukuku, İmaj Yayınevi, Ankara, 2002, s.328

² İftar Cengiz Urhanoğlu, A. Eda Manav, “Türk Hukuku’nda Grev Yasakları”, Türkiye Adalet Akademisi Dergisi, Cilt:1, Sayı:5, 2011, s.21

³ Turhan Esener, İş Hukuku, Sevinç Matbaası, Ankara, 1975, s.542

⁴ Melda Sur, Grev Kavramı, Dokuz Eylül Üniversitesi Yayınları, İzmir, 1987, s.7 ve Prof. Dr. Ünal Narmanlıoğlu, Grev, Ankara Üniversitesi Basımevi, Ankara, 1990, s.54

⁵ Ünal Narmanlıoğlu, İş Hukuku II-Toplu İş İlişkileri, D.E.Ü. Matbaası, İzmir, 2001, s.519

durumlarıdır⁶. Grev işçilerin birleşerek sermayedarlara karşı kullandıkları tesirli bir mücadele vasıtasıdır⁷. Gerçekten de grev, bir amaç olmayıp işverene karşı işçilerin yararlarını sağlamaya ve korumaya hizmet eden bir iş mücadelesi aracıdır⁸. Bundan dolayı çalışma ile ilgisi bulunmayan öğrenci grevi, açlık grevi gibi kavramlar grevi değil, toplu protestoyu ifade etmektedir⁹. Aynı zamanda grev, belirli bir mücadele amacı için planlı olarak işin terki anlamında işçiler tarafından başvuru kolektif bir tedbirdir¹⁰.

Grevin iş mücadelesi olarak tanımlanması, işveren üzerinde önemli bir baskı oluşturabilecek unsurları ve sonuçları barındırmasından kaynaklanmaktadır. İşçilerin işi bırakmaları iş yerinde üretimin durmasına ve işverenin ekonomik olarak zarar görmesine neden olmaktadır. Bundan dolayı geçen yüzyılda zor ve şiddet kullanma aracı olarak görülüp yasaklanan grev, günümüzde vazgeçilemez temel haklar arasında yerini almıştır¹¹. Grevin neden olduğu sonuçlar ve oluşturduğu baskı sadece işverenlere yönelik olmayıp hükümetleri de kapsamaktadır. Etkisi geniş kapsamlı olan bir grev, hem grev yapan ve yapmayan işçileri, hem de yukarıda da belirtildiği gibi işverenleri ve devletleri de etkilediğinden işçilerin sahip olduğu en etkili mücadele aracıdır.

İş sözleşmelerinin hazırlanması genellikle işverenler tarafından belirlendiğinden ve işverenler sosyal ve iktisadi olarak güçlü olmalarından dolayı gerçek pazarlık, grevler sayesinde sağlanabildiğinden sosyal denge ve düzenin korunması da bu sayede mümkün olur¹². Grev hakkının amacı diğer sosyal haklarda olduğu gibi ekonomik yönden güçsüz tarafların korunarak sosyal adaletin ve eşitliğin

⁶ Cahit Talas, Sosyal Ekonomi, 6. Bası, Sevinç Yayını, Ankara, 1983, s.281'den aktaran Ahmet Makal, Grev- Kuramlar ve Uluslararası Farklılıklar, V Yayınları, Ankara, 1987, s.7

⁷ Kemal Oğuzman, Hukuki Yönden Grev ve Lokavt-Toplu İş Sözleşmesi Grev ve Lokavt Kanunu'nun Sistemik Tetkiki, Fakülteler Matbaası, İstanbul,1964, s.12

⁸ Ünal Narmanlıoğlu, İş Hukuku II-Toplu İş İlişkileri, Dokuz Eylül Üniversitesi Yayını, İzmir, 2001, s.520

⁹ A. Can. Tuncay, Toplu İş Hukuku, Beta Basım Yayım Dağıtım A.Ş, İstanbul, 2010, s.278

¹⁰ Adil İzveren, İş Hukuku, Doğu Matbaacılık, Ankara, 1974, s.330

¹¹ Fevzi Demir, En Son Yargıtay Kararları Işığında İş Hukuku ve Uygulaması, Albi Yayıncılık, İzmir, 2013, s.636

¹² Melda Sur, İş Hukuku-Toplu İlişkiler, Turhan Kitabevi, Ankara, 2009, s.367

sağlanmasıdır¹³. Ayrıca şimdiye kadar işçi sınıfının birçok önemli kazanımı grevler sayesinde elde edilmiştir. Bu yönüyle de grev, kendi kendine bir yardım aracıdır¹⁴.

1.1.Grev Hakkı

Grev hakkı, grev eyleminin idare mekanizmaları ve yargı organları tarafından tanınması olup hukuken bağımlı çalışan kimselere tanınmış olan en temel hak ve özgürlüklerden biridir¹⁵. Grev yapma hakkı, işçilerin toplu olarak işi bırakabilmeleri, çalışmaktan kaçınabilmeleri ve grevin bitiminde işlerine devam edebilmeleri yetkisini ifade etmektedir. Bunun anlamı her hak gibi grev hakkının da sahibine belirli çerçeveler içerisinde haktan yararlanma, hakla bahşedilen yetkileri kullanma imkânı vermesidir¹⁶. Grev hakkı işçilere tanınan bir hak olması sebebiyle ferdi bir hak olduğu gibi haktan yararlanılması niteliği itibariyle kolektif¹⁷ bir haktır. Kolektif bir hak olan grev, aynı zamanda işçilerin karşılaştıkları sorunları ve eşitsizlikleri gidermek için öngörülmüş olan ekonomik ve sosyal bir hak türüdür¹⁸.

Bilindiği üzere iş sözleşmeleri işçilere sözleşmenin ifası yükümlülüğünü getirmektedir¹⁹. Bundan dolayı uzun yıllar boyunca grev yapılması iş sözleşmesine aykırılık olarak değerlendirilmiş ve hukuk düzenince korunmamıştır. Ayrıca grevin işveren ve işçi arasında direnme gücüne bağlı olan bir savaşa benzetilmesi ya da grevin toplumsal düzene ve üretime zarar verdiğinin düşünülmesi grevin yasal bir yöntem olarak kullanılmasını engellemiştir²⁰. Biçimsel yönden sakınca ve zaaflarına karşın mevcut düzeni kuvvetlendiren yönleri de bulunmaktadır²¹. İşveren güçlü taraf olduğundan işçi kendisine sunulan sözleşme şartlarını kabul etmek zorunda kalsa da grev sayesinde gerçek bir pazarlık elde edilmektedir. Bu yönüyle kendi kendine bir yardım aracıdır. Yine pazarlık gücü sayesinde de sosyal dengenin sağlanmasına da

¹³ A. Can. Tuncay, Toplu İş Hukuku, Beta Basım Yayım Dağıtım A.Ş., İstanbul, 2010, s.280

¹⁴ Melda Sur, İş Hukuku-Toplu İlişkiler, Turhan Kitabevi, Ankara, 2009, s.367

¹⁵ Ünal Narmanlıoğlu, Grev, Ankara Üniversitesi Basımevi, Ankara, 1990, s.9

¹⁶ Ünal Narmanlıoğlu, Grev, Ankara Üniversitesi Basımevi, Ankara, 1990, s.9

¹⁷ Eda Manav, Türk Hukukunda Grevin İş Sözleşmelerine Etkisi, Turhan Kitabevi, Ankara, 2016, s.89

¹⁸ Turhan Esener, İş Hukuku, Sevinç Matbaası, Ankara, 1975, s.543

¹⁹ 4857 sayılı İş Kanunu, RG, 10.06.2003, Sayı:25134

²⁰ Melda Sur, İş Hukuku-Toplu İlişkiler, Turhan Kitabevi, Ankara, 2009, s.367

²¹ Melda Sur, İş Hukuku Toplu İlişkiler, Turhan Kitabevi, Ankara, 2011, s.390

katkı sağlamaktadır²². Bunlara rağmen 1900'lü yıllara kadar grev yapmak suç olarak nitelendirilmiştir. Bu yönüyle grev hakkının yeni nesil insan haklarından biri olduğunu belirtmek yanlış olmayacaktır. İşverenler açısından güçlü bir baskı unsuru olmaya başlayan büyük grevler neticesinde çalışanlara grev yapma serbestisi tanınmış ve bunun neticesinde grev, “hak” haline bürünmüştür. Grev uzun yıllar şiddetle eleştirilmiş zamanla demokratik toplumlarda mesleki yararların korunmasını sağlayan toplu bir özgürlük ve hak haline gelmiştir²³. Grevin hak haline gelmesiyle işverenler, grevi iş sözleşmesinin feshi için bir sebep ve araç olarak kullanamamakta, işçiler çeşitli disiplin cezalarıyla karşılaşmadan iş yapmadıkları süre içerisinde ücret güvencesine sahip olabilmektedirler. Grev hakkı esasen zarar vererek kullanılabilen bir haktır²⁴. Bundan dolayı en etkili toplu mücadele aracıdır.

Grev hakkının devletlerce tanınması, yönetimlerin kimliklerinin belirlenmesinde önemli derecede rol oynamaktadır. Grev hakkına yer vermeyen ülkelerin genellikle totaliter rejime sahip veya demokratik olarak önemli bir müesseseye erişememiş bir yapıda oldukları gözlemlenmektedir²⁵. Grev hakkının varlığı, insan haklarına saygılı, demokratik, sosyal devlet olmanın da bir gereği ve sonucudur²⁶. Eski sosyalist rejimlerde de yönetimin işçi sınıfının elinde olduğu fikriyle bağdaşmadığı için grev dışlanmıştır²⁷.

Grev bir hak haline bürünebildiği gibi bazen de grev özgürlüğü kavramı ile karşımıza çıkmaktadır. Grev hakkı ve grev özgürlüğü farklı kavramlar olup grev özgürlüğünün uygulandığı yönetimlerde grev hakkına ilişkin olarak herhangi bir yasaklama yer almadığı gibi herhangi bir düzenlemenin de olmadığı görülmektedir. Grevin mutlak sınırsızlaştırılması anlamına gelmemekle beraber grev özgürlüğünün uygulandığı ülkelerde grev hakkının sınırları diğer kişilerin haklarına müdahale edilmesi noktasında son bulmaktadır²⁸.

²² Melda Sur, İş Hukuku Toplu İlişkiler, Turhan Kitabevi, Ankara, 2011, s.391

²³ Ünal Narmanlıoğlu, Grev, Ankara Üniversitesi Basımevi, Ankara, 1990, s.8

²⁴ Nizamettin AKTAY, Toplu İş Hukuku, Gazi Kitabevi, Ankara, 2015, s.337

²⁵ A. Can. Tuncay, Toplu İş Hukuku, Beta Basım Yayım Dağıtım A.Ş., İstanbul, 2010, s.279

²⁶ Murteza Aydemir, Grev Hakkının Niteliği ve Uluslararası Belgelerdeki Yeri, Prof. Dr. Kemal Oğuzman'a Armağan, Kamu-İş, Cilt:4, Sayı:2, Ankara,1997, s.226-277'den aktaran Dr. A. Can. Tuncay, Toplu İş Hukuku, Beta Basım Yayım Dağıtım A.Ş., İstanbul, 2010, s.279

²⁷ Melda Sur, İş Hukuku Toplu İlişkiler, Turhan Kitabevi, Ankara, 2011, s.391

²⁸ Mahmut Kabakçı, Grev ve Lokavt, EMO Yayıncılık, İstanbul, 2004, s.21

Grev hakkı her ne kadar uluslararası ve ulusal metinlerde yerini almış olsa da grev hakkının içeriği ve kapsamı ülkelere göre değişiklikler arz etmekte, sınırlandırılabilen ve hatta yasaklanabilmektedir. İş sözleşmelerinde zayıf taraf olduğu için kendisine grev hakkı verilen çalışanların, bu haklarına yapılan müdahaleler halen hukuk sistemlerinde büyük bir çelişki olarak konumlarını korumaktadır. Nitekim hukuken grevin demokratik ve usulü bir hak olduğu doktrinde çoğunluk tarafından kabul edilse de iş sözleşmesine aykırı bir uygulama olduğu yönünde de görüşler mevcuttur. Örneğin Prof. Dr. Muvaffak Abay bir makalesinde grev hakkı için “*Grevi kabul etmek, vazu kanun için, birtakım ihtilafları hukuki yollarla halletmekten aciz halini itiraz demektir*”²⁹ görüşünde bulunarak grevin bir hak olarak kabul edilmemesini savunmaktadır.

1.2.Grev Hakkının Tarihçesi

1.3.1. Dünya’da Grev Hakkının Tarihçesi

Grev hakkının tarihçesi çok eski zamanlara dayansa da bir hak haline bürünmesi yakın tarihte meydana gelmiştir. Tarihte bilinen ilk grevin Mısır’da III. Ramses döneminde firavunların mezarlarında çalışan işçilerin yaptığı grev olduğu belirtilmektedir³⁰. Mısır piramitlerinin yapım aşamasında çok zor koşullar altında çalışan piramit işçileri, ilk grev hareketinin ortaya çıkmasına katkı sağlamıştır. İnsan üstü bir performans göstermeye zorlanan piramit işçileri tüm bu yoğun çalışmalarına rağmen emeklerinin karşılıklarını alamamış, özellikle yemekler konusunda sıkıntı yaşamışlardır³¹. Nitekim işçilerin greve yönelmelerindeki sebepler bulunulan çağa, iş koluna, sektörlere ve işyerlerine göre değişse de genel olarak incelendiğinde düşük ücretler, kötü çalışma şartları, ekonomik politikalar, siyasi iktidarların politika ve uygulamaları, özelleştirme, sendikasılaştırma, işsizlik, kayıt dışılık, üretim sürecinin değişmesi gibi faktörlerin ön plana çıktığı görülmektedir. Bundan dolayı kanaatimizce

²⁹ Muvaffak Akbay, “Grev Bir Hak Mıdır?”, Ankara Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi, Cilt:7 Sayı:3, 1950, s.18-19

³⁰ A. Can Tuncay, Burcu Savaş Kutsal, Toplu İş Hukuku, Beta Yayıncılık, İstanbul, 2014, s.35

³¹ Ahmet Makal, Grev- Kuramlar ve Uluslararası Farklılıklar, V Yayınları, Ankara, 1987, s.16

grevler farklı zamanlarda meydana gelse de genel özellikleri itibariyle birbirleriyle benzerlik göstermektedirler. Bunun sebebi grevin bağımlı çalışma ile ortaya çıkmış olması ve yukarıda sayılan grev sebeplerinin bağımlı çalışmanın bir sonucu olmasından kaynaklanmaktadır.

Mısır'daki grev hareketlerinin ardından antik çağda Yunan maden ocaklarındaki zor çalışma şartları ve ölümler tarihteki ikinci grev dalgasının ortaya çıkmasına sebep olmuştur. Daha sonra bunu Bizans'ta fırıncıların ve Roma'da cenaze alayında flüt çalanların iş bırakmaları izlemiştir. Roma'da flütçülerin yanında pleplerin ve kölelerin de ayaklanmaları görüldüğü gibi³² MÖ. 424 yılında kamu hizmetinde çalışanların ağır çalışma şartlarını protesto etmek amacıyla grev yaptıkları ifade edilmektedir³³. Söz konusu ayaklanmalar o dönemlerde şiddetli bir şekilde bastırılmıştır. Orta Çağ'da zanaat işi yapılırken ustalarla çıraklar arasında baş gösteren uyuşmazlıklar nedeniyle ekonomik ve sosyal açıdan zayıf olan çıraklar iş bırakmışlardır³⁴.

Babil İmparatorluğu'nda ve Roma İmparatorluğu'nda değişik grupların yapmış olduğu iş durdurmalar da grevlerin ilk örnekleri arasında sayılmaktadır. Ancak grev bu dönemlerde cezai yaptırımlara bağlanan, suç olarak görülen bir eylemden ibarettir.

Endüstri devriminin meydana gelmesiyle birlikte geniş çaplı grevlere rastlanıldığı görülmektedir. Bunun sonucunda Birleşik Krallık'ta ticareti engelleyici bir husus olarak görülen grevler, 1789 ve 1800 tarihli "*Combinations Act*" adı verilen kanunlarla yasaklanmıştır³⁵. Buna paralel olarak 2.Dünya Savaşı ile hukuk düzleminde tanınmaya başlayan grev kimi ülkelerin mevzuatlarında hak olarak vücut bulmuş kimi ülkelerde ise özgürlük olarak tanınmıştır³⁶.

³² Turhan Esener, İş Hukuku, Sevinç Matbaası, Ankara, 1975, s.544

³³ Tuncay A. Can, Kutsal Burcu Savaş, Toplu İş Hukuku, 4.Bası, İstanbul, 2015, s.350'den aktaran Eda Manav, Türk Hukukunda Grevin İş Sözleşmesine Etkisi, Turhan Kitabevi Yayınları, Ankara, 2016, s.22

³⁴ Reinhard Richardi, Otfried Wlotzke, Hellmut Wissman, Hartmur Oetker, Münchener Handbuch Zum Arbeitsrecht, 3.Aufl. 2009, s.356-357, Rn.5. 'den aktaran Eda Manav, Türk Hukukunda Grevin İş Sözleşmesine Etkisi, Turhan Kitabevi Yayınları, Ankara, 2016, s.21

³⁵ A. Can. Tuncay, Toplu İş Hukuku, Beta Basım Yayım Dağıtım A.Ş., İstanbul, 2010, s.278

³⁶ Burcu Ezer, Grev Hakkına İlişkin Sınırlama ve Yasaklar, Seçkin Yayıncılık, Ankara, 2016, s.31

Grev hakkının tanınması, düzenlenmesi ve diğer toplumsal kurumlarla bütünleşmesi genellikle 20.yy'a ait bir olgudur. Avrupa düzeyinde yaşanan yoğun tarihsel gelişmelere bakıldığında modern ve büyük çaplı grevler İtalya'da 1878 yılında görülmüş ve daha sonra 1890-1990 yılları arasında büyük bir artış göstermiştir³⁷. İngiltere'de 1906 yılında grev hakkının tam anlamıyla tanındığı görülmektedir. Fransa'da 25 Mayıs 1864 tarihli kanun, o zamana kadar Fransız Ceza Kanunu'nun 414. ve 416. maddeleriyle bir suç olarak kabul edilen meslekî birlikler kurmak fiilini bir suç olmaktan çıkarmış ve bu suretle grev hakkını da zımnen tanımıştır³⁸. 1864 yılında Fransa'da grev hakkı tanınsa da bu ülkede grev hakkının işlerlik kazanması 1946 tarihli Fransız Anayasası ile mümkün olmuştur. Ardından Federal Almanya, Hollanda ve Belçika gibi ülkelerde bu sıralamayı takip etmişlerdir.

ABD'de ise 1935 yılında Ulusal İş İlişkileri Yasası (National Labor Relations Act Wagner Act) ile işçilere sendika kurma ve greve katılma yönünde bazı önemli haklar tanımıştır³⁹.

1.3.2. Türkiye'de Grev Hakkının Tarihçesi

Ülkemizde Osmanlı İmparatorluğu döneminde sendikacılık, grev gibi toplu mücadele alanlarının ve kolektif hakların kullanımının olmadığı görülmektedir. Bu anlamda ülkemiz dünya grev hakkı mücadelesine kıyasla çok geç bir zamanda kolektif haklarla tanışma fırsatı bulmuştur.

Fransız ihtilalinin ve batıcılık ideolojilerinin tüm dünyada yayılmasıyla temel insan hakları ve çeşitli ideolojik akımların yanı sıra kolektif haklar da duyulmaya başlamış olsa da Osmanlı Devleti içerisinde batıdan gelen ideolojik akımlar içerisinde sendikal haklar diğer ilke ve haklara nazaran daha az gelişme imkânı bulmuştur. Bunun başlıca sebebi Osmanlı Devleti'nin dönem itibariyle sanayileşmeyi

³⁷ Muvaffak Akbay, "Grev Bir Hak Mıdır?", Ankara Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi, Cilt:7, Sayı: 3, 1950, s.87

³⁸ Muvaffak Akbay, "Grev Bir Hak Mıdır?", Ankara Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi, Cilt:7, Sayı: 3, 1950, s.87

³⁹ İlke Gürsel, "İdari Kararla Greve Müdahale," Dokuz Eylül Üniversitesi Bilimler Enstitüsü Dergisi, Cilt: 18, Sayı: 4, s.622

gerçekleştiremeyişidir. Osmanlı İmparatorluğu endüstrileşmeye yabancı kaldığından grevlerle çok karşılaşmamıştır⁴⁰. Sanayileşme mevcut olmayınca işçi sınıfı sayı olarak azınlık göstermiş, sendikal haklar da bu çerçevede gelişim gösterememiştir. Kanaatimizce diğer bir sebep de milliyetçilik akımının Osmanlı Devleti içerisinde azınlık milletler nezdinde en çok yayılım gösteren ilke olmasıdır.

Milliyetçilik akımının Osmanlı Devleti içerisindeki büyük yayılımına rağmen sendikal haklar da Osmanlı Devleti içerisinde yer almaya başlamıştır. 1845 tarihli Polis Nizamı ile işçiler açısından birtakım tedbirlere yer verilmesi örgütlü ya da örgütsüz işçi hareketlerinin meydana geldiğini göstermektedir⁴¹. Bilinen ilk işçi örgütü 1871’de kurulmuş olan Ameleperver Cemiyeti’dir. Söz konusu partinin kuruluşundan sonra ufak çaplı eylemler de görülmeye başlanmıştır. 1872 yılında Kasımpaşa tersane işçileri “grev” yapmışlardır. 600 kadar işçi üç ay ücretlerini almayınca önce Bahriye Nezareti’ne sonra Bab-ı Ali’ye, sonra Sadrazama ve en son padişaha başvurmuşlar bir netice alamayınca grev yapmışlardır⁴². Ardından bu grevi aynı yılın temmuz ayında Beykoz Deri ve Kundura Fabrikası işçilerinin grevleri izlemiştir⁴³. 1908 yılında İkinci Meşrutiyet’in ilanı ile beraber Osmanlı Devleti’nde sendikal hakların elde edilmiş mücadelesi büyük bir ivme göstermiştir. Meşrutiyetin refah seviyelerini yükselteceğini düşünen işçiler çeşitli mücadelelere girişmişler, örgütlenmeye başlamışlar, büyük çapta grevler gerçekleştirmişlerdir. İkinci Meşrutiyetin ilanını izleyen Ağustos ve Eylül aylarında birçok grev gerçekleştirilmiştir⁴⁴. Yaşanan gelişmeler neticesinde grevler Abdülhamit yönetimince şiddet kullanılarak bastırılmış ve greve katılan işçilerin çoğunluğu tutuklanmıştır⁴⁵. Özellikle İstanbul tramvay işçileri ve Rumeli ve Anadolu Demiryolu işçilerinin grevleri, grevler hakkında düzenleme yapılmasına

⁴⁰ Kemal Oğuzman, Hukuki Yönden Grev ve Lokavt-Toplu İş Sözleşmesi Grev ve Lokavt Kanunu’nun Sistematiği Tetkiki, Fakülteler Matbaası, İstanbul, 1964, s.14

⁴¹ Ali Sönmez, Polis Meclisinin Kuruluşu ve Kaldırılışı, (1845-1850), Ankara Üniversitesi Tarih Araştırmaları Dergisi, Cilt: 24, Sayı: 37, 2005, s.264

⁴² Kurthan Fişek, Devlete Karşı Grevlerin Kritik Tahlili, Sevinç Matbaası, Ankara, 1969, s.26

⁴³ Georges Lefranc-Kemal Sülker, Dünyada ve Bizde Sendikacılık, İstanbul, 1966, s. 138’den alıntılan Prof. Dr. Kurthan Fişek, Devlete Karşı Grevlerin Kritik Tahlili, Sevinç Matbaası, Ankara, 1969, s.26

⁴⁴ Lütfi Erişçi, Türkiye’de İşçi Sınıfının Tarihi, İstanbul, 1951, s. 7

⁴⁵ Sedat Ağralı, Günümüze Kadar Belgelerle Türk Sendikacılığı, İstanbul, 1967, s.23,31’den alıntılan Prof. Dr. Kurthan Fişek, Devlete Karşı Grevlerin Kritik Tahlili, Sevinç Matbaası, Ankara, 1969, s.26

sebepler olmuştur⁴⁶. Yine telgrafhane işçileri grevi de grev hususunda düzenlemeler yapılmasına sebep olan etkili grevlerden biridir. Bundan dolayı dönemin hükümeti İttihat ve Terakki, işgalci güçlerin de baskısıyla bu gidişatın önüne geçmeyi amaçlayarak 9 Ağustos 1909 tarihinden 1936 yılına kadar uygulanacak olan Tatil-i Eşgal Kanunu'nu (Grev Yasası) çıkartmıştır. Bu yasayla kamusal hizmet veren tüm işletmelerde örgütlenme hakkı yasaklanmış grev hakkı çok büyük ölçüde sınırlandırılmıştır⁴⁷.

Bu kanunla kamuya hizmet veren demiryolu, tramvay, liman, genel aydınlatma gibi kuruluşlarda çalışan memur veya işçi tüm çalışanlar bakımından grev hakkı sınırlandırılmıştır. İşbu kanunla grev hakkı yasaklanmasa da büyük ölçüde sınırlandırılmıştır. Ayrıca kanunla, grevin barışçıl yollardan sonra uygulanması öngörülmüş, sendikalaşma yasaklanmıştır⁴⁸. Bundan dolayı bu dönemde vahşi grevler görülmektedir⁴⁹.

Osmanlı Devleti'nin ardından ülkemizde 1936 yılına kadar grevle ilgili bir düzenleme bulunmadığından söz konusu zaman aralığı Türkiye'de grev hürriyeti rejiminin bulunduğu dönem olarak adlandırılmaktadır⁵⁰. 1938 yılında ise 3008 sayılı İş Kanunu ile grev yasaklanmıştır⁵¹.

1960 yılına değin yasak olan grev, 1961 Anayasası'nda temel hak ve özgürlükler arasında düzenlenerek yasak kapsamından çıkarılmıştır. 1961 Anayasası ile yaşanan işbu hukuksal ilerlemeyi 275 sayılı Toplu İş Sözleşmesi, Grev ve Lokavt Kanunu izlemiş, grev hakkı, ayrıntılı bir şekilde bir kanun içerisinde düzenlenmiştir.

275 sayılı kanundan sonra 1980 Anayasası dönemine rastlayan 2822 sayılı Toplu İş Sözleşmesi, Grev ve Lokavt Kanunu, 1983 yılında kabul edilip, uygulanmaya

⁴⁶ Kemal Oğuzman, Hukuki Yönden Grev ve Lokavt-Toplu İş Sözleşmesi Grev ve Lokavt Kanunu'nun Sistematiği Tetkiki, Fakülteler Matbaası, İstanbul,1964, s.14

⁴⁷ A. Can Tuncay, Burcu Savaş Kutsal, Toplu İş Hukuku, Beta Yayıncılık, İstanbul, 2013, s.350-351

⁴⁸ Ahmet Makal, Osmanlı İmparatorluğu'nda Çalışma İlişkileri: 1850-1920, İmge Kitabevi Yayınları, Ankara, 1997, s.251-254

⁴⁹ Bir sendika olmaksızın yapılan grevlere vahşi grev ismi verilmektedir.

⁵⁰ Grev hürriyeti rejimlerinde grevler yasak olmadığı gibi grevlerin bir hak olarak tanınmasını müteakip bu hakkın sonuçları hukuk dünyasında var olmamaktadır.

⁵¹ Ali Güzel, "3008 Sayılı İş Yasasının Önemi ve Başlıca Hükümleri", Sosyal Siyaset Konferansları Dergisi, Sayı: 35-36 ,1986, s.207

başlanmıştır. Ardından UÇÖ' nün benimsemiş olduğu standartlara uyum maksadıyla 18.10.2012 tarihinde 6356 sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu kabul edilmiştir.



2.BÖLÜM

GREV HAKKI, SINIRLARI VE GREV ERTELEMESİ

2.1. Uluslararası Hukukta

2.1.1. Birleşmiş Milletler ve Grev Hakkı

24 Ekim 1954 tarihinde İkinci Dünya Savaşı'nın akabinde 51 ülkeyle kurulan Birleşmiş Milletler Örgütü'nün temel amacı, İkinci Dünya Savaşı'nın ardından gelen savaşızsızlık ortamının sürekliliğinin sağlanmasıdır⁵². Bunun da insanların temel haklarının korunarak sağlanacağını anlayan Birleşmiş Milletler Örgütü bu gayeyi sağlamak adına uluslararası belgelerin oluşmasına katkı sağlamıştır. Bunun için çalışmalar yapan Birleşmiş Milletler Örgütü, BM İnsan Hakları Evrensel Bildirgesi'ni, Kişisel ve Siyasal Haklar Uluslararası Sözleşmesi'ni, Ekonomik, Sosyal ve Kültürel Haklar Uluslararası Sözleşmesi'ni ve BM Toplumsal Gelişme ve İlerleme Bildirgesi'nin ortaya çıkmasını sağlamıştır. Esas amaçları arasında insan haklarına saygı prensibi olan BM, bu amaçla pek çok uluslararası belge ortaya koymuştur.

2.1.1.1. BM İnsan Hakları Evrensel Bildirgesi

BM İnsan Hakları Evrensel Bildirgesi içerdiği haklar yönünden oldukça geniş bir içeriğe sahiptir. Temel insan haklarının yanında ekonomik ve sosyal haklara da yer vermesi nedeniyle klasik bir insan hakları bildirgesinden farklı bir niteliğe sahiptir. 10 Aralık 1948 yılında kabul edilen bildirge, ülkemiz Bakanlar Kurulu'nun 6 Nisan 1949 tarihli kararıyla uygun görülerek 27 Mayıs 1949 tarih ve 7217 sayılı Resmî Gazete 'de yayımlanmıştır⁵³. BM İnsan Hakları Evrensel Bildirgesi bünyesinde doğrudan grev

⁵² “Birleşmiş Milletler Teşkilatı”, <http://www.unicankara.org.tr/today/1.html#1m>, (Erişim Tarihi:29.04.2019)

⁵³ Bakanlar Kurulu Kararı, 06.04.1949 tarih ve 9119 sayılı Karar RG,27.05.1949, Sayı:7217

hakkını barındırmasa da sendikal haklar ve grev hakkı gibi toplumsal hakların sınırlarının belirlenmesinde örgütlenme özgürlüğü gibi önemli hususlara değinmiştir.

Madde 20: Her şahıs saldırsız toplanma ve dernek kurma ve derneğe katılma serbestisine maliktir. Hiç kimse bir derneğe mensup olmaya zorlanamaz.

Madde 29: 1. Herkesin, kişiliğinin serbestçe ve tam gelişmesine olanak veren topluma karşı ödevleri vardır.

2. Herkes haklarını kullanırken ve özgürlüklerinden yararlanırken, başkalarının hak ve özgürlüklerinin tanınması ve bunlara saygı gösterilmesinin sağlanması ve demokratik bir toplumda genel ahlak ve kamu düzeniyle genel refahın gereklerinin karşılanması amacıyla yalnız yasayla belirlenmiş sınırlamalara bağlı olur.

3. Bu hak ve özgürlükler hiçbir koşulda Birleşmiş Milletlerin amaç ve ilkelerine aykırı olarak kullanılamaz.

Madde 30: Bu bildirgenin hiçbir kuralı, herhangi bir devlet, topluluk veya kişiye, burada açıklanan hak ve özgürlüklerden herhangi birinin yok edilmesini amaçlayan bir girişimde veya eylemde bulunma hakkını verir biçimde yorumlanamaz⁵⁴.

Söz konusu madde metinlerinden de görüleceği üzere herkes örgütlenme özgürlüğüne sahiptir. Örgütlenme özgürlüğünün sınırlandırılmasında ancak kamu düzeni ve genel ahlak hallerinde yasayla kısıtlama esastır. Bildirgede yer alan hiçbir hüküm insan haklarının ortadan kaldırılması amacıyla kullanılamaz. Bu nedenle kolektif iş hukukunda temel hakların nasıl belirlenmesi gerektiğiyle ilgili BM İnsan Hakları Evrensel Bildirgesi temel bildirgelerden biridir.

2.1.1.2. Medeni ve Siyasi Haklara İlişkin Uluslararası Sözleşme

BM Genel Kurulu tarafından 16 Aralık 1966 tarihinde kabul edilen Kişisel ve Siyasi Haklar Uluslararası Sözleşmesi, BM İnsan Hakları Evrensel Bildirgesi'nin revize edilmiş, kapsamlılaştırılmış halini içermektedir⁵⁵. Sendikal haklar ve grev hakkı yönünden sözleşmenin önemi, 22.maddesinden ileri gelmektedir. Sözleşmenin ülkemiz iç hukukunda yürürlüğe girdiği tarih 21 Temmuz 2003'tür⁵⁶.

Madde 22: 1. Herkes başkalarıyla bir araya gelerek örgütlenme özgürlüğü hakkına sahiptir; bu hak, kendi menfaatlerini korumak için sendika kurma ve sendikaya katılma hakkını da içerir.

⁵⁴ BM İnsan Hakları Evrensel Beyannamesi, <http://www.un.org.tr/humanrights/images/pdf/1-insan-haklari-evrensel-beyannamesi.pdf>, (Erişim Tarihi: 18.03.2019), s.3

⁵⁵ Bakanlar Kurulu Kararı, 25.06.2003 tarih ve 2003/5832 sayılı Karar RG,21.07.2003, Sayı:25175

⁵⁶ Bakanlar Kurulu Kararı, 25.06.2003 tarih ve 2003/5832 sayılı Karar RG,21.07.2003, Sayı:25175

2. Bu hakkın kullanılmasına ulusal güvenliğin, kamu güvenliğinin, kamu düzeninin (ordre public), genel sağlık veya ahlâkın, başkalarının hak ve özgürlüklerinin korunması amacıyla, hukuken öngörölmüş ve demokratik bir toplumda gerekli olan sınırlamaların dışında başka hiçbir sınırlama konamaz. Bu madde, silahlı kuvvetler ve polis teşkilatı mensuplarının bu hakkı kullanmaları üzerine hukuki kısıtlamalar konulmasını engellemez.

3. Bu madde, Uluslararası Çalışma Teşkilatının 'Örgütlenme Özgürlüğü ve Teşkilatlanma Hakkının Korunması' ile ilgili 1948 tarihli Sözleşmesine Taraf Devletlere, bu Sözleşmede sağlanan güvencelere aykırı yasama tasarrufları yapmasına veya yasaları bu güvencelere aykırı tarzda uygulamasına yetki vermez⁵⁷.

Göröldüğü üzere anılan sözleşmenin ilgili maddesi sendikal haklar konusunda bireylerin özgürlüklerini belirtmiş, özgürlüklerin yalnızca genel sağlık veya ahlâkın korunması, başkalarının hak ve özgürlüklerinin sağlanması amacıyla, hukuken öngörölmüş ve demokratik bir toplumda gerekli olan sınırlamalar kapsamında engellenebileceğini açıklamıştır. Grev hakkı işbu sözleşmede doğrudan yer almasa da sendikal haklar kapsamında vücut bulmuştur. Nitekim örgütlenme özgürlüğü örgütlerin faaliyetlerine serbestçe katılım manasına gelmektedir.

Sözleşmenin denetim organı İnsan Hakları Komitesi'dir. Komite önceleri grev hakkının Ekonomik, Sosyal ve Kültürel Haklara İlişkin Uluslararası Sözleşme 'de yer aldığını savunmuş, içerisinde bulunan 22.maddenin grev hakkını kapsamadığını belirtirken ilerleyen yıllarda görüşünü değiştirmiş ve 22.maddenin grev hakkını kapsadığını ve grev hakkına yönelik sınırlamaların geniş tutulmaması gerektiğini belirtmiştir⁵⁸.

⁵⁷ BM Medeni ve Siyasi Haklara İlişkin Uluslararası Sözleşme, <http://www.un.org.tr/humanrights/images/pdf/3-MedeniVeSiyasiHaklaraIliskinSozlesme.pdf>, (Erişim Tarihi: 19.03.2019), s.14-15

⁵⁸ Burcu Ezer, Grev Hakkına İlişkin Sınırlama ve Yasaklar, Seçkin Yayıncılık, Ankara, 2016, s.80

2.1.1.3. Ekonomik, Sosyal ve Kültürel Haklara İlişkin Uluslararası Sözleşme

Ekonomik, Sosyal ve Kültürel Haklar Uluslararası Sözleşmesi BM Genel Kurulu tarafından 16 Aralık 1966 tarihinde kabul edilmiş, 3 Ocak 1976 tarihinde yürürlüğe girmiştir⁵⁹.

Anılan sözleşme; sendikal haklar ve bilhassa grev hakkı açısından Avrupa Sosyal Şartı ile iki önemli uluslararası belgeden biridir. Bunun sebebi işbu sözleşmenin grev hakkının uluslararası ölçüde doğrudan tanındığı bir belge olmasından ileri gelmektedir. Grev hakkının tanınması uluslararası hukukta toplu iş hukuku alanında atılan en önemli adımlardan biridir. Nitekim anılan sözleşmenin ikinci maddesinde de belirtildiği üzere sözleşmeyi onaylayan ülkeler, sözleşmede yer alan insan haklarını sağlama yönünde taahhüt altına girer.

Sözleşmenin uygulanıp uygulanmadığının denetimi devletler tarafından düzenlenen periyodik raporlarla denetlenmektedir. Türkiye sosyal haklar için bireysel başvuru imkânı sağlayan İhtiyari Protokol'ü imzalamamıştır.

Madde 8: 1. Bu Sözleşme Taraf Devletler şu hakları sağlamayı taahhüt eder:

a) *Herkese kendi ekonomik ve sosyal menfaatlerini korumak ve geliştirmek için sendika kurma ve sadece sendikanın kendi kurallarına tabi olarak kendi seçtiği bir sendikaya katılma hakkı tanınır. Bu hakkın kullanılması ulusal güvenliği veya kamu düzenini veya başkalarının hak ve özgürlüklerini korumak için demokratik bir toplumda gerekli olan ve hukuken öngörülen sınırlamalardan başka sınırlara tabi tutulamaz.*

b) *Sendikalara ulusal Federasyonlar ve konfederasyonlar kurma ve konfederasyonlara da uluslararası sendikal örgütler kurma ve bunlara katılma hakkı tanınır;*

c) *Sendikaların serbestçe faaliyette bulunma hakkı, ulusal güvenliği veya kamu düzenini veya başkalarının hak ve özgürlüklerini koruma amacıyla, demokratik bir toplumda gerekli olan ve hukuken öngörülen sınırlamaların dışında herhangi bir sınırlamaya tabi tutulamaz.*

d) *Kullanılma şartları her bir ülkenin yasalarıyla düzenlenmiş olan bir grev hakkı tanınır.*

1. *Bu madde, silahlı kuvvetler veya polis mensuplarının veya Devlet idaresinde görevli olanların bu hakları kullanmalarına hukuken öngörülen sınırlamalar koymalarını engellemez.*

⁵⁹ Bakanlar Kurulu Kararı, 25.06.2003 tarih ve 2003/5923 sayılı Karar RG, 11.08.2003, Sayı:25196

2. *Bu maddenin hiçbir hükmü, Uluslararası Çalışma Teşkilatının Örgütlenme Özgürlüğü ve Teşkilatlanma Hakkının Korunması ile ilgili 1948 tarihli Sözleşmesine taraf olan Devletlere, o sözleşmede yer alan güvencelere aykırı düşebilecek bir tarzda bir yasa çıkarma ve uygulama imkân verecek şekilde tasarruflarda bulunma yetkisi verme*⁶⁰.

Söz konusu maddenin d bendinde yer alan grev hakkının, tanımı ve nitelikleri belirtilmemiş, yalnızca tanınması unsuru ön plana çıkarılmıştır. Yine anılan bendin devamında grev hakkı yönünden silahlı kuvvetler ve polis mensuplarına sınırlamalar getirilebileceği belirtilirken söz konusu sınırlamaların neler olduğuna ve gerekçelerine yer verilmemiştir. Madde metninin son fıkrasında UÇÖ' nün 87 sayılı sözleşmesine aykırı bir uygulamaya mahal verilmeyeceğinin açıklanması BM'in 87 sayılı UÇÖ Sözleşmesi'nin sendikal haklar konusundaki kapsamını ve üstünlüğünü kabul ettiğini göstermektedir.

ESKHUS' nin denetim organı Ekonomik, Sosyal ve Kültürel Haklar Komitesi'dir. Komite grev hakkına yönelik olarak grev hakkının mutlaka yasal mevzuatlarda yer alması gerektiğini, zorunlu hakem uygulamasının hakkı sınırlandırdığını, hakka ilişkin sınırlanmaların çok geniş tutulmaması gerektiğini belirtmektedir⁶¹.

2.1.1.4. BM Toplumsal Gelişme ve İlerleme Bildirgesi

11 Aralık 1969 yılında kabul edilen bu bildirme Ekonomik, Sosyal ve Kültürel Haklar Uluslararası Sözleşmesi'ni tamamlayıcı bir bildirgedir. Tamamlayıcı olma özelliği Ekonomik, Sosyal ve Kültürel Haklar Uluslararası Sözleşmesi'nin sendikal ve grev hakkına ilişkin maddelerinin açıklanmasından kaynaklanmaktadır⁶². Nitekim

⁶⁰ BM Ekonomik, Sosyal ve Kültürel Haklara İlişkin Uluslararası Sözleşme, <http://www.un.org.tr/humanrights/images/pdf/4-EkonomikSosyalKulturelHaklarSozlesmesi.pdf>, Erişim Tarihi:19.03.2019), s.5-6

⁶¹ Mesut Gülmez, Sendikal Haklarda Uluslararası Hukuka ve Avrupa Birliğine Uyum Sorunu, Belediye İş Yayınevi, Ankara, 2006, s.119-122'den aktaran Arş. Gör. Burcu Ezer, Grev Hakkına İlişkin Sınırlama ve Yasaklar, Seçkin Yayıncılık, Ankara, 2016, s.80

⁶² "Declaration On Social Progress And Development", <https://internationallaw.uslegal.com/international-human-rights/universal-human-rights->

bildirgede tam demokratik sendika özgürlüğünün, toplu pazarlık ve grev hakkı dahil tüm işçilere örgütlenme özgürlüğü tanınmasından geçtiğini vurgulaması yönünden önemlidir. Bildirge'nin 20.maddesi grev hakkına ilişkindir.

Madde 20: *Tam demokratik sendika özgürlüğünün; toplu pazarlık ve grev hakkı dahil tüm işçilere örgütlenme özgürlüğünün sağlanması; çalışanların başka örgütler oluşturma haklarının tanınması, sendikaların ekonomik ve toplumsal kalkınmaya daha geniş ölçüde katılmaları; tüm sendika üyelerinin çıkarlarını ilgilendiren ekonomik ve toplumsal konuların karara bağlanmasında etkin katılımının sağlanması;*

b. Uygun teknolojik ve yasal önlemlerle işçiler için sağlık ve güvenlik koşullarının iyileştirilmesi ve çalışma süresinin sınırlandırılması dahil bu önlemlerin uygulanması için maddi önkoşulların hazırlanması;

c. Uyumlu çalışma ilişkilerinin gelişmesi için uygun önlemlerin benimsenmesi.

2.1.2. Uluslararası Çalışma Örgütü ve Grev Hakkı

Özellikle sanayi devriminin getirmiş olduğu kötü çalışma koşulları asgari bir çalışma düzeyini ve refah şartlarını gündeme getirmiştir. Birinci Dünya Savaşı'nın ardından hız kazanan bu düşünce, işçilerin adil koşullarda sağlıklı bir şekilde ve sarf ettikleri emeğin karşılığı ücreti almalarını sağlama konusunda yoğunlaşmıştır⁶³. Bundan ötürü dünya çapında bu standartları karşılamaya yönelik çalışabilecek bir uluslararası örgütün kurulması fikrî, ortaya atılmıştır. Dünya çapında böyle bir düşüncenin etkinlik kazanması sonucu 1919 yılında Versay Antlaşması ile Uluslararası Çalışma Örgütü kurulmuştur⁶⁴. UÇÖ' nün öncelikli amacı sosyal adaletin ve insan hakları ve işçi haklarının korunması, bu sayede dünya barışının sağlanmasıdır⁶⁵. UÇÖ denetim organları, sendika özgürlüğünü dar anlamda sendika hakkıyla sınırlı olmayan bir ilke olarak yorumlamış, toplu pazarlık ve grev hakları ile

[instruments/social-welfare-progress-and-development/declaration-on-social-progress-and-development/](https://www.ilo.org/global/about-the-ilo/history/lang--en/index.htm), (Erişim Tarihi:28.04.2019)

⁶³ "History of the ILO", <https://www.ilo.org/global/about-the-ilo/history/lang--en/index.htm>, (Erişim Tarihi:28.04.2019)

⁶⁴ "History of the ILO", <https://www.ilo.org/global/about-the-ilo/history/lang--en/index.htm>, (Erişim Tarihi:28.04.2019)

⁶⁵"Mission and impact of the ILO", <https://www.ilo.org/global/about-the-ilo/mission-and-objectives/lang--en/index.htm>, , (Erişim Tarihi:28.04.2019)

sendika hakkının birbirinin “*onsuz olmaz*” koşulları olduğu yaklaşımını benimsemişlerdir⁶⁶.

UÇÖ’ nün amacı, ilkeleri ve üye olma statüsünün getirmiş olduğu birtakım uygulamalar, UÇÖ Anayasası’nda düzenlenmektedir. UÇÖ’ ye göre dünya barışının sağlanabilmesi için yegâne koşul tüm dünya insanların asgari düzeyde yaşamalarını sağlayacak standartlarının sağlanmasıdır. Bunun yolu da çalışma şartlarının düzenlenmesinden geçmektedir. UÇÖ’ nün ikinci en önemli belgesi olan Philedelphia Bildirgesi de 1944’te kabul edilmiş ve 1946 ‘da UÇÖ Anayasasına dahil edilmiştir⁶⁷. Nihayetinde üçüncü temel belge de 87 sayılı UÇÖ sözleşmesidir.

UÇÖ dünya barışı amacını gerçekleştirmek için “*üçlü yapı*” denilen bir sistem ile çalışmaktadır. Üçlü yapı, hükümetleri, işverenleri ve işçileri temsil emektedir. UÇÖ kurallarını ve standartlarını üçlü yapıyla bir arada görüş alışverişinde bulunarak yapmaktadır⁶⁸.

UÇÖ tarafından kabul edilen sözleşme ve tavsiye kararlarında sendikal haklar, toplu pazarlık hakları ve nihayetinde grev hakkı düzenleme altına alınmıştır⁶⁹.

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

87 sayılı sözleşme sendikal hak ve özgürlüğünü uluslararası çerçevede ele alan ilk en önemli belge olduğu gibi insan haklarına karşı saldırıların yoğun olduğu bir dönem olan 2.Dünya Savaşı’ndan sonra kabul edilen ilk temel belgedir⁷⁰.

Madde 2: *Çalışanlar ve işverenler herhangi bir ayırım yapılmaksızın önceden izin almadan istedikleri kuruluşları kurmak ve yalnız bu kuruluşların tüzüklerine uymak koşulu ile bunlara üye olmak hakkına sahiptirler.*

⁶⁶ Mesut Gülmez, “Sendika Hakkı, Toplu Sözleşme ve Grevi de İçeren Toplu Eylem Haklarını Kapsar Mı?”, Çalışma ve Toplum Dergisi, Sayı:3, 2018, s.141

⁶⁷ Sevda Köse, “ILO: Grev Hakkına İlişkin Kriz”, İnsan ve İnsan Dergisi, Cilt:5, Sayı:15, 2018, s.49

⁶⁸ “How the ILO Works”, <https://www.ilo.org/global/about-the-ilo/how-the-ilo-works/lang-en/index.htm>, (Erişim Tarihi:28.04.2019)

⁶⁹ Kamu-İş, ILO Normları ve Türk İş Hukuku, Ankara,1997, s.6

⁷⁰ Kamu-İş, ILO Normları ve Türk İş Hukuku, Ankara,1997, s.78

Madde 3: Çalışanların ve işverenlerin örgütleri tüzük ve iç yönetmeliklerini düzenlemek, temsilcilerini serbestçe seçmek, yönetim ve etkinliklerini düzenlemek ve iş programlarını belirlemek hakkına sahiptirler. Kamu makamları bu hakkı sınırlayacak veya bu hakkın yasaya uygun şekilde kullanılmasına engel olacak nitelikte her türlü müdahaleden sakınmalıdırlar.

Madde 4: Çalışanların ve işverenlerin örgütleri yönetsel yoldan feshedilme veya faaliyetten menedilmeye tabi tutulamazlar.

Madde 5: Çalışanların ve işverenlerin örgütler, federasyon ve konfederasyon kurma ve bunlara üye olma ve her örgüt, federasyon veya konfederasyon, uluslararası çalışanlar ve işverenler örgütlerine katılma haklarına sahiptirler.

Madde 8: Çalışanlar ve işverenlerle bunlara ait örgütler bu sözleşme ile kendilerine tanınmış olan hakları kullanmada, diğer kişiler veya örgütlenmiş topluluklar gibi, yasalara uymak zorundadırlar.

Yasalar, bu sözleşme ile öngörülen güvencelere zarar verecek şekilde uygulanamaz.

UÇÖ çalışma hayatına ilişkin pek çok konuda düzenlemeler ve sözleşmeler meydana getirirse de grev hakkına ilişkin düzenlemeleri iki grupta toplamak mümkündür. Bunlardan ilki 87 Sayılı Sendika Hakkı ve Sendika Özgürlüğünün Korunması Sözleşmesidir. Aslında 87 sayılı UÇÖ sözleşmesinin uzun yıllar grev hakkının kapsayıp kapsamadığı konusu uzun tartışmalara sahne olmuştur. Bunun sebebi 87 sayılı UÇÖ Sözleşmesinde grev hakkının “grev” kelimesiyle birlikte metinde yer almamasıdır. Her ne kadar sözleşmenin içeriğinde doğrudan grev hakkı yer almasa da UÇÖ’ nün denetim organları olan Sendika Özgürlüğü Komitesi ve Uzmanlar Komitesi toplu pazarlık, grev hakkı ile sendika hakkının birbirinin varlık koşulu olduğunu uzun yıllardır vermiş olduğu kararlarında vurgulamaktadır⁷¹.

Grev hakkının 87 sayılı sözleşme kapsamında olup olmadığı ilk kez 1952 yılında UK tarafından ve 1959 yılında SÖK tarafından, 87 sayılı sözleşmenin bir parçası olduğu ortaya konulmuştur. Nitekim UK’ un bu kararı vermesi kolay olmamıştır. İşveren grupları UÇÖ toplantılarında 87 sayılı sözleşmede grev hakkına doğrudan yer verilmediği için çoğunlukla metinde olmadığını savunmuşlar, aksi yönde düşüncelere şiddetle karşı çıkmışlardır.

Nitekim söz konusu tartışma halen geçerliliğini sürdürmektedir. Bu durumun son örneği UÇÖ’ nün 2012 yılında gerçekleştirilen 101. Konferansı’nda meydana

⁷¹ Sevda Köse, “ILO: Grev Hakkına İlişkin Kriz”, İnsan Ve İnsan Dergisi, Cilt:5, Sayı:15, 2018, s.46

gelmiştir. İşverenler örgütlenme özgürlüğü ile sendikal hakkın ayrılmaz bir bütün olduğu yönündeki içtihatlarla rağmen kriz konferansında 87 sayılı UÇÖ sözleşmesinin grev hakkının içermediği yönünde savunmalarda bulunmuşlardır⁷².

87 sayılı sözleşme metninde doğrudan grev hakkı ibaresi yer almasa da toplu eylem hakkının uluslararası dayanaklarından en önemli kaynaklarından bir tanesini oluşturmaktadır. 87 sayılı sözleşmede her ne kadar grev hakkı yer almasa da emek örgütlerinin kendi düzen ve davranış kurallarını belirleme yetkileri vardır. Yani bu hak emek örgütlerinin kendi davranış kalıplarını oluşturmasına olanak sağlamaktadır. Nitekim 10.maddede: *“Bu sözleşmede “örgüt” terimi, çalışanların veya işverenlerin çıkarlarına hizmet ve bu çıkarları savunma amacını güden çalışanların ve işverenlerin her türlü kuruluşunu ifade eder”* denilmek suretiyle aslında emek örgütlerinin sadece örgüt içi davranış kalıplarını belirlemesinden öte dış dünyaya karşı da bir tutum takınabileceğini açıklamakta ve bu da doğrudan grev hakkının yansıması olarak kabul edilmektedir. UK ve SÖK’ ün görüşü de bu yöndedir. UK’ un kamu çalışanlarının grev yapması veya bazı hallerde grevin yapılamayacağı görüşü işveren grupları ile uzlaştırma olarak da yorumlanmaktadır.

87 sayılı sözleşme ana metin itibarıyla grev hakkına yer vermese de hem grev hakkı hem de diğer sendikal haklar yönünden işçileri koruyucu emsal hükümlere yer verdiği için grev hakkı mücadelesinde önemli bir yer tutmaktadır. 9 Temmuz 1948 tarihinde kabul edilen, 4 Temmuz 1950’de yürürlüğe giren bu sözleşmeyi ülkemiz 25 Şubat 1993 tarihinde kabul etmiştir⁷³.

87 sayılı sözleşme, sendikal ve toplu pazarlık haklarının devlete ve devletin yetkililerine karşı en geniş biçimde korunmasını, devlet tarafından uygulanan birtakım sınırlamaların asgari düzeyde var olması gerektiğini ve devlet yetkilileri tarafından yapılacak olan kolektif hakları engelleyici iş ve işlemlerin engellenmesi gerektiğini belirtmektedir.

Öncelikle 87 sayılı UÇÖ Sözleşmesi sadece çalışanların değil işverenlerinde bir örgüt kapsamında haklarının korunup geliştirilebileceğinin belirtilmesi bakımından

⁷² Claire La Hovary, “Showdown at The ILO? A Historical Perspective on Employer’s Group’s 2012 Challenge to the Right to Strike”, *Industrial Law Journal*, 42/4 (2013), s.339

⁷³ Sendika Özgürlüğüne ve Örgütlenme Hakkının Korunmasına İlişkin 87 Sayılı Sözleşme, RG, 25.02.1993, Sayı:21507

pek çok uluslararası sözleşmeden ayrılmaktadır. Buna rağmen sözleşmenin genelinde hâkim olan düşünce çalışanlar arasında hiçbir şekilde ayırım yapılamayacağı, önceden izin almadan istenilen örgüte üye olma ve bu örgütlerde faaliyet gösterebilme özgürlüklerini ve buna müdahalenin devlet tarafından en az şekilde yapılabileceğini hüküm altına almaktadır.

UÇÖ Sendika Özgürlüğü Komitesi'ne göre sendikaların, federasyonların ve konfederasyonların grev hakkı vardır, grev hakkını kullanamayacak işçiler ve grevin yapılamayacağı işyerleri sınırlıdır. Greve karşı yargı dışı ceza uygulamaları sendika özgürlüğünün açık ihlalidir⁷⁴.

2.1.2.2. Örgütlenme ve Toplu Pazarlık Hakkı İlkelerinin Uygulanmasına İlişkin 98 Sayılı Sözleşme

98 sayılı sözleşme UÇÖ' nün temel haklara yer veren sekiz sözleşmesinden biridir. 18 Haziran 1949 yılında UÇÖ tarafından kabul edilen bu sözleşme ülkemiz tarafından 14 Ağustos 1951 yılında kabul edilmiş olup 23 Ocak 1952 tarihinde yürürlüğe girmiştir⁷⁵. UÇÖ' nün grev hakkına ilişkin ikinci önemli sözleşmesi 98 Sayılı Örgütlenme ve Toplu Pazarlık Hakkı Sözleşmesidir. 98 sayılı UÇÖ Sözleşmesi devletlerin toplu pazarlık ve örgütlenme haklarını kanunla sınırlandırılacaklarına yer vermektedir. Her ne kadar 98 sayılı UÇÖ sözleşmesi kısa bir metin olarak yer alsada SÖK' ün ve UK' un raporları, sözleşmeler, tavsiye kararları uygulamaya ışık tutan mekanizmalardır⁷⁶.

98 sayılı sözleşmede öncelikle işçilerin sendika özgürlüğüne değinilmiştir. Nitekim sendikalara ve sendikal faaliyetlere ilişkin hükümlerin kanunla düzenlenmesi gerektiği ve işçi işveren uyuşmazlıklarında toplu pazarlık ve müzakereler için gerekli tedbirlerin alınması gerektiği hususları düzenlenmektedir. Ayrıca şunu da belirtmek gerekir ki işbu sözleşmede silahlı kuvvetler ve zabıta kuvvetlerine ilişkin sendikal

⁷⁴ Engin Ünsal, “Grev Hakkının Geleceği”, TBB Dergisi, Sayı:92- 681, 2011, s.421

⁷⁵ 98 No'lu Örgütlenme ve Toplu Pazarlık Hakkı Sözleşmesi, 18.06.2015,

https://www.ilo.org/Ankara/Conventions-Ratified-By-Turkey/WCMS_377267/Lang--Tr/Index.Htm, (Erişim Tarihi:01.05.2019)

⁷⁶ Yıldırım Koç, “Türkiye’de Sendikalaşma Hakkı ve İlo İlkeleri”, Türk-İş Eğitim Yayınları, Sayı:31, Ankara, 1999, s.2

hakların özüne zarar vermeyecek şekilde farklı düzenlemeler yapılabileceği belirtilmiştir⁷⁷.

87 sayılı UÇÖ sözleşmesi sendikal hakların ve akabinde grev hakkının devlete ve yetkililerine karşı korunmasını ifade etse de 98 sayılı Örgütlenme ve Toplu Pazarlık Hakkı İlkelerinin Uygulanmasına İlişkin 98 Sayılı Sözleşme aynı kolektif hakların işverenlere ve işveren yetkililerine karşı korunmasını amaçlamıştır. Bu önemi itibariyle 87 sayılı sözleşme ile birbirlerini tamamlayıcı niteliktedirler. Nitekim işverenlere karşı tam bir korunmayı sağlamayan bir mekanizma karşısında 87 sayılı sözleşme etkisiz kalacaktır. Bunun tam tersini 98 sayılı sözleşme için de söylemek mümkündür.

2.1.2.3. Kamu Hizmetinde Örgütlenme Hakkının Korunması ve İstihdam Koşullarının Belirlenmesi Yöntemlerine İlişkin 151 Sayılı Sözleşme

Söz konusu UÇÖ sözleşmesi, ülkemizde 25.11.1992 yılında kabul edilmiş olup, 11.12.1992 tarihinde yürürlüğe girmiştir⁷⁸. Kamu görevlilerinin sayısının artması bunların örgütleri ile kamu kurumlarının aralarındaki ilişkinin özel yasalarla düzenlenmesini gerektirmiştir. 98 sayılı UÇÖ sözleşmesinde grev hakkını düzenleyen ilgili madde de *“bu sözleşme, devlet memurlarının durumları ile alakalı değildir ve hiçbir surette, onların haklarına veya statülerine halel getirmez”* ibaresinin kamu personellerinin sendikal hakları hususunda uygulamada karışıklıklara sebep olmasından dolayı anılan sözleşme kamu personellerinin kolektif haklarının kullanılmasının düzenlenmesini öngörmektedir. Diğer bir deyişle 98 sayılı sözleşme kurallarının devlet memurlarına uygulanması konusunda beliren yorum güçlüklerinden ve birçok hükümetin bu kuralları, geniş bir kamu görevlileri kümesini

⁷⁷ 98 No’lu Örgütlenme ve Toplu Pazarlık Hakkı Sözleşmesi, 18.06.2015, https://www.ilo.org/Ankara/Conventions-Ratified-By-Turkey/WCMS_377267/Lang--Tr/Index.Htm, (Erişim Tarihi:01.05.2019)

⁷⁸ Kamu Hizmetinde Örgütlenme Hakkının Korunmasına ve İstihdam Koşullarının Belirlenmesi Yöntemlerine İlişkin 151 Sayılı Sözleşme, RG, 11.12.1992, Sayı: 21432

sözleşmenin uygulama alanının dışında bırakacak biçimde uygulanmasından doğan sorunlara çözüm getirmek için kabul edilmiştir⁷⁹.

Kamu yetkililerine karşı gerek işçilerin gerek kamu personellerinin sendikal haklarının korunması gerekmektedir. 98 sayılı UÇÖ sözleşmesinde de buna değinilse de 151 sayılı sözleşmede özellikle kamu yetkililerine karşı memurların sendikal haklarının korunması gerektiğinin altı çizilmiştir.

Son olarak 151 sayılı sözleşmenin 98 sayılı sözleşmeye nazaran getirdiği farklılıklardan biri de uyuşmazlıkların çözümünde grev dışı yollara ilişkin bir düzenleme getirilmiştir.

Madde 8: *Çalışma koşullarının belirlenmesiyle ilgili olarak ortaya çıkan uyuşmazlıkların çözümü ulusal koşullara uygun olarak ortaya çıkan uyuşmazlıkların çözümü ulusal koşullara uygun olarak taraflar arasında görüşme yoluyla veya ilgili tarafların güvenini sağlayacak şekilde kurulan arabuluculuk, uzlaştırma veya tahkim gibi bağımsız ve tarafsız mekanizmalardan yararlanılarak araştırılacaktır.*

151 sayılı sözleşmenin birinci maddesi uyarınca 151 sayılı sözleşme 98 sayılı sözleşmenin tamamlayıcısıdır. 98 sayılı sözleşmede noksanlık bulunan hususlarda 151 sayılı sözleşme uygulanacaktır. 151 sayılı sözleşmenin daha sonra oluşturulması öncelikli olduğunu göstermez⁸⁰.

2.2.2.4. Toplu Pazarlığın Geliştirilmesine İlişkin 154 Sayılı Sözleşme

UÇÖ tarafından 25 Haziran 1981 tarihinde kabul edilen 154 sayılı Toplu Pazarlığın Geliştirilmesi Sözleşmesi, ülkemiz tarafından onaylanmamıştır. Dünya üzerinde işbu sözleşmeyi kabul etmeyen ülkelerin sayısı fazla olmakla birlikte bunun en önemli sebebi kanaatimizce devletin güvenlik mensuplarına da sözleşmenin uygulanabileceğini belirtmesidir.

Sözleşmenin 2.maddesine göre sözleşmenin amacı çalışma şartlarını ve çalışma koşullarını belirlenmesi, işverenler ve işçiler arasındaki ilişkilerin

⁷⁹Mesut Gülmez, Sendikal Hakların Bölünmezliği: "Toplu Sözleşmesiz ve Grevsiz Sendika Hakkı, Özünden Yoksundur," Çalışma ve Toplum, Sayı:3,2010, S.22

⁸⁰Mesut Gülmez, "Sendikal Hakların Bölünmezliği: "Toplu Sözleşmesiz ve Grevsiz Sendika Hakkı, Özünden Yoksundur", Çalışma ve Toplum, Sayı:3, 2010, s.22

düzenlenmesi ve işverenler veya işveren sendikaları ile işçi sendikaları arasındaki ilişkilerin düzenlenmesidir. Anılan sözleşmede 98 sayılı sözleşmede bulunan toplu pazarlığın geliştirilmesine yönelik hükümler 154 sayılı sözleşme ile gerekçelendirilip ayrıntılı bir şekilde düzenlenmiştir. Daha sonra 163 sayılı Toplu Pazarlığın Geliştirilmesi Tavsiyesi 29 Haziran 1981 tarihinde kabul edilmiş olup çeşitli konularda alınacak önlemleri göstererek 154 sayılı Sözleşmeyi tamamlamıştır.

2.1.3. Avrupa Konseyi ve Grev Hakkı

2.1.3.1. Avrupa İnsan Hakları Sözleşmesi

Avrupa İnsan Hakları Sözleşmesi Avrupa Konseyi tarafından oluşturulan, içerisinde temel hak ve özgürlüklerin yer aldığı, dünya üzerinde insan hakları konusunda en kapsamlı sözleşmedir. Avrupa Konseyi kurulduktan sonra Avrupa İnsan Hakları Sözleşmesi'nin hazırlanma süreci hız kazanmış ve nihayetinde asıl adı İnsan Haklarının ve Temel Özgürlüklerinin Korunmasına İlişkin Sözleşme olan bu belge 04.10.1950 tarihinde Roma'da imzalanmış, 10.03.1954 tarihinde de ülkemiz tarafından onaylanmıştır⁸¹.

AİHS'nin hazırlanan ilk hali sosyal haklara yer vermemekte, sosyal haklar siyasi olarak nitelendirilmekteydi. Bu durum Avrupa İnsan Hakları Mahkemesi'ne yapılan birtakım başvuruların olumsuz sonuçlanmasına neden olmaktadır. Pek çok sosyal hak ihlali ile ilgili olan başvuru, sosyal hakların sözleşmede bulunmamasından dolayı reddedilmekte fakat devletlere başvuru konularında olumlu edimlerde bulunmaları konusunda tavsiyeler vermektedir. AİHS, gelişen içtihatlarının sonucunda nihayet sözleşme içeriğine eklenen sosyal haklarla gerçek bir insan hakları bildirgesi olma yoluna girmiştir⁸².

⁸¹ Melda Sur, İş Hukukunun Uluslararası Kaynakları, Döner Sermaye İşletmesi Yayınları İzmir, 1995, s.7

⁸² Prof. Dr. Melda Sur, İş Hukukunun Uluslararası Kaynakları, Döner Sermaye İşletmesi Yayınları İzmir, 1995, s.8-9

Avrupa İnsan Hakları Sözleşmesi'nin grev hakkı açısından önemi, 11.maddeden ileri gelmektedir.

Madde 11:1. *Herkes barışçıl olarak toplanma ve dernek kurma hakkına sahiptir. Bu hak, çıkarlarını korumak amacıyla başkalarıyla birlikte sendikalar kurma ve sendikalara üye olma hakkını da içerir.*

2. *Bu hakların kullanılması, yasayla öngörülen ve demokratik bir toplum içinde ulusal güvenliğin, kamu güvenliğinin korunması, kamu düzeninin sağlanması ve suç işlenmesinin önlenmesi, sağlığın veya ahlakın veya başkalarının hak ve özgürlüklerinin korunması için gerekli olanlar dışındaki sınırlamalara tabi tutulamaz. Bu madde, silahlı kuvvetler, kolluk kuvvetleri veya devlet idaresi mensuplarıncaya yukarıda anılan haklarını kullanılmasına meşru sınırlamalar getirilmesine engel değildir*⁸³.

İşbu madde metninden dolayı 1970 yılının ortalarından 2006 yılına kadar olan başvurular içerisinde AİHM sendikal hak ve grev hakkını birbirinden ayırmış, grev hakkını 11.maddeye dahil etmemiştir. Örneğin AİHM'nin Schmidt ve Dahlström/İsveç davasındaki kararı grev hakkına ilişkin olarak AİHM tarafından verilen en önemli kararlardan biridir. Söz konusu davada Folke Schmidt, Stockholm Mr. Hans Üniversitesi'nde profesör, başvuruca Dahlström İsveç ordusunda memurdur. Sendikalı olan başvuranlar, çalıştıkları sektörden kaynaklı olarak greve katılmadıkları için geriye dönük bazı haklarının kendilerine geri verilemeyeşini şikâyet etmişlerdir. Söz konusu başvuru açısından AİHM, grev hakkının Avrupa Sosyal Şartı içerisinde kaldığı gerekçesiyle başvuranların şikayetini haklı bulmamıştır⁸⁴. Söz konusu kararda başvuruca işçi olarak nitelendirilemese de AİHM'nin grev hakkına 1970'lerde olan bakış açısına örnek teşkil etmektedir. 1979 yılında AİHM, Airey v. İrlanda kararında sosyal haklarla kişisel hakların bölünmez bir bütün olduğuna işaret etmiştir⁸⁵. Mahkeme her ne kadar söz konusu başvuru ile önemli bir aşama kaydetse de Federation of Offshore Workers' Trade Unions v. Norveç kararında sendika

⁸³ Avrupa İnsan Hakları Sözleşmesi,

<http://www.danistay.gov.tr/upload/avrupainsanhaklarisozlesmesi.pdf>, (Erişim Tarihi:19.03.2019), s.12

⁸⁴KARLHEINZ SCHMIDT v. GERMANY", Application No:13580/88, 18 July 1994,

<https://hudoc.echr.coe.int/eng#%7B%22fulltext%22:%5B%22SCHM%20C4%20B0DT%22%2C%22documentcollectionid%22:%5B%22GRANDCHAMBER%22%2C%22CHAMBER%22%2C%22itemid%22:%5B%22001-57880%22%5D%7D>, (Erişim Tarihi:29.01.2019)

⁸⁵AİHM, "Airey V. Ireland Kararı", Başvuru No: 6289/73, Strasbourg, 1981,

<https://hudoc.echr.coe.int/eng#%7B%22fulltext%22:%5B%22airey%22%2C%22documentcollectionid%22:%5B%22GRANDCHAMBER%22%2C%22CHAMBER%22%2C%22itemid%22:%5B%22001-57419%22%5D%7D>,

(07.12.2018)

özgürlüğünün 11.madde kapsamına girdiğini fakat bunun grev hakkını içermesini gerektirmediğini belirtmiştir⁸⁶.

Avrupa Konseyi ve AİHS temel medeni haklar ve politik haklar konusunda kesin bir sınır çizmekteydi. Nitekim hakların kategorileştirilmesinde Avrupa Sosyal Şartı'nda keskin ayrımlara yer verilmiş, sosyal haklar düzenlemiştir. Buna rağmen grev, toplu pazarlık gibi birtakım haklar uzun süre boyunca kategorilendirilememiş, uzun yıllar AİHS 11.maddesi çerçevesinde kalıp kalmadığı tartışılmıştır.

Yine mahkemenin Wilson, Gazeteciler Sendikası ve Diğerleri v. Birleşik Krallık kararında işçilere toplu pazarlık hakkının tanınmamış olmamasının grev hakkını engellemediğini bu nedenle 11.maddenin ihlali halinin bulunmadığına hükmederek farklı bir karar vermiştir⁸⁷.

AİHM 1970-2002 yılları arasında grev hakkının 11.madde kapsamında kalmadığı görüşümden daha sonra bu içtihadını değiştirmiş olup söz konusu değişiklikler açısından Demir& Baykara ve Enerji Yapı Yol Sen kararları önemli yer tutmaktadır⁸⁸. AİHM, UÇÖ' nün denetim organları tarafından, grev hakkının, sendika özgürlüğü ve sendikalaşma hakkının korunmasına ilişkin 87 sayılı Sözleşmesi ile güvence altına alınan sendikal örgütlenme hakkının ayrılmaz bir parçası olarak kabul edildiğini kaydetmektedir. AİHM, Avrupa Sosyal Şartı'nın da grev hakkını, toplu görüşme hakkının etkin işleyişini sağlamaya yönelik bir yöntem olarak kabul ettiğini belirtmektedir⁸⁹.

AİHM 2007 tarihli Satılmış ve Diğerleri v. Türkiye kararında grev hakkının açıkça 11.maddede yer almadığını fakat bu hakkın tanınması halinde en önemli

⁸⁶ Arş. Gör. Burcu Ezer, Grev Hakkına İlişkin Yasaklama ve Sınırlama ve Yasaklar, Seçkin Yayıncılık, 2016, s.35

⁸⁷ Mesut Gülmez, "Sendika Hakkı, Toplu Sözleşme ve Grevi de İçeren Toplu Eylem Haklarını Kapsar mı?", Çalışma ve Toplum Dergisi, Sayı:3, 2008, s.150

⁸⁸ Albertine Veldman, "The Protection of the Fundamental Right to Strike within the Context of the European Internal Market: Implications of the Forthcoming Accession of the EU to the ECHR", Utrecht Law Review Dergisi Yayınları, Cilt:9, Sayı:1, 2013, s.104

⁸⁹ Avrupa İnsan Hakları Mahkemesi Üçüncü Daire Enerji Yapı-Yol Sen -Türkiye Davası, Kararın Özet Çevirisi, Strazburg, 2009, s.4

sendikal haklardan olacağına yönelik bir ifadeye bulunmuş⁹⁰, bunu bir dönüm noktası niteliğinde bir karar olan Demir & Baykara v. Türkiye kararı izlemiştir.

Demir & Baykara kararında AİHM, sendikal hakkın içeriğinin somut örneklerle sınırlandırılmayacağını, kolektif hakların sendikal haklar kapsamına girdiğine, kaynakların eş güdümlülüğü ilkesi uyarınca UÇÖ, Avrupa Sosyal Şartı uyarınca da ülkelerin AİHS'ni ihlal edip etmediğini tespit ettiğini belirtmiştir⁹¹.

Yine işbu karara benzer olarak National of Rail, Maritime and Transport Workers v. Birleşik Krallık kararında taraf devletin ihlalinin olmadığı yönde bir karar vermiş bulunsa da mahkeme incelemesini uluslararası hukuktan daha dar bir şekilde yorumlamayacağını belirtmiş⁹² Demir & Baykara v. Türkiye davasına atıfta bulunmuştur:

Dayanışma grevi – Bu, Mahkeme'nin dayanışma grevi düzenleme hakkının Sözleşme'nin 11. maddesi kapsamına girip girmediğini belirlemek durumunda kaldığı ilk davadır. Büyük Daire Demir ve Baykara / Türkiye davasında, Mahkeme'nin Sözleşme'den başka uluslararası hukuk unsurlarını, bu unsurların yetkili organlar tarafından yorumlandığı şeklini ve Avrupa Devletlerinin ortak değerlerini yansıtan uygulamalarını da dikkate alması gerektiğini tespit etmiştir. Dayanışma grevi, Uluslararası Çalışma Örgütü'nün (UÇÖ) 87 No.lu Sözleşmesi ve Avrupa Sosyal Şartı uyarınca tanınmış ve koruma altına alınmıştır. Bu nedenle, Mahkeme'nin Sözleşme'nin 11. maddesi ile ilişkili olarak, sendika birliklerinin özgürlüğünün kapsamının uluslararası hukukta var olandan çok daha dar bir yorumunu kabul etmesi çelişkili bir tutum olacaktır. Bunun yanı sıra, pek çok Avrupa Devleti uzun süredir, dayanışma grevlerini bir çeşit hukuka uygun sendika eylemi olarak kabul etmektedir. Dolayısıyla, dayanışma grevlerine getirilen hukuki yasak, başvuran sendikanın örgütlenme özgürlüğüne müdahale teşkil etmiştir⁹³.

⁹⁰ AİHM, “Satılmış ve Diğerleri v. Türkiye Kararı”, Başvuru No: 74611/01, 26876/02 ve 27628/02, Strasbourg, 2007, <https://hudoc.echr.coe.int/eng#%7B%22itemid%22:%5B%22001-124497%22%5D%7D>, (08.12.2018)

⁹¹ Gülsevil Alpagut, “6356 Sayılı Yasa'nın Toplu İş Sözleşmesi ve Toplu İş Uyuşmazlıklarına İlişkin Hükümlerinin Değerlendirilmesi-Uluslararası Normlara Uyum”, Legal İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Dergisi, Sayı:9, 2012, s.51'den aktaran Arş. Gör. Burcu Ezer, Grev Hakkına İlişkin Yasaklama ve Sınırlama ve Yasaklar, Seçkin Yayıncılık, 2016, s.35

⁹² AİHM, “National Union of Rail, Maritime and Transport Workers v. Birleşik Krallık Kararı”, Başvuru No: 31045/10, 2014, <https://hudoc.echr.coe.int/eng#%7B%22fulltext%22:%5B%22national%20of%20rail%22%2C%22languageisocode%22:%5B%22TUR%22%2C%22appno%22:%5B%2231045/10%22%2C%22documentcollectionid%22:%5B%22GRANDCHAMBER%22%2C%22CHAMBER%22%2C%22itemid%22:%5B%22001-153686%22%5D%7D>, (01.05.2019)

⁹³ AİHM, “National of Rail, Maritime and Transport Workers v. Birleşik Krallık”, Başvuru No: 31045/10, Strasbourg, 2014, <https://hudoc.echr.coe.int/eng#%7B%22fulltext%22:%5B%22enerji%20yap%C4%B1%22%2C%22display%22:%5B%22001-153686%22%5D%7D>

Mahkeme Demir & Baykara v. Türkiye kararında uluslararası hukuku göz önüne alma kararlılığını yine Enerji Yapı Yol Sen v. Türkiye kararında göstermiş, mahkeme grev hakkının 11.madde kapsamında olduğunu belirterek grev hakkında gerekli durumlarda orantılılık ilkesi uyarınca sınırlamalara gidilebileceğini belirtmiştir⁹⁴. Kararda grev hakkının 87 sayılı UÇÖ sözleşmesi ve Avrupa Sosyal Şartı ile güvence altına alındığı ve sendikal hakkın ayrılmaz bir parçası olduğu açıkça mahkeme tarafından kabul edilmiştir.

Bir sendikaya sesini duyurma imkânı sağlayan grev, sendika üyelerinin çıkarlarının korunmasında üyeler açısından önemli bir unsurdur (Schmidt ve Dahlström). AİHM, UÇÖ'nün denetim organları tarafından, grev hakkının, sendika özgürlüğü ve sendikalaşma hakkının korunmasına ilişkin UÇÖ'nün 87 sayılı sözleşmesi ile güvence altına alınan sendikal örgütlenme hakkının ayrılmaz bir parçası olarak kabul edildiğini kaydetmektedir (AİHM tarafından AİHS dışında dikkate alınan uluslararası hukuk unsurları için bkz, Demir ve Baykara). AİHM, Avrupa Sosyal Şartı'nın da grev hakkını, toplu görüşme hakkının etkin işleyişini sağlamaya yönelik bir yöntem olarak kabul ettiğini hatırlatmaktadır. Bu itibarla, AİHM, Hükümet'in ön itirazını reddetmektedir⁹⁵.

AİHM 2006-2009 yılları arası üç yıllık dönemde “devlet adına otorite işlevlerini yerine getirmeyen kamu görevlilerinin sendika özgürlüğü hakkı ile toplu sözleşmeli toplu pazarlık ve grev (genel olarak toplu eylem) hakları arasında organik bağ bulunduğu” gerekçesiyle 11.maddeye grev hakkının dahil olduğunu kabul etmiştir⁹⁶.

Grev hakkının sınırlandırılmasına yönelik önemli ve yakın tarihli kararlardan biri de Hrvatski Liječnički Sindikat v. Hırvatistan kararıdır. Başvurucu pratisyen hekimler sendikasıdır. Başvurucu sendika hükümetle sağlık alanında toplu iş

2],%22languageisocode%22:[%22TUR%22],%22documentcollectionid%22:[%22GRANDCHAMBER%22,%22CHAMBER%22],%22itemid%22:[%22001-121153%22]}, (07.12.2018)

⁹⁴ AİHM, “Enerji Yapı Yol Sen v. Türkiye Kararı”, Başvuru No:68959/01, Strasbourg,2009, [https://hudoc.echr.coe.int/eng#%7B%22fulltext%22:\[%22enerji%20yap%C4%B1%22\],%22display%22:\[2\],%22languageisocode%22:\[%22TUR%22\],%22documentcollectionid%22:\[%22GRANDCHAMBER%22,%22CHAMBER%22\],%22itemid%22:\[%22001-121153%22\]}](https://hudoc.echr.coe.int/eng#%7B%22fulltext%22:[%22enerji%20yap%C4%B1%22],%22display%22:[2],%22languageisocode%22:[%22TUR%22],%22documentcollectionid%22:[%22GRANDCHAMBER%22,%22CHAMBER%22],%22itemid%22:[%22001-121153%22]}), (07.12.2018)

⁹⁵ AİHM, “Enerji Yapı Yol Sen v. Türkiye Kararı”, Başvuru No:68959/01, Strasbourg,2009, [https://hudoc.echr.coe.int/eng#%7B%22fulltext%22:\[%22enerji%20yap%C4%B1%22\],%22display%22:\[2\],%22languageisocode%22:\[%22TUR%22\],%22documentcollectionid%22:\[%22GRANDCHAMBER%22,%22CHAMBER%22\],%22itemid%22:\[%22001-121153%22\]}](https://hudoc.echr.coe.int/eng#%7B%22fulltext%22:[%22enerji%20yap%C4%B1%22],%22display%22:[2],%22languageisocode%22:[%22TUR%22],%22documentcollectionid%22:[%22GRANDCHAMBER%22,%22CHAMBER%22],%22itemid%22:[%22001-121153%22]}), (07.12.2018)

⁹⁶ Mesut Gülmez, “Sendikal Hakların Bölünmezliği: "Toplu Sözleşmesiz Ve Grevsiz Sendika Hakkı, Özünden Yoksundur””, Çalışma ve Toplum Dergisi, Sayı:3,2010, s.9

sözleşmeleri imzalamış yine dış sektörü içinde aynı gün bir ek sözleşme hazırlanmıştır. Hazırlanan ek sözleşme hekimlerin onayına sunulmuş ve hekimler tarafından kabul edilmiştir. Yalnız daha sonra yetkililerin bu oylamayı geçersiz sayması üzerine ek sözleşmenin tanınması ve uygulanması için başvuru sendika grev kararı almıştır. Yerel mahkeme ek sözleşmenin geçersiz olduğu gerekçesiyle grevi yasaklamıştır. Burada mahkeme grev yasağında meşru bir amaç olup olmadığı hususunu değerlendirmiş ve yerel hukukta toplu sözleşme olmadan grev yapılması mümkün olmasına rağmen 8 ay boyunca grevin yasaklanmasında meşru bir amaç ve orantılılık görememiştir. Bundan dolayı 11.maddenin ihlal edildiği kanısına varılmıştır⁹⁷ .

Söz konusu olayda görülmektedir ki AİHM gerek kamu çalışanları gerek diğer çalışanlar açısından grev yasaklamalarında belli sınırların olabileceğini fakat bu sınırlamalarda bir meşru amaç olup olmadığını ya da orantılılık ilkesinin var olup olmadığını gözetmektedir.

Kanaatimizce AİHM'nin grevlerin sınırlandırılmasına yönelik eylemlerin kapsamını sınırlı tutmaması sendikal haklar açısından önemli bir gelişmedir. Akarsubaşı ve Alçıçek v. Türkiye kararında başvuruçular Kamu Emekçileri Sendikasına bağlı olan Eğitim-Sen'e üyedirler. Sendika grev çağrısı yapar ve aynı gün "Bu İş Yerinde Grev Vardır" yazısı asılır. Yazıdan dolayı başvuruçulara hükümet para cezası kesilmesine sebep olmuştur. Söz konusu olay mahkeme tarafından "mahkeme ihtilaf konusu para cezalarının, sendika üyelerini ve bu türden bir greve ya da sendikaların üyelerinin menfaatlerini savunmak için düzenlenen eylemlere meşru olarak katılmak isteyen herkesi, bunları yapmaktan caydıracak nitelikte olduğu kanaatindedir" ifadesiyle verilen cezayı grevi sınırlandırıcı bir unsur olarak görmüş ve 11.maddenin ihlal edildiği sonucuna varmıştır⁹⁸. Benzer olan Urcan ve Diğerleri v. Türkiye davasında greve katılan Eğitim-Sen Sendikası'na bağlı öğretmenlere kesilen para cezasının greve katılmaları engelleyici nitelikte olduğunu belirterek sözleşmenin 11.maddesinin ihlal edildiği sonucuna varmıştır.

⁹⁷ AİHM, "Hrvatski Liječnički Sindikat v. Hırvatistan Kararı", Başvuru No:36701/09, Strasbourg,2014, <https://hudoc.echr.coe.int/eng#%7B%22itemid%22:%5B%22001-168879%22%5D%7D>, (08.12.2018)

⁹⁸ AİHM, "Akarsubaşı ve Alçıçek v. Türkiye Kararı", Başvuru No: 19620/12, Strasbourg, 2018, <https://hudoc.echr.coe.int/eng#%7B%22itemid%22:%5B%22001-187693%22%5D%7D>, (08.12.2018) (Akarsubaşı ve Alçıçek v. Türkiye, 2018)

Şikâyet konusu yaptırımlar yasal yoldan bu tür bir greve katılmak isteyen sendika üyelerini ve diğer kişileri caydırmak amacını gütmektedir. AİHM başvurularına uygulanan yaptırımların «demokratik bir toplum için gerekli» olmadığı sonucuna varmaktadır. Bu durumda AİHS'nin 11. maddesi ihlal edilmiştir⁹⁹.

2.1.3.2. Avrupa Sosyal Şartı

Avrupa Sosyal Şartı 18 Ekim 1961'de Turin'de Avrupa Konseyi'ne üye on üç devlet tarafından imzalanmıştır¹⁰⁰. Türkiye Sözleşmeyi 18 Ekim 1961 tarihinde imzalamış ve 16 Haziran 1989 tarihinde onaylamıştır¹⁰¹. Daha sonra güncellenen Avrupa Sosyal Şartı 1966 yılında Gözden Geçirilmiş Avrupa Sosyal Şartı olarak taraf devletlerin imzalarına sunulmuştur. Gözden Geçirilmiş Şartı da ülkemiz 2007 yılında onaylamıştır¹⁰². ASS, temel sosyal ve ekonomik hakları koruyan bir Avrupa sözleşmesidir¹⁰³.

ASS'nin hazırlanmasındaki en büyük gaye 1948 İnsan Hakları Evrensel Bildirgesi'nde yer alan temel insan haklarının tek başına etkili olamayacağı görüşüdür. Haklar bütün olarak kullanıldığında ve var olduklarında hak olma özelliklerini gösterirler. Avrupa Sosyal Şartı da hem sosyal haklara yer vermek hem de azınlık grupların çıkarlarını korumak amacıyla oluşturulmuştur. Bu bağlamda sosyal hakların bir araya getirildiği ilk metin olma özelliğini taşımaktadır¹⁰⁴.

Her ne kadar Avrupa Sosyal Şartı'nın fikir kaynağı 194 tarihli İnsan Hakları Evrensel Bildirgesi olsa da Avrupa Sosyal Şartı da Avrupa İnsan Hakları

⁹⁹ AİHM, "Urcan ve Diğerleri v. Türkiye Kararı", Başvuru No: 23018/04, 23034/04, 23042/04, 23071/04, 23073/04, 23081/04, 23086/04, 23091/04, 23094/04, 23444/04 ve 23676/04, Strasbourg, 2008, <https://hudoc.echr.coe.int/eng#%7B%22itemid%22:%5B%22001-125661%22%5D%7D>, (08.12.2018)

¹⁰⁰ Avrupa Sosyal Şartı: Avrupa İçin Yeni Bir Sosyal Anayasa, Koord. Olivier De Schutter, https://www.anayasa.gov.tr/files/insan_haklari_mahkemesi/avrupa_sosyal_sarti/AvrupaSosyalSarti2.pdf, (Erişim Tarihi: 19.03.2019), s.7

¹⁰¹ Avrupa Sosyal Şartı'nın Onaylanmasının Uygun Bulduğuna Dair Kanun, RG, 04.07.1989, Sayı:20215

¹⁰² Gözden Geçirilmiş Avrupa Sosyal Şartı, Bakanlar Kurulu Kararı, RG, 09.04.2017, Sayı:2007/11907

¹⁰³ Bülent Çiçekli, "Avrupa Sosyal Şartı Temel Rehber", Ankara, 2001, s.19'dan aktaran Berna Öztürk, "Karşılaştırmalı Hukuk ve Türk Hukukunda Grev (Toplu Eylem) Hakkının Değerlendirilmesi: Üç Farklı Yargıtay Kararı Işığında Toplu Eylem Hakkı", Çalışma ve Toplum, Sayı:4, 2016, s.1796

¹⁰⁴ Melda Sur, İş Hukukunun Uluslararası Kaynakları, Döner Sermaye İşletmesi Yayınları İzmir, 1995, s.8-9

Sözleşmesi'nin kaynağını oluşturmuştur. ASS' nin en büyük özelliği, içerisinde UÇÖ belgelerinin de olduğu insan haklarının düzenlendiği uluslararası belgeler içerisinde grev hakkının doğrudan düzenlendiği ilk sözleşme olmasıdır. Ya da grev hakkının güvence altına alındığı ilk bağlayıcı uluslararası belgedir ¹⁰⁵.

ASS ile Avrupa Konseyi'ne üye olan ülkeler arasında insan hakları ve temel özgürlüklerin gerçekleştirilmesi ve sürdürülmesi yoluyla sosyal ve ekonomik gelişmenin kolaylaştırılması amaçlanmıştır. Avrupa Sosyal Şartı, Avrupa İnsan Hakları Sözleşmesi'nin sosyal ve ekonomik haklar yönünden karşılığıdır ¹⁰⁶.

Sözleşmede kolektif haklara ilişkin olan ilk düzenleme 1.bölümün 5.maddesidir. Söz konusu madde sendika özgürlüğüne yer vermektedir. Maddeye göre tüm çalışanlar ve aynı zamanda işverenler çıkarlarını korumak için örgütlere üye olabilir ve bu örgüt çerçevesinde faaliyette bulunabilir. Sözleşme sendikal özgürlüğü koruyucu bir niteliğe sahiptir. Yine devam eden madde hükmünde güvenlik mensuplarının sendikal özgürlüğünün, ulusal mevzuat ile kısıtlanabileceğini belirtmektedir. Burada dikkat edilmesi gereken en önemli husus sendikal özgürlüğün güvenlik mensuplarını da kapsamasıdır. ASS iş kollarına göre sendikal özgürlüğe bir yasak getirmemiştir. Yalnızca farklı düzeylerde güvenlik mensuplarına bir kısıtlama uygulanabileceğini belirtmektedir.

Madde 5: “Akit Taraflar, çalışanların ve işverenlerin ekonomik ve sosyal çıkarlarını korumak için yerel, ulusal ve uluslararası örgütler kurma ve bu örgütlere üye olma özgürlüğünü sağlamak veya desteklemek amacıyla ulusal yasanın bu özgürlüğü zedelemesini veya zedeleyici biçimde uygulanmasını önlemeyi taahhüt ederler.

Bu maddede öngörülen güvencelerin, güvenlik güçleri bakımından hangi ölçüde uygulanacağı ulusal yasalarla ya da yönetmeliklerle belirlenir. Bu güvencelerin silahlı kuvvetler mensuplarına uygulanmasına ilişkin ilke ile bu kesime hangi düzeyde uygulanacağı, yine ulusal yasalar ya da yönetmeliklerle saptanır.”¹⁰⁷

Madde 6: “Akit Taraflar, toplu pazarlık hakkının etkili bir biçimde kullanılmasını sağlamak amacıyla:

1 Çalışanlar ve işverenler arasındaki ortak görüşmeleri teşvik etmeyi;

2 Gerekli ve uygun olduğu durumlarda, toplu sözleşme yoluyla ücretlerin ve iş koşullarının düzenlenmesi amacıyla işverenlerin ya da işveren örgütlerinin çalışanların örgütleriyle isteğe bağlı görüşmelerini sağlayacak yolları teşvik etmeyi;

¹⁰⁵ Melda Sur, İş Hukuku-Toplu İlişkiler, Turhan Kitabevi Yayınları, 2009, s.368

¹⁰⁶ Gülnur Erdoğan, “Avrupa Sosyal Şartı ve Gözden Geçirilmiş Avrupa Sosyal Şartı”, TBB Dergisi, Sayı:77, 2008, s.128

¹⁰⁷ Avrupa Sosyal Şartı'nın Onaylanmasının Uygun Bulunduğuna Dair Kanun, RG, 04.07.1989, Sayı:20215

3 İş uyuşmazlıklarının çözümü için uygun uzlaştırma ve isteğe bağlı hakemlik sisteminin kurulmasını ve işletilmesini teşvik etmeyi taahhüt eder ve
4 Menfaat uyuşmazlığı durumunda çalışanların ve işverenlerin, daha önce yapılan toplu sözleşmelerden doğabilecek yükümlülüklerle bağlı olmak koşuluyla grev hakkı dahil, toplu eylem hakkını tanır¹⁰⁸.

ASS' nin diğer bir önemli maddesi 6. maddesidir. Avrupa Sosyal Şartı her ne kadar grev hakkına doğrudan yer veren ilk uluslararası belge olma özelliğini korusa da grev hakkının uygulanmasından önce toplu müzakerelerin teşvik edilmesini amaçlayan bir sözleşmedir. Nitekim 6.maddede açıkça şartın işverenler ve çalışanlar arasında uzlaştırıcılığı teşvik ettiği belirtilmektedir. Ardından ilgili madde hakemlik sistemine de yer vererek benimsediği uzlaştırıcı sistemi açıklamıştır.

Kanaatimizce grev hakkının uygulanmasının toplu iş sözleşmesi görüşmeleri sürecinden önce de kullanılabilmesi gerekli olsa da 6. madde grev hakkını ve toplu eylem hakkını tanıması açısından önemlidir. Bu yönüyle şart ilerici bir nitelik taşımaktadır çünkü şartta grev hakkı ile toplu eylem hakkı da tanınmıştır. Ülkemizin de içerisinde olduğu çeşitli ülkelerde kanuni grev tanımı yapılmakta iken şart toplu eylem hakkını da güvence altına almıştır. Toplu eylem hakkı sadece grevleri değil işverene karşı baskı oluşturabilecek tüm kolektif protestoları da kapsamaktadır.

Değiştirilmiş Avrupa Sosyal Şartı'nın ekiyle 6.maddenin 4.fıkrasına “*Bu hakka getirilebilecek bunun ötesindeki sınırlamaların G Maddesi uyarınca haklı çıkarılması koşuluyla, taraflardan her biri, kendisine göre, yasa yoluyla grev hakkının kullanımını düzenleyebilir.*” ibaresiyle grev hakkının sınırlandırılmasının ölçüleri çizilmeye çalışılmıştır.

Söz konusu G maddesine göre sadece demokratik bir toplumda başkalarının hak ve özgürlüklerinin korunması ya da kamu yararının, ulusal güvenliğin, halkın sağlığının ya da ahlakın korunması için ve ancak yasayla, grev hakkı sınırlamaya ve kısıtlamaya tabi tutulabilir. Bu Şartın hükümleri çerçevesinde, anılan hak ve yükümlülüklerle yapılan sınırlamalar öngöröldüklerinden başka bir amaç için kullanılamazlar¹⁰⁹.

¹⁰⁸ Avrupa Sosyal Şartı'nın Onaylanmasının Uygun Bulunduğuna Dair Kanun, RG, 04.07.1989, Sayı:20215

¹⁰⁹ Avrupa Sosyal Şartı'nın Onaylanmasının Uygun Bulunduğuna Dair Kanun, RG, 04.07.1989, Sayı:20215

Türkiye Avrupa Sosyal Şartı'nı 16.6.1989 tarih ve 3581 sayılı Avrupa Sosyal Şartı'nın Onaylanmasının Uygun Bulunduğuna Dair Kanunla onaylamış fakat Avrupa Sosyal Şartı'nın örgütlenme hakkı ve toplu pazarlık hakkını düzenleyen 5. ve 6. maddelerine çekince koymuştur¹¹⁰. Kanaatimizce çekince koymasının diğer bir sebebi de grev hakkını kapsayan baskı aracı niteliğindeki kolektif protestoları kapsayan toplu eylem hakkını da şartın tanimasıdır. Daha sonra Avrupa Sosyal Şartı güncellenmiş ve sözleşmeye ek protokoller eklenmiş ve 1996 yılında Gözden Geçirilmiş Avrupa Sosyal Şartı olarak imzaya açılmıştır. Türkiye, Şartı 6.10.2004 tarihinde imzalamış, 27.9.2006 tarih ve 5547 sayılı Kanunla onaylamıştır. Gözden Geçirilmiş Avrupa Şartı 1.8.2007 tarihinde yürürlüğe girmiştir¹¹¹.

Gözden Geçirilmiş Avrupa Sosyal Şartı bir önceki şartı ortadan kaldırmamaktadır. Avrupa Sosyal Şartı'na 1995 tarihli Ek Protokol ile toplu şikâyet sistemi eklenmiştir ve şartın ihlal edildiğini iddia eden Avrupa Sendikalar Konfederasyonu (ETUC), BUSINESS EUROPE (Eski adıyla Avrupa Endüstri Birlikleri Topluluğu UNICE), Uluslararası İşverenler Örgütü (IOE), bazı sivil toplum kuruluşları veya ilgili devletten gelen ulusal işveren örgütleri ve sendika kuruluşları veya ilgili devletten gelen ulusal işveren örgütleri ve sendika kuruluşları toplu şikâyet mekanizmasıyla şarta karşı şikâyette bulunabileceklerdir¹¹².

Toplu şikâyetler Avrupa Sosyal Haklar Komitesi diğer adıyla Bağımsız Uzmanlar Komitesi tarafından incelenmektedir. Komite öncelikle şikâyetin kabul edilebilir olup olmadığını inceler. Kabul edilebilir bulursa hangi maddelerden ihlal olduğunu düşünüyorsa bu maddelerle ilgili Bakanlar Komitesine vermek üzere bir rapor hazırlar. Bakanlar Komitesi hakkında şikâyet olunan ülkeye tavsiye kararı verebilir¹¹³. Avrupa Sosyal Şartı hakkında, uluslararası hukuk normları uyarınca Türkiye, örgütlenme ve toplu pazarlık hakkı yönünden şikâyet edilemeyecektir. Çekince konulan maddeler üzerinden ülkelere karşı inceleme başlatılamaz. Örneğin

¹¹⁰ Avrupa Sosyal Şartı'nın Onaylanmasının Uygun Bulunduğuna Dair Kanun, RG, 04.07.1989, Sayı:20215

¹¹¹ Gözden Geçirilmiş Avrupa Sosyal Şartı, Bakanlar Kurulu Kararı, RG, 09.04.2017, Sayı:2007/11907

¹¹² Berna Öztürk, "Karşılaştırmalı Hukuk ve Türk Hukukunda Grev (Toplu Eylem) Hakkının Değerlendirilmesi: Üç Farklı Yargıtay Kararı Işığında Toplu Eylem Hakkı", Çalışma ve Toplum, Sayı:4, 2016, s.1797

¹¹³ "European Committee of Social Rights", <https://www.coe.int/en/web/european-social-charter/european-committee-of-social-rights>, (Erişim Tarihi:01.05.2019)

Bulgaristan Bağımsız Sendikalar Konfederasyonu (CITUB), İşçi Konfederasyonu Podkrepa ve Avrupa Sendikalar Konfederasyonu (ETUC), 16 Haziran 2005 tarihinde Bulgaristan'ı grev hakkını kısıtladığı, şartın m. 6/4 hükmünü ihlal ettiği gerekçesiyle şikâyet etmiştir. Avrupa Sosyal Şartı'nda madde metninde grev hakkının ulusal yasalara göre düzenlenebileceğini öngörmektedir fakat şikâyet konusu olayda Bulgaristan memurların tamamını grev hakkından yoksun bıraktığından şikâyet kabul edilmiştir¹¹⁴.

Ayrı bir şikâyet konusu da İsveç hakkındadır. Sendikalar Konfederasyonu (LO) ve İsveç Profesyonel İşçiler Konfederasyonu (TCO) İsveç'i şartın ihlal ettiği gerekçesiyle şikâyet etmiştir. Bakanlar Komitesi kararında, grev hakkının çalışanların çalışma koşullarının korunması için gerekli olduğunu ve bunun temel bir hak olduğunu vurgulamıştır¹¹⁵.

Avrupa Sosyal Haklar Komitesi'nin 2013 yılı ocak ayında 2012 yılına ilişkin Türkiye kararında grev katılımına ilişkin olarak işçilerin işten çıkarılmasıyla ilgili daha fazla düzenleme yapılması gerektiği belirtmiştir¹¹⁶.

2.1.4. Avrupa Birliği ve Grev Hakkı

Dünya üzerinde bir taraftan UÇÖ mevzuatı kapsamında grev hakkı konusunda ilerlemeler kaydedilirken Avrupa'da da Avrupa Konseyi tarafından kabul edilmiş temel sözleşmelerden de etkilenmiş olan Birlik Hukuku kapsamında uluslararası karakterde bir Avrupa Birliği iş hukuku oluşmaya başlamıştır¹¹⁷.

¹¹⁴ Berna Öztürk, "Karşılaştırmalı Hukuk ve Türk Hukukunda Grev (Toplu Eylem) Hakkının Değerlendirilmesi: Üç Farklı Yargıtay Kararı Işığında Toplu Eylem Hakkı", Çalışma ve Toplum, Sayı:4, 2016, s.1797

¹¹⁵ Berna Öztürk, "Karşılaştırmalı Hukuk ve Türk Hukukunda Grev (Toplu Eylem) Hakkının Değerlendirilmesi: Üç Farklı Yargıtay Kararı Işığında Toplu Eylem Hakkı", Çalışma ve Toplum, Sayı:4, 2016, s.1798

¹¹⁶ European Social Charter (revised) European Committee of Social Rights Conclusions 2012, (TURKEY), Ocak 2013, https://humanrightscenter.bilgi.edu.tr/media/uploads/2015/05/08/Turkey2012_en.pdf, s.37, (Erişim Tarihi: 01.05.2019)

¹¹⁷ Hamdi Mollamahmutoğlu, Muhittin Astarlı, İş Hukuku, Turhan Kitabevi, Ankara, 2011, s.96

Avrupa Konseyi 05.05.1949 yılında Londra’da on Avrupa ülkesi tarafından kurulmuştur. Avrupa Konseyi bağlamında kabul edilen iki sözleşme iş hukuku ve grev hakkı açısından önemli bir yere sahiptir. Bunlardan biri İnsan Hakları ve Ana Hürriyetleri Korumaya Dair Sözleşme ile Avrupa Sosyal Şartı’dır. Avrupa İnsan Hakları Sözleşmesi’nde on birinci maddede yer alan sendikalara üye olma hak ve özgürlüğünü düzenleyen madde, 87 sayılı UÇÖ sözleşmesinden ilham alınarak hazırlanmıştır. Bu yönüyle toplu iş hukuku açısından önemlidir. Avrupa Sosyal Şartı grev hakkının açıkça tanıyan ilk uluslararası belge olması açısından yine çok önemlidir.

Avrupa Birliği söz konusu sözleşmelerden büyük ölçüde esinlense de kendi içerisinde temel sözleşmeleri mevcuttur. İş hukuku bağlamında en önemli AB sözleşmelerinden ilki kurucu anlaşmalardan olan Roma Anlaşmasıdır. Roma Antlaşması’nda işçilerin serbest dolaşımına yer verilirken işçilerin bireysel pek çok hakları yanında toplu olarak da haklarının korunması gayesini gütmektedir¹¹⁸.

Ardından kabul edilen 17 Şubat 1986 tarihinde kabul edilen Avrupa Tek Senedi taraflar arasında müzakere, sosyal diyalog yolunu teşvik edici düzenlemelere yer verse de ¹¹⁹ grev hakkına ilişkin somut düzenlemeler yer almamaktadır.

Grev hakkı 1989 yılında kabul edilen Çalışanların Temel Sosyal Hakları Topluluk Şartı’nda düzenlenmiştir. Bu metinde grevin son çare olarak uygulanması gerektiği belirtilirken çalışanlara grev hakkı dahil toplu eylem hakkının tanınması gerektiği ifade edilmiştir.

7-8 Aralık 2000 yılında kabul edilen Avrupa Temel Haklar Bildirgesi’nde de grev kavramı açık bir şekilde yer almıştır. Bildirgenin 28.maddesi: *“İşçiler ve işverenler veya bunların ilgili kuruluşları, topluluk mevzuatı ile ulusal yasalar ve uygulamalara göre uygun düzeylerde toplu sözleşmeler müzakere etme, imzalama ve menfaat ihtilafı olması halinde, grev dahil kendi çıkarlarını korumak için ortak eylem yapma hakkına sahiptir.”* ibarelerine yer vererek grev yapma hakkını açıkça

¹¹⁸ Hamdi Mollamahmutoğlu-Dr. Muhittin Astarlı, İş Hukuku, Turhan Kitabevi, Ankara, 2011, s.101

¹¹⁹ Avrupa Tek Senedi, Maliye Bakanlığı Bütçe ve Mali Kontrol Genel Müdürlüğü, Kasım 2007, <https://www.ikv.org.tr/images/files/A4-tr.pdf>, (Erişim Tarihi:25.04.2019)

tanımıştır¹²⁰. Ayrıca görüldüğü üzere grev dışında toplu eylem hakkı da metinde yer alarak uluslararası normlara uygun bir şekilde bir düzenlemeye gidilmiştir. Şartın 53. maddesinde şartta yer alan hükümlerin AB üye ülkelerin taraf olduğu uluslararası sözleşmeleri sınırlayıcı ve zedeleyici biçimde yorumlanamayacağı hüküm altına alınarak, temel hakların korunması hususunda önemli bir adım atılmıştır¹²¹.

7 Şubat 1992 tarihinde Maastricht'te imzalanan 1 Ocak 1993 tarihli antlaşmaya ek olarak Birleşik Krallık haricinde on bir üye ülkenin katıldığı bir protokolle grev ve lokavt konuları üye ülkelerin takdirine bırakılmıştır¹²².

Anlaşmalardan sonra birliğin temel kaynakları kanunlardan da daha önemli bir yere sahip olan tüzüklerdir. Tüzükler birlik yetkili organlarınca oluşturulmaktadır. (Birlik Komisyonu ve Bakanlar Konseyi) Diğer bir birlik kaynağı yönergeler olup yönergeleri karar, tavsiye ve görüşler izlemektedir.

AB'nin yargı mekanizması ya da Anayasa Mahkemesi¹²³ olarak adlandırılan AB Adalet Divanı üçlü bir yapı barındırmaktadır. Bunlar divan, genel mahkeme ve ihtisas mahkemeleridir.

Divan AB tarafından kabul edilen antlaşmalar çerçevesinde inceleme yaptığı gibi, divana gerçek ve tüzel kişiler, üye devletler ve birlik organları da divana başvuru da bulunabilirler. Yine bir üye devlet mahkemesi de AB Antlaşmalarının veya birlik kurum, organ, ofis ve ajanslarının tasarruflarının geçerliliği ve yorumu konusunda bir görüşe ve karara ihtiyaç duyuyorsa divana başvurabilir. Divana başvuru genel olarak yürütmeyi durdurmasa da şartları varsa divan resen yürütmeyi durdurma kararı alabilir¹²⁴.

¹²⁰ "Avrupa Birliği Temel Haklar Bildirgesi", <https://www.avrupa.info.tr/tr/avrupa-birligi-temel-haklar-bildirgesi-708>, (Erişim Tarihi:29.04.2019)

¹²¹ Avrupa Birliği Temel Haklar Bildirgesi, <https://www.avrupa.info.tr/tr/avrupa-birligi-temel-haklar-bildirgesi-708>, (Erişim Tarihi:12.05.2019)

¹²² Hamdi Mollamahmutoğlu-Dr. Muhittin Astarlı, İş Hukuku, Turhan Kitabevi, Ankara, 2011, s.103

¹²³ Hamdi Mollamahmutoğlu-Dr. Muhittin Astarlı, İş Hukuku, Turhan Kitabevi, Ankara, 2011, s.106

¹²⁴Hâkim Pelin Aktoprak, Lizbon Antlaşması Sonrası Avrupa Birliği Adalet Divanı Bakımından Temel Hakların İncelenmesi, D.E.Ü. Hukuk Fakültesi Dergisi, Prof. Dr. Şeref ERTAŞ'a Armağan, C. 19, Özel Sayı-2017, s3048

¹²⁴ Hamdi Mollamahmutoğlu-Dr. Muhittin Astarlı, İş Hukuku, Turhan Kitabevi, Ankara, 2011, s.108

Avrupa Birliği hukuku, temel insan hakları, sosyal ve ekonomik haklar konusunda BM, UÇÖ ve Avrupa Konseyi belgeleri olan AİHS ve Avrupa Sosyal Şartı'nı esas aldığını belirtse de uygulamada esasla çelişkili birçok uygulamaya imza atıldığı görülmektedir. AB kurucu anlaşmalarıyla yukarıda sayılan uluslararası belgelere atıfta bulunmuş olsa da aslında AB hukukuna yön veren, kurucu anlaşmaları yorumlayan kurum AB Adalet Divanı'dır.

Birlik hukukunda çeşitli metinlerle güvence altına alınan grev hakkı ve diğer haklar ekonomik haklarla çatışmaları halinde çeşitli sınırlamalara maruz kalmışlardır. ABAD önceleri ekonomik hakları her halükârda grev hakkına üstün tutarken zamanla değişik kararlar da verebilmiştir. Fakat söz konusu gelişmenin sürekli olduğu ABAD için söylenememektedir. ABAD farklı kategorilerde yer alan hakların yarıştığı durumlarda uygunluk, zorunluluk ve orantısallık ilkelerine göre temel sözleşmelere karşı ihlal olup olmadığına bakmaktadır¹²⁵. Toplu eylem hakkı ve grev hakkıyla ilgili ABAD'nın en önemli kararları Viking Line ve Laval kararlarıdır.

Viking Line Fin feribot şirketi olup Tallin ve Helsinki arasında sefer yapan Rosella isimli feribota sahiptir. Mürettebatı Fin Deniz Adamları Birliği'ne üye olup söz konusu birlik de Uluslararası Taşıma İşçileri Federasyonu'na bağlıdır. İşçilere daha düşük ücret ödemek isteyen Viking Line, Finli işçileri çalıştırmak istemiştir. İşçiler söz konusu duruma karşı çıkmışlar ve işlerini korumak için toplu eylem haklarını kullanmışlardır. Konu en nihayetinde ABAD'na taşınmış divan kararında çalışanların işlerini korumayı ve çalışma koşullarını düzenlemeyi amaçlayan toplu eylemlerin, işin kendisini tehlikeye atmadığı sürece ekonomik hakkın sınırlandırılmasında haklı bir sebep oldukları belirtilmiştir¹²⁶. Fakat birlik hukuku için önemli kararlardan biri olan Laval kararında tam aksi bir tutum takınılmıştır.

Laval Letonyalı bir şirkettir. Letonya'da İsviçre'ye okulların yenilenmesi ve genişletilmesi amacıyla işçi gönderilmektedir. İsviçre'de yenilenme ve genişletme işini üstlenen yardımcı şirket de Baltic Bygg AB'dir. İsveç yapı ve kamu işleri ticaret birliği Letonya'dan gelen işçilerin çalışma koşullarını belirlemek için Baltic Bygg AB

¹²⁵ Henrik Westermarck, The Balance Between Fundamental Freedoms And Fundamental Rights In The European Community, University Of Lund Faculty Of Law, İsveç, 2008, s.1

¹²⁶ Henrik Westermarck, The Balance Between Fundamental Freedoms And Fundamental Rights In The European Community, University Of Lund Faculty Of Law, İsveç, 2008, s.26

ile müzakerelere başlamıştır. Müzakereler olumsuz sonuçlanmıştır. Buna rağmen Laval, Letonya hükümeti ile işçi gönderimine ilişkin sözleşmeler yapmaya devam etmektedir. Bundan dolayı Letonya'dan gelen işçiler çalıştıkları şantiyeleri abluka altına almış, İsviçreli elektrik teknisyenleri de sempati grevi yoluyla Letonyalı işçilere destek vermiştir. Söz konusu grev neticesinde Baltic Bygg AB'nin işleri büyük ölçüde durmuştur ve kısa bir ara sonra da iflasını kamuoyuna duyurmuştur. Bunun üzerine oluşan bu zararın tazmini için Laval ABAD' na başvurmuştur. Divan kararında yasal asgari ücretlerin belirlenmesinde toplu eylemler yoluyla karşı tarafı ekonomik abluka altına almaya başvurulması yolunu orantısız kabul etmiş ve toplu eylemlere ancak son çare olarak başvurulması halinde hakkın sınırlama sebebi olarak kabuk edileceğini belirtmiştir¹²⁷.

ABAD grev hakkını işletmelerin serbest dolaşımı karşısında sınırlama olarak görmüş, buna benzer sınırlamaların somut olaylara göre değerlendirilmesi gerektiğini kabul etmiştir¹²⁸. Bunda dolayı ABAD kararları doktrinde çokça eleştirilmekte AİHM kararlarıyla da ters düşmektedir.

2.2. Ulusal Hukukta

2.2.1. 1924 Anayasası Döneminde Grev Hakkının Sınırlandırılması

1924 Anayasası'nda greve ilişkin olarak hiçbir hüküm yer almamıştır. Cumhuriyet'in kurulmasından sonra sendika hakkı, toplu sözleşme hakkı ve grev hakkı bir süre askıda kalmıştır. 1936 yılına kadar grev konusunda hiçbir düzenleme yapılmamıştır. Bu dönemde "*grev özgürlüğü*" bulunmaktadır. Nitekim 1924 Anayasası'nda sendika, grev ve toplu pazarlık gibi haklar doğrudan yer almasa da sözleşme, çalışma, mülk edinme, toplanma, dernek ve ortaklıklar kurabilme hürriyeti

¹²⁷ Henrik Westermarck, The Balance Between Fundamental Freedoms And Fundamental Rights In The European Community, University Of Lund Faculty Of Law, İsveç, 2008, s.30

¹²⁸ Gülsevil Alpagut, "Toplu Eylem Hakkı ve Sınırları Yargıtay'ın Konuya İlişkin Bir Kararının Düşündürdükleri", İstanbul Üniversitesi Yayınları, Cilt:74, Sayı: Prof. Dr. Fevzi Şahlanan'a Armağan, s.855

sayesinde sanayinin yoğun yaşandığı şehirlerde işçi örgütleri kurulmuş ve daha önce kurulmuş işçi örgütleri de daha rahat örgütlenme hatta greve gitme olanağı bulmuşlardır. 1925 yılında çıkarılan Takrir-i Sükûn Kanunu ile her türlü toplantı ve gösteri yasaklansa da Takrir-i Sükûn Kanunu'nun uygulandığı sürede grevler yapılmaya devam etmiştir¹²⁹. 1926 yılında 788 sayılı Memurin Kanunu'nda memurların topluca işlerini terk edemeyecekleri belirtilerek memurlar açısından grev yasaklanmıştır.

1936 yılına gelindiğinde 3008 sayılı İş Kanunu yürürlüğe girmiştir. 3008 sayılı İş Kanunu madde 72; artık yeni bir düzenleme getirmekteydi: “*Grev ve Lokavt, yasaktır.*” Söz konusu İş Kanunu ile grev yasaklanmış, hangi eylem tiplerinin grev olarak nitelendirileceği ve yaptırımları belirtilmiştir. Bu hükmün yer almasında sınıf farklılaşmasına zemin hazırlanmama ve otoriter rejimden faydalanarak işçi işveren ilişkilerini devlet eliyle düzenleme amacı etkili olmuştur¹³⁰. Kanunda grev yasaklanmasına rağmen “*iş yerinde çalışan işçi sayısına göre belirli sayıdaki işçilerin mesleki amaçlar doğrultusunda, topluca kararlaştırmak suretiyle ve iş yerindeki faaliyetleri durduracak veya aksatacak şekilde iş bırakmaları*” grev olarak tanımlanmış ve yasaklanmıştır. 1938 yılında 3512 sayılı Cemiyetler Kanunu'nda yapılan değişiklikle “*sınıf esasına dayalı cemiyet kurma yasaktır*” ibaresiyle grev yasağı pekiştirilmiştir. 1947 yılında çıkarılan 5018 sayılı İşçi Ve İşveren Sendikaları Ve Sendika Birlikleri Hakkında Kanun'da grev; Ceza Kanunu dışında da yaptırıma bağlanmıştır. 1936 yılından 1961 yılına kadar olan dönemde ülkemize grev yasağı durumu hâkim olmuştur. Prof. Dr. Kemal Oğuzman grev yasağının Basın Çalışma Kanunu ve Deniz İş Kanunu'nda bulunmamasından ötürü 3008 sayılı kanun kapsamına girmeyen işkollarında ve işyerlerinde grevlerin yapılabileceğini belirtse de endüstri iş yerleri yasak kapsamında kaldığından söz konusu dönemi grev yasağı¹³¹ rejimi olarak tanımlamıştır¹³².

¹²⁹ Prof. Dr. Kurthan Fişek, Devlete Karşı Grevlerin Kritik Tahlili, Sevinç Matbaası, Ankara, 1969, s.32

¹³⁰ Orhan Tuna, Metin Kutal, Grev Hakkı Başlıca Meseleleri ve Memleketimiz Bakımından Tanzimi, İstanbul Üniversitesi İktisat Fakültesi Yayınları, İstanbul, 1962, s.59

¹³¹ Grevin yasaklandığı ve yasağa uymayanların yaptırımlarla karşılaştığı rejime verilen isimdir.

¹³² Kemal Oğuzman, Hukuki Yönden Grev ve Lokavt-Toplu İş Sözleşmesi Grev ve Lokavt Kanunu'nun Sistematik Tetkiki, Fakülteler Matbaası, İstanbul, 1964, s.16

Söz konusu grev yasağı dönemi 1961 yılına kadar sürmüş olup 1961 Anayasası'na getirilen “İşçiler, işverenlerle olan münasebetlerinde, iktisadî ve sosyal durumlarını korumak veya düzeltmek amacıyla toplu sözleşme ve grev haklarına sahiptirler. Grev hakkının kullanılması ve istisnaları ve işverenlerin hakları kanunla düzenlenir” ibareleriyle grev yasağı rejimi sona ermiştir.

2.2.2. 1961 Anayasası Döneminde Grev Hakkının Sınırlandırılması

1961 Anayasası'nda yer alan grev hakkına ilişkin düzenlemeyle birlikte grev hakkı anayasal bir düzleme taşınmıştır.

*“İşçiler, işverenlerle olan münasebetlerinde, iktisadî ve sosyal durumlarını korumak veya düzeltmek amacıyla toplu sözleşme ve grev haklarına sahiptirler.”
Grev hakkının kullanılması ve istisnaları ve işverenlerin hakları kanunla düzenlenir.”*

Memurlara grev hakkı tanınmamış, grev hakkının sınırlarının çizilmesi kanunlara bırakılmıştır. Nitekim daha geniş bir düzenlemeye ihtiyaç duyulduğundan aslında grevler 1961 yılında değil, 1963 yılında 275 sayılı kanun ile uygulanmaya başlanmıştır.

1980 askerî harekâtına kadar grev hakkı yasal olarak varlığını sürdürse de 2324 sayılı Anayasa Düzeni Hakkında Kanun ve 236 sayılı Toplu İş Sözleşmelerinin Sosyal Zorunluluk Hallerinde Yeniden Yürürlüğe Konulması Hakkında Kanunu süresince grev hakkı yeniden yasaklanmıştır. Bu dönemde iş uyuşmazlıklarının çözüm aracı zorunlu tahkim olmuş, Yüksek Hakem Kurulu yetkili kılınmıştır. 07.11.1982 tarihinde kabul edilen 1982 Anayasası ile grev hakkı tekrar bir hak olarak düzenlenmiş olup 1961 Anayasası'na göre kapsamı oldukça sınırlı kalmış olup günümüzde sınırlandırmanın özünü kaldırmayan değişikliklerle mevcudiyetini sürdürmektedir.

2.2.2.1. 275 Sayılı Toplu İş Sözleşmesi, Grev ve Lokavt Kanunu Uyarınca Grev Hakkının Sınırlandırılması

275 sayılı Kanun'un 17.maddesinde grev-kanuni grev ayırımına gidilmiştir. Kanunda grev; *İşçilerin topluca çalışmamak suretiyle bir iş kolunda veya iş yerinde faaliyeti durdurmak veya işin niteliğine göre önemli ölçüde aksatmak amacıyla aralarında anlaşarak veya bir teşekkülün aynı amaçla topluca çalışmamları için verdiği bir karara uyarak işi bırakmaları*” şeklinde tanımlanırken kanuni grev ve kanun dışı grev “ *işçilerin iş verenlerle olan münasebetlerinde iktisadi ve sosyal durumlarını korumak veya düzeltmek amacıyla ve bu kanun hükümlerine uygun olarak yapılan greve, kanuni grev; bu amacın dışında veya bu kanun hükümlerine uyulmaksızın yapılan greve, kanun dışı grev*” olarak tanımlanmıştır¹³³.

Kanun metninden de görüleceği üzere ancak işçilerin iş bırakmaları halinde grev yapılabilecektir. Örneğin memurlar grev hakkı konusunda çok daha farklı hak ve sorumluluklara sahiptir. Diğer bir önemli husus işçilerin iş bırakmalarının kolektif bir yapıya sahip olması gerektiğidir. Bu konuda tam bir işçi sayısı belirtilemeyecektir fakat grev hakkı niteliği itibariyle topluca kullanılan bir hak olma özelliğini koruyacaktır¹³⁴.

Bunun yanında diğer kanuni şartların sağlanması durumunda işi durdurma veya yavaşlatma konuları grevin şartlarındandır. Şekil olarak tüm durdurma ve yavaşlatma biçimleri söz konusu amaca ulaşılmasını sağlayacaktır¹³⁵. Yukarıda belirtilen madde hükümlerinden de görüleceği üzere 275 sayılı kanunda belirtilen kanuni grev tanımında üç önemli grev sınırlandırma sebebi bulunmaktadır. Bunlardan ilki grevin sadece işçilere getirilen bir hak olmasıdır. İkinci sınırlandırma, grevin uygulama aşamasına varan süreçte yetki belgesinin alınması, toplu iş sözleşmesi görüşmelerinin meydana gelmesi gibi grev öncesi uygulamalar ile işçi teşekkülleri tarafından yürütülebilmesi gibi aşamalardır. Bundan dolayı her ne kadar kanun lafzında işçilerin aralarında anlaşarak veya işçi teşekkülünün kararına uyarak grev yapabilecekleri hüküm altına alınmış ise de işçi sendikasının grev öncesi prosedürlerin tek uygulayıcısı

¹³³ 275 sayılı Toplu İş Sözleşmesi, Grev ve Lokavt Kanunu, RG, 24.07.1963, Sayı: 11462

¹³⁴ Ünal Narmanlıoğlu, Grev, Ankara Üniversitesi Basımevi, Ankara, 1990, s.59

¹³⁵ Kemal Oğuzman, Hukuki Yönden İşçi İşveren İlişkileri, Fakülteler Matbaası, İstanbul,1975, s.112

olmasından ötürü işçilerin aralarında anlaşması yeterli olmamaktadır. Bu anlamda grev kararının ancak sendikalar aracılığı ile uygulanabilmesi temel haklar içerisinde yer alan grev hakkını sınırlamaktadır. Kanuni grev tanımından doğan diğer bir sınırlama da işçilerin grev haklarını yalnızca iktisadi ve sosyal durumlarını düzeltmek amacıyla kullanabilmeleridir. 275 sayılı kanun, grevi tanımlarken işçilerin amacına yönelik bir açıklama bulunmazken kanuni grevi tanımlarken işçilerin iktisadi ve sosyal durumlarını koşul olarak öne sürerek grev hakkını sınırlandırmıştır.

275 sayılı kanunda grevler hak ve menfaat grevleri olarak ikiye ayrılmaktadır. Hak grevleri işçilerin mevcut olan haklarının uygulanması yönünde bir uyuşmazlık çıktığında yapabildikleri grevken menfaat grevi bir hakkın değiştirilmesi ya da yeni bir hakkın sağlanması amacıyla yapılan grevlerdir¹³⁶. Yukarıda belirtilen kanuni grev tanımının içerisinde yer alan sınırlara uyulduktan sonra grevin sınırlamalara tabi tutulması için birtakım usulü prosedürlerin gerçekleştirilmesi gerekmektedir.

2.2.2.1.1. 275 Sayılı Kanun'da Grev Prosedürleri

2.2.2.1.1.1. Toplu Görüşmeler ve Uzlaşma

Menfaat uyuşmazlıklarında grevin yapılabilmesi için ilk şart toplu görüşme ve uzlaştırma safhasıdır. Bu görüşmelerde uzlaşma sağlanamazsa çıkan sonuç tutanağa geçirilir. Hak uyuşmazlıklarında ise uyuşmazlığın tarafı olan işçi sendikasının uyuşmazlık konusunu karşı tarafa ve Çalışma Bakanlığı'na bildirmiş olması gerekmektedir¹³⁷. Çalışma Bakanlığı bildirimden bir uzlaştırma toplantısı düzenler. Anlaşma sağlanamazsa grev kararının tutanağın düzenleniş tarihinden itibaren altı gün içerisinde karşı tarafa bildirilmesi gerekir¹³⁸. Hak ve menfaat grevlerinde işçi sendikasının toplu görüşmelere taraf olması sendikasız işçiler açısından birtakım sorunları beraberinde getirmiştir. 275 sayılı kanunda yer alan grev

¹³⁶ Mahmut Kabakçı, Grev ve Lokavt, EMO Yayıncılık, İstanbul, 2014, s.10

¹³⁷ Ünal Narmanlıoğlu, Grev, Ankara Üniversitesi Basımevi, Ankara, 1990, s.111-119, Prof. Dr. Kemal Oğuzman, Hukuki Yönden Grev ve Lokavt-Toplu İş Sözleşmesi Grev ve Lokavt Kanunu'nun Sistemik Tetkiki, Fakülteler Matbaası, İstanbul, 1964, s.39

¹³⁸ Halid Kemal Elbir, İş Hukuku, Filiz Kitabevi, İstanbul, 1967, s.244

prosedürlerine göre işçiler bir araya gelerek sendikasız, kanuni grevi doğuramazlar. Fakat bir taraftan da grev hakkı Anayasa madde 47 ile tüm işçilere tanınan bir hak olarak düzenlenmiştir. Söz konusu durum işçilerin sendikalara katılımı arttırırken Anayasa'nın işçilerin istediği sendikaya üye olma veya o sendikadan çıkma hükmünü ihlal ettiği düşünülmektedir¹³⁹.

Diğer bir şart uyuşmazlık toplantısından önce veya sonra işçi sendikasının karşı tarafa uyuşmazlığın özel hakem tarafından çözülmesi için bir öneri sunma zorunluluğudur. Karşı yan bu öneriyi kabul etmediği takdirde işçi sendikası bu gelişmenin ardından altı iş günü bekleyip ardından grev kararı karşı tarafa bildirilmelidir.

2.2.2.1.1.2. Grev Kararı Alınması

İşçi sendikası tarafından toplu görüşmeler ve uzlaştırma tutanağının tutulmasının ardından altı günlük sürenin geçmesiyle grev kararı alınabilir fakat kanunda grev kararının uygulanmaya konulması hakkında bir süre öngörülmemiştir. Söz konusu altı günlük süre beklenilmeden yapılan grevler kanun dışı grev mahiyetinde olacaktır.

Söz konusu bekleme mülleti işverene gerekli hazırlıkları yapması için kanun koyucu tarafından verilmiş bir süredir¹⁴⁰. Her ne kadar kanunda grev kararının işbu altı günlük bekleme süresinden sonra uygulanması gereken zaman dilimi belirtilmemişse de bildirim amacına ulaşması için grevin uygulanacağı tarihinde belirtilmesi gerekir¹⁴¹.

¹³⁹ Kemal Oğuzman, Hukuki Yönden Grev ve Lokavt-Toplu İş Sözleşmesi Grev ve Lokavt Kanunu'nun Sistematiği Tetkiki, Fakülteler Matbaası, İstanbul,1964, s.40

¹⁴⁰ Prof. Dr. Kemal Oğuzman, Hukuki Yönden Grev ve Lokavt-Toplu İş Sözleşmesi Grev ve Lokavt Kanunu'nun Sistematiği Tetkiki, Fakülteler Matbaası, İstanbul,1964, s.42

¹⁴¹ Prof. Dr. Kemal Oğuzman, Hukuki Yönden Grev ve Lokavt-Toplu İş Sözleşmesi Grev ve Lokavt Kanunu'nun Sistematiği Tetkiki, Fakülteler Matbaası, İstanbul,1964, s.42

2.2.2.1.2. Sürekli Grev Yasakları

275 sayılı kanunda 20.madde içerisinde sürekli ve geçici olarak nitelendirilebilen grev yasaklarının bir arada oldukları görülmektedir. Grevin sürekli yasak olduğu işyerleri ve iş kolları esasında, ilâç imal eden iş yerleri hariç olmak üzere, hastane, klinik, sanatoryum, prevantoryum, dispanser, eczane, aşı ve serum imal eden müesseseler gibi sağlıkla ilgili iş yerleri, can veya mal kurtarma işleri, kamu tüzel kişilerin veya kamu iktisadi teşebbüslerin yerine getirilen su, elektrik ve havagazı istihsal ve dağıtım işleri, noterlik hizmetleri, eğitim ve öğretim kurumlarında, çocuk bakım yerleridir¹⁴².

Hak uyuşmazlıkları saklı kalmak kaydıyla toplu iş sözleşmesi görüşmeleri içerisinde grev ve lokavt yapılamayacaktır. Bu yasak toplu iş sözleşmesi yapılması öngörülen iş kolları için geçerli olup diğer iş kollarını bağlamamaktadır. Örneğin bir iş yerinde toplu iş sözleşmesi geçerli iken başka bir işkolu uyuşmazlıkların çözümü için grev yoluna başvurabilmektedir¹⁴³. Kesinleşmiş il hakem kurulu kararları, Yüksek Hakem Kurulu kararları ve Özel Hakem Kurulu kararları da toplu iş sözleşmesi hükmündedir. Bu hususta önemli olan nokta toplu iş sözleşmesinin süresinin bitip yeniden bir toplu iş sözleşmesi görüşmeleri esnasında veya mevcut toplu iş sözleşmesinin feshedilip yeniden müzakerelere başlandığında çıkan bir uyuşmazlıktan grev kararı alınabilmesidir¹⁴⁴.

2.2.2.1.3. Geçici Grev Yasakları

275 sayılı kanunun 20.maddesi uyarınca savaş halinde ve genel veya kısmi seferberlikte veya seferdeki taşıtların yolculuğu süresince grev ve lokavt yapılamaz. Kanunun bu hükmü her ne kadar sürekli grev yasağının bulunduğu işlerle birlikte düzenlense de geçici bir duruma işaret ettiğinden grevin geçici olarak yasaklanmasına

¹⁴² 275 sayılı Toplu İş Sözleşmesi, Grev ve Lokavt Kanunu, RG, 24.07.1963, Sayı: 11462

¹⁴³ Prof. Dr. Kemal Oğuzman, Hukuki Yönden Grev ve Lokavt-Toplu İş Sözleşmesi Grev ve Lokavt Kanunu'nun Sistemik Tetkiki, Fakülteler Matbaası, İstanbul,1964, s.45

¹⁴⁴ Prof. Dr. Kemal Oğuzman, Hukuki Yönden Grev ve Lokavt-Toplu İş Sözleşmesi Grev ve Lokavt Kanunu'nun Sistemik Tetkiki, Fakülteler Matbaası, İstanbul,1964, s.45

işaret etmektedir. Bu durumlarda grev kararı alınamayacağı gibi alındıktan sonra da grevin durdurulması gerekir¹⁴⁵.

Yukarıda sayılan durumların yanında aynı maddenin 12.bendi uyarınca Bakanlar Kurulu'na yangın, su baskını, çığ kayması, deprem ve toprak kaymasının genel hayatı felce uğratması hallerinde bu hallerin olduğu yerlerde ve felaket hali süresince gerekli gördüğü işyerleri ve iş kollarında grevleri yasaklama yetkisi verilmiştir¹⁴⁶. Savaş hali ve genel-kısmi seferberlik hallerinde tüm ülkede grev yapılamayacağı gibi daha önceden başlamış olan bir grev de duracaktır¹⁴⁷.

2.2.2.1.3.1. Grev Ertelemesi

Karar verilmiş veya başlamış olan kanuni bir grev veya lokavt, memleket sağlığını veya millî güvenliği bozucu nitelikte ise Bakanlar Kurulu, bu uyuşmazlıkta, grev ve lokavtı bir kararname ile en çok otuz gün süreyle geciktirebilir. Geciktirme süresi, kararnamenin yayımı tarihinden iki gün sonra başlar. Geciktirme kararı otuz günden daha az bir süre için alınmışsa, bu süre aynı şekilde otuz güne kadar uzatılabilir; bu takdirde, kararnamenin yürürlüğe giriş tarihi yayımı tarihidir¹⁴⁸.

Danıştay, bu maddede söz konusu Bakanlar Kurulu kararları hakkındaki iptal dâvalarına ilişkin yürütmenin durdurulması taleplerini bir hafta içinde karara bağlar¹⁴⁹. Söz konusu hükümde geciktirilen grevin altı iş günü içinde Başbakanlıkça Yüksek Uzlaştırma Kurulu'na havale edileceği; geciktirme süresinin sona erdiği tarihte taraflar uzlaşmamış veya uyuşmazlığı özel bir hakeme intikal ettirmemişlerse grev ve lokavta karar verebileceklerdir.

İşbu yasak her ne kadar Danıştay denetimine tabi kılınsa da memleket sağlığı ve milli güvenlik gibi soyut ifadeler kullanılması grevlerin sıhhati açısından iyi olmadığı gibi Bakanlar Kurulu'na böyle bir takdir yetkisi vermek grev hakkının özüne

¹⁴⁵ Kemal Oğuzman, Hukuki Yönden İşçi İşveren İlişkileri, Fakülteler Matbaası, İstanbul, 1975, s.138

¹⁴⁶ 275 Sayılı Toplu İş Sözleşmesi, Grev ve Lokavt Kanunu, RG, 24.07.1963, Sayı:11462

¹⁴⁷ Adil İzveren, İş Hukuku, Doğu Matbaacılık, Ankara, 1974, s.341

¹⁴⁸ 275 Sayılı Toplu İş Sözleşmesi, Grev ve Lokavt Kanunu, RG, 24.07.1963, Sayı:11462

¹⁴⁹ 275 Sayılı Toplu İş Sözleşmesi, Grev ve Lokavt Kanunu, RG, 24.07.1963, Sayı:11462

zarar vermektedir. Danıştay tarafından erteleme kararının iptali, yürürlüğünün durdurulması veya Bakanlar Kurulunca ertelemenin geri alınması hallerinde greve devam edilebilecek fakat erteleme süresi sona ererse grev kararı için tekrar yasal prosedürlere başvurulması gerekecektir.

275 sayılı kanunda grev ertelenmesi sonucunda yapılan eylem milli güvenliği veya memleket sağlığını risk altına almaya devam ettiğinde ne olacağı belirsizdir¹⁵⁰.

275 sayılı Kanun'un 19.maddesi uyarınca işçiye veya işçi teşekkülüne mevzuat veya toplu iş sözleşmesi ile sağlanmış olan haklar, toplu iş sözleşmesi ile bağlı olan işveren veya işveren sendikası tarafından bozulursa, toplu iş sözleşmesi ile bağlı olan işçi teşekkülünün, o iş verene ait iş yerlerinde veya o işveren teşekkülünün mensubu olan işverenlere ait iş yerlerinde greve karar verme yetkisi vardır. Böyle bir durumda greve karar verilirse uyuşmazlık taraflarından birinin veya Çalışma Bakanlığı'nın esas hakkında dâva açılmadan önce veya dâva sırasında hakeme başvurusu üzerine, mahkemece, hakkaniyet gerektiriyorsa yahut grev veya lokavtın durdurulmamasında uyuşmazlığın konusu olan hakların korunması bakımından tehlikeli olan veyahut önemli bir zararın doğacağı anlaşılan hallerde, grevin durdurulmasına karar verilir. Bu kararın resen tebliği ile birlikte greve son verilir. Yetkili mahkeme, bu bent gereğince grev veya lokavtın durdurulması hakkındaki istemi alınca, derhal ve acele tarafları çağırır ve gelmeseler bile altı iş günü içinde gereken kararı verir. Acele hallerde taraflar çağırılmaksızın dahi durdurma kararı verilebilir.

2.2.2.1.3.2. Grev Oylaması

Bir iş yerinde grev kararı alındıktan sonra o kararın iş yerinde ilanından itibaren 6 gün içerisinde iş yerinde çalışan işçilerin üçte biri grev oylaması yapılmasını talep edebilirler. Oylamada salt çoğunluk esas alınır. Salt çoğunluğa göre grev hakkının o iş yerinde yapılmaması istenildiğinde grev yapılamaz.

¹⁵⁰ Kemal Oğuzman, Türkiye'de Toplu İş Sözleşmesi; Grev, Lokavt, Tahkim ve Arabuluculuk Düzeni Nasıl Olmalıdır, Fakülteler Matbaası, 1973, İstanbul, s.31

Grev oylaması, istemin bildiriminden itibaren 6 iş günü içerisinde o yerin en büyük idari amirinin belirlediği bir tarihte kendisinin veya görevlendireceği bir memurun gözetiminde yapılır. Oylamaya itirazlar, oylama gününden başlayarak üç iş günü içinde yerel iş mahkemesine yapılır ve yine 3 iş günü içerisinde karara bağlanır¹⁵¹.

2.2.2.1.3.3. Diğer Mevzuat Hükümleri ve Grev Hakkının Sınırlandırılması

1961 Anayasası döneminde grev yasaklarından bir tanesi de 657 sayılı Devlet Memurları Kanunu'nda bulunmaktadır. Bu kanun uyarınca devlet memurlarının grev yapması yasaklanmıştır.

1211 sayılı T.C. Merkez Bankası Kanunu'nda da grev yasağı bulunmaktadır. Bunun sebebi 275 sayılı kanun döneminde kanunda bankacılık hizmetlerinde grev yasağının bulunmayışıdır.

2499 sayılı Sermaye Piyasası Kanunu da grev yasaklarının bulunduğu diğer bir kanundur. Bu grev yasağı, Sermaye Piyasası Kurulu'nun hizmetleri açısından geçerlidir.

Son olarak 772 sayılı Çarşı ve Mahalle Bekçileri Kanunu'nda da çarşı ve mahalle bekçilerinin grev yapması yasaklanmıştır.

2.2.2. 1982 Anayasası Döneminde Grev Hakkının Sınırlandırılması

1980 askerî harekâtına kadar grev hakkı yasal olarak varlığını sürdürse de 2324 sayılı Anayasa Düzeni Hakkında Kanun ve 236 sayılı Toplu İş Sözleşmelerinin Sosyal Zorunluluk Hallerinde Yeniden Yürürlüğe Konulması Hakkında Kanunu süresince grev hakkı yeniden yasaklanmıştır. Bu dönemde iş uyuşmazlıklarının çözüm aracı zorunlu tahkim olmuş, Yüksek Hakem Kurulu yetkili kılınmıştır.

¹⁵¹ Metin Kutal, "Grev Ertelemelerinde Yürütme Organının Yetkisinin Sınırlanması", International Journal of Economics, Administrative and Social Science", Cilt:1, Sayı:1 , 2018, s.7

07.11.1982 tarihinde kabul edilen 1982 Anayasası ile beraber grev hakkı tekrar bir hak olarak düzenlenmiş olup 1961 Anayasası'na göre kapsamı oldukça sınırlı kalmıştır. 1961 Anayasası işçilerin grev hakkına sahip olduklarını ve bu hakkın sınırlarının kanunla belirlenebileceğini açıklarken 1982 Anayasası toplu iş sözleşmesinin yapılması sırasında, uyuşmazlık çıkması halinde işçilerin grev hakkını kullanabileceklerini belirterek daha önce kanunlarla belirlenen kanuni grevi anayasal düzleme taşımıştır. Bu hüküm aslında artık hak grevlerinin yapılamayacağını açıklamaktadır. Hak grevleri işçi ile işveren arasındaki iş ilişkisinin dayanağını oluşturan mevzuat, toplu iş sözleşmesi ve iş sözleşmesi hükümleri ile taraflara sağlanan haklarla ilgili olarak taraflar arasında çıkan uyuşmazlıklar sonucunda düzenlenen grevlerdir. 1982 Anayasası'nda yer alan işçilerin yalnızca toplu iş görüşmeleri sırasında iktisadi ve sosyal durumlarına ilişkin olarak grev yapabileceklerinin ifadesi hak grevlerini devre dışı bırakmaktadır.

Anayasa madde 54/1 hükmüne göre *“Toplu iş sözleşmesi sırasında uyuşmazlık çıkması halinde işçiler grev hakkına sahiptirler. Bu hakkın kullanılmasının ve işverenin lokavta başvurmalarının usul ve şartları ile kapsamı ve istisnaları kanunla düzenlenir. Bundan dolayı 1982 Anayasası uyarınca grev, işçilere tanınan bir haktır.”*

“Grev hakkı ve lokavt, iyi niyet kurallarına aykırı tarzda, toplum zararına ve milli serveti tahrip edecek şekilde kullanılamaz.”

İşbu hükümde yer alan iyi niyet kurallarına aykırı olmama prensibi Medeni Kanun'un ikinci maddesinde yer alan dürüstlük kuralı çerçevesinde değerlendirilebileceği gibi hakkın kötüye kullanılmasının hukuk düzenince korunmaması da temel bir hukuk prensibidir.

1982 Anayasası'nda yer alan *“Siyasi amaçlı grev ve lokavt, dayanışma grev ve lokavtı, iş yeri işgal, işi yavaşlatma, verim düşürme ve diğer direnişler yapılamaz.”* ibaresinde yer alan toplu protestolar 1961 Anayasası döneminde 275 sayılı kanun ile de yasaklanmıştır fakat söz konusu eylemler açıkça yasak olarak ilk defa 1982 Anayasa'da yer almaktadır. Nitekim 2010 yılında 5982 sayılı yasa ile yapılan anayasa değişikliği Anayasanın 53. Maddesinin 7. fıkrasında yer alan *“Siyasi amaçlı grev ve lokavt, dayanışma grev ve lokavtı, genel grev ve lokavt, iş yeri işgali, işi yavaşlatma,*

verimi düşürme ve diğer direnişler yapılamaz” hükmü uluslararası sözleşmelere ve evrensel işçi haklarına bağdaşmadığı sebebiyle kaldırılmıştır¹⁵².

Bunun dışında Anayasa’da grev hakkının usul ve şartlarının kanunla düzenlenebileceği gerektiğinde yasaklanabileceği ve ertelenebileceği hallerin de kanunla düzenleneceği hükmüne yer verilmiştir.

2.2.2.1. 2822 Sayılı Toplu İş Sözleşmesi, Grev ve Lokavt Kanunu Uyarınca Grev Hakkının Sınırlandırılması

1982 Anayasası döneminde 275 sayılı kanun kaldırılarak 2822 sayılı Toplu İş Sözleşmesi, Grev ve Lokavt Kanunu kabul edilmiştir. 2822 sayılı kanunun hazırlanış amaçlarından biri de 6356 sayılı kanunda olduğu gibi UÇÖ ilkelerine uyum sürecidir¹⁵³.

2822 sayılı kanunun 25.maddesine göre; *“İşçilerin, topluca çalışmamak suretiyle iş yerinde faaliyeti durdurmak veya işin niteliğine göre önemli ölçüde aksatmak amacıyla aralarında anlaşarak veyahut bir kuruluşun aynı amaçla topluca çalışmamaları için verdiği karara uyarak işi bırakmaları”* grev olarak, *“Toplu iş sözleşmesinin yapılması sırasında uyuşmazlık çıkması halinde işçilerin iktisadi ve sosyal durumlarıyla çalışma şartlarını korumak veya düzeltmek amacıyla bu Kanun hükümlerine uygun olarak yapılan grev”* kanuni grev olarak tanımlanmıştır.

Görüldüğü üzere 2822 sayılı kanunda kanun koyucu grevin oluşumu için işçilerin işi topluca bırakmaları olgusunu yeterli görmekte fakat kanuni saymamaktadır. Yine anılan maddenin devam eden fıkrasında kanuni grev için aranan şartlar gerçekleşmeden yapılan greve, kanun dışı grev denileceği düzenlenmiştir. Siyasi amaçlı grev, genel grev ve dayanışma grevi kanun dışı grevdir. İşyeri işgali, işi yavaşlatma, verimi düşürme ve diğer direnişler hakkında kanun dışı grevin müeyyideleri uygulanır.

¹⁵² Anayasa Mahkemesi Kararı, Tarih:22.10.2014, Esas No: 2013/1, Karar No: 2014/161

¹⁵³ Necmettin Özerkmen, Geçmişten Günümüze Türkiye’de Anayasa ve Yasalarda Sendikal Hakların Düzenlenmesi ve Getirilen Kısıtlamalar, Ankara Üniversitesi Dil ve Tarih Coğrafya Fakültesi Dergisi, Sayı:43, s.253

Görüldüğü üzere 2822 sayılı kanunda grev ile ilgili olarak yapılan tüm düzenlemelere kaynak olan kanuni grev şartı; toplu iş sözleşmelerinin yapılması sırasında çıkan bir uyuşmazlıkla ilgili olarak grev kararının alınmasıdır. Bu daha önce de belirttiğimiz gibi hak grevlerinin kaldırılması manasına geldiği gibi işçilerin her zaman grev yapabilmelerini sınırlandıran bir düzenlemedir. İşçiler yalnızca 2822 sayılı Kanun uyarınca toplu iş sözleşmeleri görüşmeleri esnasında uyuşmazlık çıkması halinde grev kararı alabilmektedirler. Bu husus son çare (ultima ratio) ilkesinin bir sonucudur.

Diğer bir unsur işçilerin, ancak iktisadi ve sosyal durumlarıyla çalışma şartlarını korumak veya düzeltmek amacıyla grev yapmaları şartıdır. Bu amaçlar dışında yapılacak olan grevler kanuni grev olamayacaktır. Örneğin siyasi grevler, genel grev ve dayanışma grevleri de kanun dışı grev olarak kabul edilmişlerdir. Siyasi grevlere ilişkin olarak şu açıklamayı yapmak zaruridir. Her ne kadar siyasi grevler siyasi bir amaca sahip olsa da temelinde çalışanların faydalarının da gözetildiği görülmektedir. Bundan dolayı Fransa'da 1951 yılında alınan bir kararda bu tip grevlerde hangi amacın ağır bastığının tespit edilmesi gerektiği belirtilmiştir¹⁵⁴. Aksi halde grev kararı alınıp uygulanamamaktadır.

İşçilerin ancak yukarıda sayılan amaçlar doğrultusunda grev hakkını kullanabilmeleri, çıkar uyuşmazlıklarında grev hakkına sahip olduklarını göstermektedir¹⁵⁵. Hak uyuşmazlıkları için iş mahkemeleri kanunda çözüm yolu olarak sunulmuştur. Bundan dolayı hak uyuşmazlığı halinde de greve gidilememektedir¹⁵⁶.

2822 sayılı kanun uyarınca ancak belirli şartları taşıyan sendikalar aracılığıyla işçiler grev yapabilecektir. Bundan dolayı çok sayıda işçinin işi bıraktığına yönelik açıklaması kanunen grev olarak kabul edilemeyecektir¹⁵⁷. İşin bırakılması çeşitli

¹⁵⁴ Cevdet İlhan Günay, Toplu Hak Uyuşmazlıkları, Ankara, 2011, s.452'den aktaran Nizamettin Aktay, Kadir Arıcı, E. Tuncay Senyen/Kaplan, İş Hukuku, Gazi Kitabevi, Ankara, 2011, s.507

¹⁵⁵ Kenan Tunçomağ, Tankut Centel, İş Hukukunun Esasları, Beta Yayıncılık, İstanbul, 2003, s.472

¹⁵⁶ Nizamettin Aktay, Kadir Arıcı, E. Tuncay Senyen/Kaplan, İş Hukuku, Gazi Kitabevi, Ankara, 2011, s.507

¹⁵⁷ Prof. Dr. Ünal Narmanlıoğlu, İş Hukuku II Toplu İş İlişkileri, İzmir, 2001, s.536

şekillerde olabilmektedir: İradi olarak iş yerine gelmemeleri, iş yerinde işlerini terk etmeleri gibi¹⁵⁸.

2.2.2.1.1. 2822 Sayılı Kanun'da Grev Prosedürleri

2.2.2.1.1.1. Toplu Görüşmeler ve Uzlaşma

Yetkili işçi sendikası, yetki belgesini aldığı tarihten itibaren 15 gün içinde karşı tarafı toplu görüşmeye çağırır. Ardından taraflar toplu görüşmelerin yapılacağı tarihi birlikte belirlerler. Kendilerinin belirleyemedikleri hallerde söz konusu belirleme 2822 sayılı kanun uyarınca görevli makam tarafından yapılır.

2822 sayılı kanun uyarınca taraflar öncelikle barışçıl çözüm yollarını denemek zorundadırlar¹⁵⁹. Toplu iş sözleşmesi görüşmeleri neticesinde anlaşma sağlanırsa anlaşma tutanağı düzenlenirken anlaşmazlık sağlanamaması halinde anlaşmazlık tutanağı düzenlenip görevli makama bildirilir. Anlaşma sağlanamadığı veya tarafların müzakerelere katılmadığı durumlarda anlaşma sağlanamamış sayılmaktadır¹⁶⁰. Toplu iş sözleşmesi görüşmeleri 60 günlük süre dahilinde sonuçlandırılmalıdır. Sonuçlandırılmadığı takdirde görevli makam resen veya başvuru üzerine bir arabulucu görevlendirilmesini ister. Arabulucu aşamasında da anlaşmaz sağlanamaz ise arabulucu bir anlaşmazlık tutanağı düzenler ve görevli makam yetkili işçi sendikasına tebliğ eder.

2.2.2.1.1.2. Grev Kararı Alınması

Grev kararını almaya yetkili sendika, toplu iş sözleşmesi görüşmelerine ve arabuluculuk görüşmelerine katılan sendikadır. Resmi Arabulucu döneminde

¹⁵⁸ Prof. Dr. Ünal Narmanlıoğlu, İş Hukuku II Toplu İş İlişkileri, İzmir, 2001, s.538

¹⁵⁹ Kenan Tunçomağ, Tankut Centel, İş Hukukunun Esasları, Beta Yayıncılık, İstanbul, 2003, s.473

¹⁶⁰ 2822 sayılı Toplu İş Sözleşmesi, Grev ve Lokavt Kanunu, 05.05.1983, <http://www.mevzuat.gov.tr/MevzuatMetin/1.5.2822.pdf>, (Erişim Tarihi: 01.03.2019)

arabulucu tutanağının taraflara tebliğinden itibaren altı gün geçmedikçe grev kararı alınamamaktadır¹⁶¹. Bu süreyi takip eden 6 iş günü süre içerisinde sendika tarafından grev kararı alınmaz ise sendikanın yetkisi düşecektir¹⁶². Alınan grev kararları 2822 sayılı kanununun 28.maddesi uyarınca kararın alınmasından itibaren 6 iş günü içerisinde karşı tarafa tebliğ edilmek üzere notere veya kararın bir örneği görevli makama tevdi edilir¹⁶³. Grev kararının alınmasının ardından işçilerden işi devam ettirmemeleri istenir. Sendikalı işçilerin bu karara uymaları zorunludur. Sendikasız olan işçiler veya yetkili olmayan sendikaya üye işçiler istemeleri halinde var olan greve katılabilirler¹⁶⁴.

2.2.2.1.2. Sürekli Grev Yasakları

2822 sayılı kanunda yasağın bulunduğu işler; can ve mal kurtarma işleri, cenaze ve tekfin işleri; su, elektrik, havagazı, kömür üretim işleri, doğalgaz ve petrol sondajı üretimi, tasfiyesi ve dağıtım işleri, banka ve noterlik hizmetleri kamu kuruluşlarınca yürütülen temizlik, itfaiye, şehirci deniz, kara ve demiryolu ve diğer raylı toplu yolcu ulaştırma hizmetleri olarak sayılmıştır. Yine 2822 sayılı kanunda bazı işyerlerinde de grev yasaklanmıştır. Fakat 02.06.1988 tarihli 3451 sayılı kanunla grev yasaklarında değişikliklere gidilmiş, “*kömür üretimi işleri*” maddeden çıkarılmış ancak yerine “*termik santralleri besleyen veya doğalgazdan başlayan petrol kimya işleri*” madde kapsamına eklenmiştir. Daha sonra madde metninden “*kamu kuruluşlarınca yürütülen temizlik işleri*” ibaresi de çıkarılmıştır. Nitekim bu değişiklik yapılmadan önce de Yargıtay’ın 9. Hukuk Dairesi 5.2.1988-1194/728 sayılı kararında kanalizasyon işinin su ile ilgisi bulunmadığı ve temizlik işi sayılmadığından bahisle yasağın söz konusu iş için uygulamayacağı yönünde karar vermiştir. Yine Yargıtay’ın

¹⁶¹ Nizamettin Aktay, Kadir Arıcı, E. Tuncay Senyen/Kaplan, İş Hukuku, Gazi Kitabevi, Ankara, 2011, s.508

¹⁶² 2822 sayılı Toplu İş Sözleşmesi, Grev ve Lokavt Kanunu, RG, 07.05.1983, Sayı:18040

¹⁶³ Nizamettin Aktay, Kadir Arıcı, E. Tuncay Senyen/Kaplan, İş Hukuku, Gazi Kitabevi, Ankara, 2011, s.508

¹⁶⁴ Kenan Tunçomağ, Tankut Centel, İş Hukukunun Esasları, Beta Yayıncılık, İstanbul, 2003, s.474

2822 sayılı kanun döneminde yasak kapsamında yer alan işlerin tespiti hususunda hukuki yarar kıstasını esas aldığı görülmektedir¹⁶⁵.

31.05.2012 tarih ve 6321 sayılı Kanun ile grev yasaklarına havacılık hizmetleri de eklenmiştir. Bunun sebebi aynı Türk Hava Yolları Anonim Şirketi'nde yaşanan grev sürecidir. Havacılık sektöründe en fazla üyeye sahip Hava İş Sendikası ile Türk Hava Yolları arasında yıllardır toplu iş sözleşmeleri yapılmaktadır. 23. Dönem toplu iş sözleşmesi görüşmelerinden önce de Türk Hava Yolları, Hava İş'e ilişkin yetki itirazlarında bulunmuş ve 2011 Ocak ayında başlaması gereken süreç 12 ay gecikmeyle 2012 Şubat ayında başlayabilmiştir. Başlanan toplu iş sözleşmesi görüşmeleri de olumsuz bir şekilde sürüp greve doğru gidilirken Türkiye Büyük Millet Meclisi'nde havacılığı yasaklayan bir kanun tasarısı hazırlanmış ve kabul edilmiştir. Bu şekilde Türk havacılığında grevler yasaklanmıştır. Gerekçe olarak ekonomik sebepler ve vatandaşların mağduriyeti örnek gösterilse de söz konusu yasa, çalışanlar ile THY arasındaki gerilimi arttırmıştır. Yasayı protesto eden THY çalışanlarının iş sözleşmeleri feshedilmiştir. Bunun üzerine tepkiler daha da artmış, nihayetinde 3656 sayılı kanun kapsamına havacılık sektöründe grev yasakları alınmamıştır¹⁶⁶.

2822 sayılı kanunda işkollarının yanı sıra bazı iş yerleri açısından da grev yasakları getirilmiştir. Bunlar ilaç imal eden iş yerleri hariç olmak üzere, aşı ve serum imal eden müesseselerle, hastane, klinik, sanatoryum prevantoryum, dispanser ve eczane gibi sağlıkla ilgili iş yerlerinde; eğitim ve öğretim kurumlarında, çocuk bakım yerlerinde ve huzurevlerinde; mezarlıklarda ve Millî Savunma Bakanlığı ile Jandarma Genel Komutanlığı ve Sahil Güvenlik Komutanlığınca doğrudan işletilen iş yerlerinde grev yapılması mümkün değildi. Sağlık ile ilgili olan işyerlerinde halk sağlığının önemi gerekçesiyle yapılan bu sınırlandırılmalar işçi haklarından üstün tutulmuştur¹⁶⁷. Örneğin Yargıtay 9. Hukuk Dairesi'nin 31.03.2019 tarihli 2009/13056 Esas, 2019/9055 Karar numaralı kararında grev kararı alınan bir ecza deposunda grevin

¹⁶⁵ Cevdet İlhan Günay, Toplu İş Sözleşmesi Grev ve Lokavt Hukuku, Turhan Kitabevi Yayınları, Ankara, 1999, s.769

¹⁶⁶ "Bir grevfobi öyküsü: Bütün yönleriyle THY grevi", Aziz Çelik, 09.07.2013, <https://t24.com.tr/yazarlar/aziz-celik/bir-grevfobi-oykusu-butun-yonleriyle-thy-grevi.7030>, (Erişim Tarihi:01.05.2019)

¹⁶⁷ Cevdet İlhan Günay, Toplu İş Sözleşmesi Grev ve Lokavt Hukuku, Turhan Kitabevi Yayınları, Ankara, 1999, s.777

yapılıp yapılamayacağı hususu tartışılmıştır. Davalı sendika temsilcisi söz konusu uyuşmazlıkta ecza deposunun eczane statüsünde olmadığını, eczanelerin grev sırasında başka ecza depolarından ilaç temin edebileceğini belirtse de ilgili kararda kanunda yer alan eczane gibi ibaresinin eczane depolarını da kapsadığı, ayrıca 6197 sayılı Eczacılar ve Eczaneler Hakkında Kanun'un ecza deposu açmanın eczacılık faaliyeti olarak değerlendirmesinden ötürü söz konusu iş yerinin grev yasağı kapsamında kaldığı belirtilmiştir¹⁶⁸.

2822 sayılı kanunda "*hastane, klinik, sanatoryum, prevantoryum, dispanser ve eczane gibi*" ifadesinin kullanılması uygulamada çeşitli karışıklara yol açmaktaydı 275 sayılı kanunda Millî Savunma Bakanlığı ve Jandarma Genel Komutanlığı'na işletilen işyerlerinde grev yapılması mümkün değilken 2822 sayılı kanunla bu kapsama Sahil Güvenlik Komutanlığı da eklenmiştir.

Aslında 2822 sayılı kanunun 275 sayılı kanuna göre UÇÖ normlarına daha uygun olması gerekirken kanunda hakkın hukuksal gelişimi yönünden gerilemeler olmuştur. Grev yasakları konusunda 275 sayılı kanunda kömür, tabii gaz ve petrol sondajı, üretimi, tasfiyesi ve dağıtım işleri yer almamaktaydı. Fakat 2822 sayılı kanunla bu işlerde grev yasağı kapsamına alındı. UÇÖ Sendika Özgürlüğü Komitesinin "*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, "*termik santralleri besleyen linyit üretimi işleri*" ve "*üretimi nafta veya doğal gazdan başlayan petrokimya işleri*" yasağa dahil edilmiştir¹⁶⁹. Kanun gerekçesinde bu durum toplum yaşamını felç edecek ve etkileri uzun zaman silinemeyecek işlerin, grev ve lokavt yasakları arasına konulmasının yararlı olacağı gerekçesiyle yasaklar genişletilmiştir¹⁷⁰.

¹⁶⁸ Mustafa Kılıçoğlu, 6356 Sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu Yorumu, Bilge Yayınevi, Ankara, 2013, s. 350

¹⁶⁹ İştah Cengiz Urhanoğlu, Dr. A. Eda Manav, "Türk Hukuku'nda Grev Yasakları", Türkiye Adalet Akademisi Dergisi, Cilt:1, Sayı:5, 2011, s.211

¹⁷⁰ Şemsettin Kırıl, En Son Şekliyle 2822 Sayılı Toplu İş Sözleşmesi Grev ve Lokavt Kanunu, Gerekçeli-İçtihatlı, İstanbul, 1988'den alıntılan Mahmut Kabakçı, Grev ve Lokavt, Emo Yayıncılık, İstanbul, 2004, s.128

275 sayılı kanunda olduğu gibi tarafların özel hakeme giderek anlaşmaları halinde grev yapamayacakları hükmü 2822 sayılı kanunda da varlığını sürdürmüştür.

Genel olarak 2822 sayılı kanun kapsamına 275 sayılı kanundan farklı olarak cenaze ve tekfin işleri, bankacılık hizmetleri, huzurevi ve mezarlıklar, kamu kuruluşlarınca yürütülen itfaiye, şehir içi deniz, kara, demiryolu ve diğer raylı toplu taşıma hizmetleri grev yasağına dahil edilmiştir. Su, elektrik, havagazı, termik santrallerini besleyen linyit üretimi, tabii gaz ve petrol sondajı, üretimi, tasfiyesi, dağıtımı, üretimi nafta veya tabii gazdan başlayan petrokimya işlerinde kanunun ilk metninde kamu tüzel kişilerince veya iktisadi teşebbüslerince yapılanlarda grev yasağı varken daha sonra bu ayırım da kaldırılarak tamamen grev yasak haline geldiği gibi madde metnine üretimi nafta veya tabii gazdan başlayan petrokimya işleri 1988 tarihinde eklenmiştir. 275 sayılı kanunda Millî Savunma Bakanlığı ve Jandarma Genel Komutanlığı'nda çalışanların ücret koşullarının piyasadaki ücretlerden düşük olmaları halinde yapabilecekleri istisnai grev 2822 sayılı kanunda kaldırılmıştır.

Yukarıda kanunda sayılı olarak sayılan grev yasağı kapsamında olan işlerde grev yapılamaması için işin o iş yerinde asıl iş olmaması gerekmektedir. Bir iş yerinde yasak kapsamında bulunan işin yardımcı iş olması grev yasağı sonucunu doğurmamaktadır¹⁷¹. Grev yasağı iş yerinin belirli bir bölümünde yapılan işler açısından geçerli ise iş yerinin diğer bölümlerinde çalışanlar bu yasak kapsamına girmez veya bir işletmenin bir iş yerinde grev kararının alınmış olması da diğer işyerlerini kapsamayacaktır¹⁷².

2.2.2.1.3. Geçici Grev Yasakları

Savaş halinde ayrıca genel veya kısmi seferberlik süresince grev yapılamaz. Söz konusu durum grevin geçici olarak yasaklanmasıdır. Anılan durumlar ortadan kalktığında yasak kalkmış olacak söz konusu durumlar oluştuğunda da grevin geçici

¹⁷¹ Cevdet İlhan Günay, Toplu İş Sözleşmesi Grev ve Lokavt Hukuku, Turhan Kitabevi Yayınları, Ankara, 1999, s.768

¹⁷² Prof. Dr. Ünal Narmanlıoğlu, İş Hukuku II Toplu İş İlişkileri, İzmir, 2001, s.536

olarak yasaklanması hali kendiliğinden devreye girecektir¹⁷³. Seferberliğin kısmi ya da genel olması halinde yasak ülke genelinde ya da ülkenin bir bölümünde etkili olacaktır.

Grevin geçici olarak yasaklanmasına neden olan sebeplerden biri de doğal afet halleri ile salgın, hastalık gibi genel hayatı felce uğratabilecek felaket halleridir. Bu noktada önemli olan kıstas söz konusu felaketlerin gerçekten hayatı alt üst edici nitelikte olmalarıdır ve söz konusu hususta takdir yetkisi Bakanlar Kurulu'ndadır¹⁷⁴. Bakanlar Kurulu'nun yasaklama kararına karşı Danıştay'a itirazda bulunulabilir. Yasağı kaldırma yetkisi yine Bakanlar Kurulu'ndadır¹⁷⁵.

Söz konusu yasak kararı afet ya da felaket halinin sürdüğü bölgeler için uygulanabileceği gibi geçici durum sona erer ermez grev yasağının kaldırılması gerekmektedir¹⁷⁶.

2.2.2.1.3.1.Grev Ertelemesi

2822 sayılı kanunun 33.maddesinde grev erteleme mekanizması düzenlenmiştir. Söz konusu madde metnine göre Bakanlar Kurulu, karar verilmiş veya başlanmış olan kanuni bir grev veya lokavt genel sağlığı veya milli güvenliği bozucu nitelikte görürse bu uyuşmazlıkta grev ve lokavtı bir kararname ile altmış gün süre ile erteleyebilir. Erteleme süresi, kararnamenin yayımı tarihinde işlemeye başlar.

Bakanlar Kurulu'nun kanunda yer alan erteleme yetkisi birçok açıdan hukuka aykırı bulunmaktadır. Uluslararası hukuk uyarınca grevlerin sınırlandırılmasında genel sağlık ve milli güvenlik gibi genel ve soyut ifadeler ortaya konulmamalıdır. Konulduğu takdirde ise grev ertelemesinin somut gerekçeleri de belirtilmelidir. 2822

¹⁷³ Ünal Narmanlıoğlu, Grev, Ankara Üniversitesi Basımevi, Ankara, 1990, s.190'den aktaran Doç. Cevdet İlhan Günay, Toplu İş Sözleşmesi Grev ve Lokavt Hukuku, Turhan Kitabevi Yayınları, Ankara, 1999, s.781

¹⁷⁴ Cevdet İlhan Günay, Toplu İş Sözleşmesi Grev ve Lokavt Hukuku, Turhan Kitabevi Yayınları, Ankara, 1999, s.782

¹⁷⁵ Mahmut Kabakçı, Grev ve Lokavt, Emo Yayınları, İstanbul,2004, s.136

¹⁷⁶ Cevdet İlhan Günay, Toplu İş Sözleşmesi Grev ve Lokavt Hukuku, Turhan Kitabevi Yayınları, Ankara, 1999, s.785

sayılı kanunda söz konusu muğlak ifadeler yer aldığı gibi gerekçelendirmeye ilişkin olarak da bir şart konulmamıştır. Ayrıca söz konusu erteleme sebepleri sadece belirli işyerleri ile sınırlı olabileceken herhangi bir işkolu dahi maddede örneklendirilmemiştir. İlgili madde hükmü keyfi grev yasaklarına sebebiyet verecek nitelikte olup ülkemizde genel sağlık ve milli güvenlikle ilgili olmayan cam, lastik, gübre fabrikaları, değirmen, otel gibi iş yerlerinde bir gerekçe dahi gösterilmeden grev ertelemelerine gidilmiştir.

Grev ertelemelerine karşı kanun yoluna gidilebilmektedir. Kanun yolunun grev ertelemelerine itiraz yolu olarak sunulması grev hakkının uygulanabilirliğinin vahametini uluslararası belgeler esas alınarak verilen kararlarda azaltmaktadır.

Bakanlar Kurulu erteleme kararının ardından 60 günlük süre içerisinde kararını kaldırırca grev kararının karşı tarafa tebliğinden itibaren 6 gün içerisinde grevin uygulanmasına devam edilebilir. Erteleme kararının Danıştay tarafından iptal edilmesi veya yürütmesinin durdurulması durumunda da aynı hal söz konusu olacaktır.

275 sayılı kanunda Danıştay tarafından bir haftalık süre içerisinde yürütmenin durdurulması talebinin kararına vardırılması mümkünken 2822 sayılı kanunda bu konuda bir sınırlamaya gidilmemesi 2822 sayılı kanunda bulunan grev ertelemelerinin olumsuz yönleri arasında yer almaktadır¹⁷⁷.

2.2.2.1.3.2. Grev oylaması

2822 sayılı kanuna göre bir iş yerinde grevin uygulanabilmesi için yasal grev aşamaları dışında grevin yapılacağı iş yerinde çalışan işçilerin de onayının bulunması gerekir. Diğer bir deyişle bir iş yerinde çalışanların bağlı buldukları kuruluş yani sendikaların grev kararını aldıkları tarih itibariyle 6 iş günü içerisinde o iş yerinde bulunan tüm çalışanların en az dörtte birinin yazılı talebiyle grev oylaması hakkındaki istek o yerin en büyük mülki idare amirine iletilmektedir¹⁷⁸.

¹⁷⁷ Metin Kutal, “Grev Ertelemelerinde Yürütme Organının Yetkisinin Sınırlanması”, International Journal of Economics, Administrative and Social Sciences, Cilt:1, Sayı:1 ,2018, s.8

¹⁷⁸ Ercan Akyiğit, İş Hukuku, Seçkin Yayıncılık, Ankara,2008, s.520

Grev oylaması talebi işletmenin her bir iş yerinin bulunduğu mahallin en büyük mülki amirliğine yapılır. Grev oylaması isteyen işçilerin sayısının yeterli orana ulaşmış olmadıklarının tespiti ile grev oylamasının kesinleşen sonuçları işletmenin merkezinin bulunduğu mahallin en büyük mülki amirliğinde toplanır ve toplu sonuç orada belirlenir. İşbu talebin yapılmasının ardından 6 iş günü içerisinde grev oylaması o iş yeri içerisinde yapılmaktadır. Şayet iş yeri dışında bir grev oylaması yapılacak ise bu oylamanın zamanı ve yeri mülki amir tarafından, onun belirleyeceği bir memurun gözetiminde belirlenmektedir.

Madde 35: *Kanuni bir grevin bir iş yerinde uygulanabilmesi için oylama yapılmasını, grev kararının ilan edildiği tarihte o iş yerinde çalışan işçilerin en az dörtte biri, grev kararının iş yerinde ilan edilmesinden başlayarak altı işgünü içinde yazılı olarak isterse, o iş yerinde grev oylaması yapılır.*

Grev oylaması talebi mahallin en büyük mülki amirine yapılır. Grev oylaması bu konudaki talebin yapılmasından başlayarak altı işgünü içinde ve iş yerinde, iş saatleri dışında en büyük mülki amirin tespit edeceği gün ve zamanda ve onun veya görevlendireceği memurun gözetimi altında, gizli oy açık tasnif esasına göre yapılır.”

Grev oylaması sonucunda o iş yerinde bulunan işçilerin salt çoğunluğu grevin yapılmamasına karar verirse iş yerinde grev yapılamaz.

Madde 35/3: *Grev oylamasında, grev ilanının yapıldığı tarihte iş yerinde çalışan işçilerin salt çoğunluğu grevin uygulanmamasına karar verirse o iş yerinde grev uygulanamaz.*

Alınan grevin uygulanmaması kararının ardından uyuşmazlıkta taraf olan işçi sendikası oylama sonucunun kesinleşmesinin ardından on beş gün içinde karşı tarafla anlaşmaya varamazsa veya Yüksek Hakem Kurulu'na başvuramazsa yetki belgesinin hükmü kalmaz.

Madde 36/3: *“Grev oylaması sonucunda işçiler grevin uygulanmamasına karar verirlerse ve uyuşmazlıkta taraf olan işçi sendikası, oylama sonucunun kesinleşmesinden itibaren on beş gün içinde karşı tarafla anlaşmaya varamazsa veya Yüksek Hakem Kuruluna başvuramazsa, yetki belgesinin hükmü kalmaz.*

Bunun yanında grev oylamasına karşı oylamanın sonucu ne olursa olsun itiraz edebilmenin yolu kanunda tanınmıştır. Oylama gününden başlamak üzere 3 iş günü içerisinde iş davalarına bakmakla görevli mahalli mahkemeye oylamaya karşı itirazda bulunulabilir. Mahkeme de 3 iş günü içerisinde işbu itirazı sonuçlandırmak zorundadır.

Grev oylaması neticesinde bir tutanak tutulmaktadır. Tutanağın bir nüshası ilgili işçi kuruluşuna bir nüshası işverene, bir nüshası bölge çalışma müdürlüğüne gönderilir. Dördüncü nüshada mahallin en büyük mülki amirliğinde saklanır.

Grev oylamasında grev kararının alınmasından itibaren bu kararın karşı tarafa tebliğinden itibaren 60 gün içerisinde veya karşı tarafa noter aracılığı ile altı işgünü önce bildirilecek tarihte uygulamaya konulabilir. İşbu süre grev oylamasının yapılmasından itibaren işlemeye başlamaktadır.

Yukarıda belirlenen süreler içerisinde bildirilmeyen grev kararları uygulamaz. Bu süre bu yönüyle hak düşürücü bir süredir.

***Madde 37:** Karşı tarafa tebliğ edilmek üzere süresi içinde notere ve görevli makama tevdi edilmeyen grev ve lokavt kararları uygulanamaz. Bildirilen günde başlamayan grev hakkı veya lokavt düşer. Süresi içinde grev kararı uygulamaya konulmamışsa ve alınmış bir lokavt kararı da yoksa veya lokavt da süresi içinde uygulanmaya konulmamışsa yetki belgesinin hükmü kalmaz.*

Grev kararının uygulanması için öncelikli usul şartları sağlandıktan sonra grev kararı uygulamaya konulabilir. Grev süresince greve katılan işçiler greve katılmayan veya greve katılmaktan vazgeçen işçilerin çalışmalarını ve üretim için gerekli araç gereçlerin iş yeri içerisine girişi engellenemez.

2.2.2.2. 6356 Sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu Uyarınca Grev Hakkının Sınırlandırılması

Uzun yıllar uygulanan ve birçok yönden eleştirilen 2821 sayılı Sendikalar Kanunu ile 2822 sayılı Toplu İş Sözleşmesi Grev ve Lokavt Kanunu 18.10.2012 tarihli ve 6356 sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu ile yürürlükten kaldırılmıştır. 6356 sayılı kanunun amacı UÇÖ'nün ve uluslararası kamuoyunun Türkiye'ye yönelik eleştirilerini engellemektir¹⁷⁹.

¹⁷⁹ E. Murat Engin, 6356 Sayılı Yasa'da Toplu İş Sözleşmesi Yetkisi, Çalışma ve Toplum, Sayı:4, 2013, s.143

6356 sayılı kanun sendikal haklar ve toplu iş sözleşmelerinde yetki hususlarında birtakım değişiklikler getirirse de genel olarak toplu iş hukukunun uygulanması yönünden 2822 sayılı kanunla büyük ölçüde benzer bulunmaktadır. Grev hakkı konusunda da diğer konularda olduğu gibi 2822 sayılı kanundan farklı, dünya grev hakkının hukuksal gelişimine uygun hakların getirildiğini söylemek mümkün olmamaktadır.

Grev ve lokavt sadece toplu iş uyuşmazlıkları için tanınmış, hak uyuşmazlıklarına tanınmamıştır. Yine diğer kanunlarda olduğu gibi grevler bir sendika kararına dayanmalıdır. Greve başvurma ve uygulama şekli de içtihatlarla uyumlu olarak sıkı şekil şartlarına bağlanmaya devam etmiştir. Grev ve lokavta gitmeden önce zorunlu olarak arabulucuya gidilmelidir. Bazı iş ve iş yerlerinde grev yasağı uygulaması devam etmektedir. Bu durumda kanun ancak zorunlu tahkim sistemine izin vermektedir. Özel hakem ise eskiden olduğu gibi her aşamada mümkün kılınmıştır¹⁸⁰.

6356 sayılı kanunda da 275 sayılı ve 2822 sayılı kanuna paralel bir giriş düzenlemesi yapılarak önce grev tanımlanmış ardından kanuni grevin tanımına yer verilmiştir.

Madde 58: (1) *İşçilerin, topluca çalışmamak suretiyle iş yerinde 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.*

(2) *Toplu iş sözleşmesinin yapılması sırasında uyuşmazlık çıkması hâlinde, işçilerin ekonomik ve sosyal durumları ile çalışma şartlarını korumak veya geliştirmek amacıyla, bu Kanun hükümlerine uygun olarak yapılan greve kanuni grev denir.*

(3) *Kanuni grev için aranan şartlar gerçekleşmeden yapılan grev kanun dışıdır*

Grevin genel bir tanımının yapılmasının ardından grevin kanuni olması üç koşula bağlanmıştır. Birinci koşul grev kararının toplu iş sözleşmeleri görüşmeleri sırasında alınması, ikincisi alınan bu kararın işçilerin ekonomik sosyal durumlarının korunması ile çalışma şartlarının iyileştirilmesi amacıyla yapılması ve son olarak da 6356 sayılı kanuna uygun olarak yapılmasıdır. Ayrıca görüleceği üzere ancak işçilerin

¹⁸⁰ Aziz Can Tuncay, Burcu Savaş Kutsal, Toplu İş Hukuku, Beta Yayıncılık, İstanbul, 2013, s.324

işini bırakması grev olarak nitelendirilebilecektir. İşçilerin iş saatleri dışında yapmış oldukları eylemler de grev kavramına girmeyecektir¹⁸¹. 6356 sayılı Kanununda grevin maddi unsuru olan işin durdurulması ve manevi unsuru olan işçilerin aralarında anlaşması veya bir kuruluşun kararına uymaları grev olarak tanımlanmış fakat Kanuni grevde işçilerin kendi aralarında anlaşarak grev yapmaları yasaklanmıştır¹⁸².

6356 sayılı Kanununda da grevin öznelere ilişkin işçiler olduğu görülmektedir. 2822 sayılı Kanundan farklı olarak Kanununda yer alan işçi kavramının ifade ettiği anlamın belirlenmesi için 6356 sayılı Kanununda İş Kanunu'na atıf yapılmıştır. 2822 sayılı Kanununda herhangi bir atıf ya da tanım olmadığı için baskın doktrin görüşlerine göre hizmet sözleşmesi ile bağımlı çalışanların söz konusu işçi kavramına haiz oldukları varsayılmaktadır.

Grev kararının uygulamaya konulması aşamasına değin grev kararından önce ve grev kararından sonra yapılacak usulü gereklilikler bulunmaktadır. Grev sürecini üç ana başlık etrafında toplamak mümkündür.

2.2.2.2.1. 6356 sayılı Kanun'da Kanuni Grev Prosedürleri

2.2.2.2.1.1. Toplu Görüşmeler ve Uzlaşma

Grev hakkının Kanuni olabilmesi için toplu iş sözleşmeleri görüşmeleri esnasında grev kararı alınması gerekmektedir. Toplu iş sözleşmesi görüşmeleri de grev hakkı gibi birtakım şartlara bağlanmış olup işveren ve işçi sendikaları ya da işçi sendikası ve sendikası bulunmayan işveren serbestçe toplu iş sözleşmesi görüşmesi gerçekleştirememektedir. İşçi sendikalarının faaliyet gösterdikleri işyerlerinde toplu iş sözleşmeleri görüşmelerine katılabilmeleri için öncelikle faaliyet gösterdiği işkolunda çalışan işçilerin en az yüzde biri kadar üyeye sahip olması gerekmektedir.

Yetki belgesinin alınmasından sonra taraflardan biri on beş gün içerisinde diğer tarafı toplu görüşmelerin yapılması için çağırır. On beş günlük süre içerisinde çağrı

¹⁸¹ Ömer Ekmekçi, Toplu İş Hukuku Dersleri, On İki Levha Yayıncılık, İstanbul, 2018, s.353

¹⁸² Prof. Dr. Ünal Narmanlıoğlu, Grev, Ankara Üniversitesi Matbaası, Ankara, 1990, s.52 ve s.77

yapan taraf hangi konuları görüşmek istediğini karşı yana bildirmek zorundadır. Bu bildirim on beş günlük süre içerisinde bir kere yapılması gerekmez. Süre dahilinde görüşülecek konular birden fazla olarak da karşı tarafa bildirilebilir.

On beş günlük sürenin bitiminde çağrının taraflara ulaşmasını müteakip altı günlük süre içerisinde taraflarca toplantı yeri, günü ve saati görevli makama bildirilir. Eğer bu hususta taraflar anlaşamazlarsa görevli makam kendisi bir yer, gün ve saat belirler ve taraflara bildirir.

İşçi sendikası ilk toplantıya gelmekle mükelleftir. İşçi sendikası ilk toplantıya gelmediği zaman yetkisi düşer. Yine toplu iş sözleşmesinin ilk toplantısının zamanının ve yerinin taraflara bildirilmesinden otuz gün içerisinde yapılması gerekmektedir. 30 gün içerisinde toplantı başlamaz ise işçi sendikasının yetkisi düşer.

Her halde tolu iş sözleşmesinin ilk toplantısının yapılmasının ardından 60 günlük süre içerisinde toplu iş sözleşmesi görüşmelerinin neticelenmesi gerekmektedir. Toplu iş sözleşmeleri neticesinde taraflar anlaşmaya varırsa dört nüsha olarak düzenlenecek olan toplu iş sözleşmesi, taraf temsilcilerince imzalanır ve iki nüshası altı iş günü içinde çağrıyı yapan tarafça görevli makama tevdi edilir. Toplu görüşme için kararlaştırılan toplantıya taraflardan biri gelmezse, gelip de görüşmelere başlamaz ise, toplu görüşmeler başladıktan sonra bu görüşmelere devamlılıkta bulunmazsa veya son olarak taraflar toplantıya gelir ve devam eder fakat uyuşmazlık konularında anlaşmaya varamazlarsa bunu bir tutanak altına alırlar. Taraflardan biri bu uyuşmazlığı 6 iş günü içerisinde görevli makama bildirmek zorundadır aksi halde işçi sendikasının yetkisi düşecektir.

Uyuşmazlığın kendisine bildirildiği görevli makam uyuşmazlık yazısını aldığı tarihten itibaren taraflardan en az birinin katılımıyla katılım olmazsa resen resmi listeden bir arabulucu belirler. 6356 sayılı kanun uyarınca arabulucuya gidilmesi zorunludur. Buna “olağan” ya da “zorunlu arabuluculuk” denir¹⁸³. 2822 sayılı kanunda yer alan gönüllü arabuluculuk uygulaması kaldırılmış, arabulucu atanması işinde görevli mahkemeler devreden çıkarılarak iş görevli makama devredilmiştir¹⁸⁴.

¹⁸³ Aziz Can Tuncay, Burcu Savaş Kutsal, Toplu İş Hukuku, Beta Yayıncılık, İstanbul, 2013, s.324

¹⁸⁴ Aziz Can Tuncay, Burcu Savaş Kutsal, Toplu İş Hukuku, Beta Yayıncılık, İstanbul, 2013, s.325

Arabulucu bu bağlamda tarafların anlaşmaya varması için çaba gösterir. Bu süre toplamda 15 gün olup tarafların isteğiyle 21 güne de çıkarılabilir. 6356 sayılı kanun ile toplu iş sözleşmesi sürecinde zorunlu hale getirilmiştir. Bu hususta getirilen diğer bir önemli değişiklik de grev kararı alınan bir uyuşmazlıkta Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanı uyuşmazlığın çözümü için bizzat arabuluculuk yapabileceği gibi bir kişiyi de arabulucu olarak görevlendirebilecektir. Tarafların böyle bir durumda arabulucunun görüşlerini kabul zorunluluğu bulunmamaktadır. Taraflar anlaşamadığı takdirde anlaşamama tutanağı tutanağın tutulmasından itibaren 6 iş günü içerisinde görevli makama bildirmeleri gerekmektedir. Taraflar arabulucunun çözüm önerileri konusunda anlaşmaya varırlar ise artık anlaşma tutanağı taraflar açısından bağlayıcı hale gelecektir.

Uyuşmazlık tutanağının tebliğ tarihinden itibaren altmış gün içerisinde grev kararı işverene grev tarihinden 6 günlük süre öncesinde bildirilmek şartıyla uygulamaya konulabilecektir. Bu sürede grev kararı alınmaz ise sendikanın yetkisi düşecektir. Yine grev kararı alınmış olsa dahi gününde yapılmayan grev hakkı da geçersiz hale gelecektir.

2.2.2.2.1.2. Grev Kararı Alınması

Toplu görüşmelere ve arabuluculuk görüşmelerine katılan yetkili sendika grev kararı alabilir. Alınan grev kararına sendikalı işçiler uymak zorundadır¹⁸⁵.

Yetkili sendika, uyuşmazlık tutanağını tebliğ almasından itibaren 60 gün içerisinde grev kararı almak zorundadır, aksi halde yetkisi düşecektir. Grev kararı usulüne uygun olarak işveren sendikasına veya sendikasız işverene tebliğ edilir.

Grev kararının uygulanacağı tarih, kararı alan tarafça karşı yana tebliğe edilmek üzere notere ve bir örneği de görevli makama tevdi edilir. Nihayetinde de

¹⁸⁵ Kenan Tunçomağ, Tankut Centel, İş Hukukunun Esasları, Beta Yayıncılık, İstanbul, 2003, s.456

alınan kararın grevin yapılacağı iş yerinde ilan edilmesi gerekir ilan edilmediği takdirde kanun dışı grev sayılacaktır¹⁸⁶.

2.2.2.2.2. Sürekli Grev Yasakları

Madde 62: *Can ve mal kurtarma işlerinde; cenaze işlerinde ve mezarlıklarda, şehir şebeke suyu, elektrik, doğal gaz, petrol üretimi, tasfiyesi ve dağıtımı ile nafta veya doğalgazdan başlayan petrokimya işlerinde; (...) (1) Millî Savunma Bakanlığı ile Jandarma Genel Komutanlığı ve Sahil Güvenlik Komutanlığınca doğrudan işletilen işyerlerinde; kamu kuruluşlarınca yürütülen itfaiye (...) (1) ve hastanelerde grev ve lokavt yapılamaz.*

Yukarıdaki madde metninden de görüleceği üzere 2822 sayılı kanundan aşu ve serum imal edilen müesseseler, noterlik hizmetleri, eğitim ve öğretim kurumları, çocuk bakım yerleri, huzurevleri, havacılık sektörü, termik santrallerini besleyen linyit üretimi, klinik, sanatoryum, prevantoryum, dispanser ve eczane gibi sağlıkla ilgili işyerleri grev yasağı kapsamında çıkarılarak yasaklar daraltılmıştır¹⁸⁷.

Can ve mal kurtarma işleri sürekli grev yasağı uygulamalarının başında yer almaktadır. Nitekim 2822 sayılı Kanun'da da yasak kapsamına alınmıştı. Doktrinde de can ve mal kurtarma işleri yönünden grev yasağının uygulanması konusunda görüş birliği bulunmaktadır. Bir iş yerinde asıl iş can ve mal kurtarma işi ise yardımcı işlerde çalışanlar açısından bu yasağın uygulanmayacağı kabul edilmektedir.

2822 sayılı kanunda da 6356 sayılı kanunda da cenaze işleri ve mezarlıklarda grev yasağının uygulandığı görülmektedir. 2822 sayılı kanunda tekfin işlemleri de kanun metninde yer alsa da 3656 sayılı kanunda bu ibare çıkarılmıştır. 275 sayılı kanunda bu hususta herhangi bir düzenleme yapılmamıştır.

6356 sayılı kanunun ilgili metninde de görüleceği üzere şehir şebeke suyu, elektrik, doğal gaz, petrol üretimi, tasfiyesi ve dağıtımı işlerinde grev yasağı uygulanmaktadır. Söz konusu grev yasağı 2822 sayılı kanun metninde de görüleceği

¹⁸⁶ Fevzi Demir, En Son Yargıtay Kararları Işığında İş Hukuku ve Uygulaması, Albi Yayıncılık, İzmir, 2013, s.646

¹⁸⁷ Fevzi Demir, En Son Yargıtay Kararları Işığında İş Hukuku ve Uygulaması, Albi Yayıncılık, İzmir, 2013, s.674

üzere sadece şehir şebeke suyunu değil, tüm su üretimini kapsamaktaydı. Bu durum hangi işlerde grev yasağının uygulanıp uygulanmayacağı konusunda karışıklıklara sebep oluyordu. Kanalizasyon ve su arıtma gibi işlerin yasak kapsamında olup olmadığı Yargıtay kararlarında tartışılmış ve bu işlerin yasak kapsamında olmayacağına hükmedilmişti. 6356 sayılı kanun metninde yapılan değişiklikle bu karışıklık giderilmiş oldu. Yine termik santrallerde kullanılan linyitlerin üretimi dağıtımı ve tasfiyesi işlerinde de grev yasağı söz konusuydu. 6356 sayılı kanunun bu yönden iyileştirme arz etmiştir. Her ne kadar kanun metninde büyük değişiklikler olmasa da UÇÖ normlarına uyum sağlamak amaçlı kanunda iyileştirmelere gidilmiştir. Aynı şekilde havagazının üretimi, dağıtımı ve tasfiyesi ile petrol sondajı işleri için olan grev yasağının da kaldırıldığı görülmektedir.

275 sayılı kanun döneminde bankacılık alanında herhangi bir grev yasağı uygulaması bulunmamaktaydı. 275 sayılı kanunda noterlik hizmetlerinde bir grev yasağı uygulaması mevcut idi. Nitekim noterlik hizmetlerinde grev yasağının bulunmaması gerektiğinden bahisle Anayasa mahkemesine söz konusu hüküm götürülmüş, fakat Anayasa mahkemesi tarafından noterlik hizmetlerinde grev yapıldığında adli hizmetlerin gecikeceği gerekçesiyle bu isteği reddetmiştir.

Daha sonra 2822 sayılı kanunla noterlik hizmetleri grev yasağı kapsamına dahil edilmemiş, bankacılık sektöründe grev yasağı uygulamasına gidilmiştir. Yukarıda da belirtildiği üzere grev yasakları konusunda hukuksal açıdan 2822 sayılı kanunla gerilemeler kaydedilmiştir. Söz konusu bankacılık sektöründe bulunan grev yasağı kapsamına özel sektöre veya devlete ait tüm bankaların tüm şubeleri girmektedir.

6356 sayılı kanunla bankacılık sektöründe uygulanan grev yasağı devam etmiştir. Uluslararası Çalışma Örgütü'nün grev yasaklarında kişilerin yaşamlarını tehlikeye atıcı, hayati önem taşıyan kalan işler dışında grev yasağının uygulanmaması gerektiği görüşlerini sıkça vurgulamasının ardından 6356 sayılı kanunda da yer aldığı düşünülen pek çok hukuksuz düzenleme Anayasa Mahkemesi'nin incelemesine sunulmuştur. İptal gerekçesi olarak grev yasaklarının uluslararası normlara aykırı biçimde belirlenmesinin hem grev hakkına hem de örgütlenme haklarına yönelik ciddi ve ağır bir sınırlama teşkil ettiğini, kurullarla örgütlenme, toplu pazarlık ve grev hakkının demokratik toplum düzenine ve ölçülülük ilkelerine aykırı bir biçimde

sınırlandırıldığıdır. Anayasa Mahkemesi 22/10/2014 tarihli ve E.: 2013/1, K.: 2014/161 sayılı kararında şu ibarelere yer vermiştir:

“... Ölçülülük ilkesiyle devlet, grev yasaklamanın topluma sağladığı kamu yararı ile bireylerin hak ve özgürlükleri arasında adil bir dengeyi sağlamakla yükümlüdür. İtiraz konusu kurallar bankacılık hizmetleri ve şehir içi toplu taşıma hizmetlerinde grev hakkını sınırlandırmanın ötesinde, hakkı tamamen ortadan kaldırmakta olduğundan ve kamu yararı ile bireylerin hak ve özgürlükleri arasında adil bir denge oluşturmadığından ölçülülük ilkesine aykırıdır. Bu bakımdan bankacılık hizmetleri ve şehir içi toplu taşıma hizmetlerinde grev yasağının, korunması düşünülen yarar ile çatışan hak ve özgürlükler arasında adil ve makul bir denge gözetmemesi ve stratejik öneme sahip olmaması nedeniyle Anayasa'nın 54.maddesinde yer alan grev hakkına ölçüsüz bir müdahale olduğu açıktır.”

2822 sayılı kanunda da aynı haliyle yer alan işbu grev yasağı da sıkça eleştirilen yasaklardan bir tanesidir. Bunun sebebi Millî Savunma Bakanlığı ile Jandarma Genel Komutanlığı ve Sahil Güvenlik Komutanlığı tarafından işletilen iş yerleri oluşudur. Bunun dışında bu işyerlerinde yapılan işlerde uygulanan grev yasağının milli güvenlik ile bir ilgisi olup olmadığı, halkın can ve mal güvenliği için elzem bir iş olup olmaması yönünden bir tartışma söz konusu değildir. Bundan dolayı sıkça eleştirilmiş, Uluslararası Çalışma Örgütü kararlarıyla bağdaşamamıştır.

2822 sayılı kanunda *“kamu kuruluşlarınca yürütülen itfaiye ve şehir içi deniz, kara ve demiryolu ve diğer raylı toplu yolcu ulaştırma hizmetlerinde”* ibaresi yer almaktayken 6356 sayılı kanunda *“şehir içi toplu taşıma hizmetleri”* ibaresi kullanılmıştır. Kanaatimizce söz konusu farklılık uygulamada bir değişiklik arz etmeyecektir. Yine itfaiye işlerinin de yasak kapsamına girmeleri için kamu kuruluşlarınca yürütülmeleri gerekmektedir.

UK' un raporlarında mevzuatımızda yer alan grev yasaklarının fazla olduğu, grev yapılmaması gereken işlerin hayati önemdeki işlerle sınırlı kalması gerektiği öteden beri ileri sürülmektedir¹⁸⁸. Söz konusu yasak can ve mal kurtarma hizmetleri gibi işin büyük ölçüde durdurulması toplum için sakıncalı sonuçlar vermeyecek olan bir hizmettir. Nitekim Uluslararası Çalışma Örgütü'nün de taşıma işinin temel hizmet sayılmayacağı konusundaki kararları çok açıktır. Bundan dolayı 6356 sayılı kanunda yer alan şehir içi toplu taşıma hizmetleri işinin bankacılık sektöründe uygulanan grev

¹⁸⁸ Metin Kutal, Grev Hakkının Uluslararası Normları ve Türk Mevzuatının Bunlara Uyum Sorunu, Sicil İş Hukuku Dergisi, Aralık,2008 s.137

yasağı ile birlikte Anayasaya aykırılığı iddiasıyla Anayasa Mahkemesi'ne başvurulmuştur. Anayasa Mahkemesi 22/10/2014 tarihli ve E.: 2013/1, K.: 2014/161 sayılı kararında: ... *“Ölçülülük ilkesiyle devlet, grev yasaklamanın topluma sağladığı kamu yararı ile bireylerin hak ve özgürlükleri arasında adil bir dengeyi sağlamakla yükümlüdür. İtiraz konusu kurallar bankacılık hizmetleri ve şehir içi toplu taşıma hizmetlerinde grev hakkını sınırlandırmanın ötesinde, hakkı tamamen ortadan kaldırmakta olduğundan ve kamu yararı ile bireylerin hak ve özgürlükleri arasında adil bir denge oluşturamadığından ölçülülük ilkesine aykırıdır. Bu bakımdan bankacılık hizmetleri ve şehir içi toplu taşıma hizmetlerinde grev yasağının, korunması düşünülen yarar ile çatışan hak ve özgürlükler arasında adil ve makul bir denge gözetmemesi ve stratejik öneme sahip olmaması nedeniyle Anayasa'nın 54.maddesinde yer alan grev hakkına ölçüsüz bir müdahale olduğu açıktır”* gerekçeleriyle hem bankacılık sektöründe uygulanan grev yasağı hem de şehir içi toplu taşıma hizmetlerinde uygulanan grev yasağı hükümleri 6356 sayılı kanun metninden çıkarılmış, hukuksal açıdan grev yasakları konusunda ilerleme kaydedilmiştir.

6356 sayılı kanunda grev yasağının bulunduğu yerler arasında hastaneler de sayılmıştır. 2822 sayılı kanun metninden ilaç imal eden işyerleri hariç olmak üzere, aşı ve serum imal eden müesseselerle, hastane, klinik, sanatoryum prevantoryum, dispanser ve eczane gibi sağlıkla ilgili işyerlerinde de grev yasağı bulunduğu hususu açıkça belirtilirken 6356 sayılı kanunda sadece hastane ibaresine yer verilmiştir. Aslında yapılan işi niteliği ile ilgili olarak hastaneler ve 2822 sayılı kanunda sayılan klinik, sanatoryum prevantoryum, dispanser büyük ölçüde benzerlik arz etmektedir. Nitekim Nurşen Caniklioğlu 6356 Sayılı Kanun'a Göre Grev Yasakları ve Grevin Ertelenmesi isimli makalesinde 2822 sayılı kanunda yer verilen klinik, sanatoryum prevantoryum, dispanserlerin ve buralarda yapılan işlerin temel hizmet niteliğinde olduğunu ve hala devam ettiğini varsaymak gerektiğini belirtmiştir¹⁸⁹. Kanaatimizce grevin sonuçlarından biri olan işin büyük ölçüde durdurulması sonucunun sağlık sektöründe tezahürünün görülmesinin toplum açısından ağır sonuçları olabilecektir. Bundan dolayı grev yasağının hastanelerde ve diğer sağlık birimlerinde devam etmesi

¹⁸⁹ Nurşen Caniklioğlu, “6356 Sayılı Kanun'a Göre Grev Yasakları ve Grevin Ertelenmesi”, Çalışma ve Toplum, 2013, Sayı:4, s.304

yerinde olacaktır. Şunu da belirtmekte yarar vardır ki aşı ve serum imal eden müesseseler ile eczaneler grev yasağı kapsamında değildir.

2.2.2.2.3. Geçici Grev Yasakları

Madde 62/2: *Cumhurbaşkanı, genel hayatı önemli ölçüde etkileyen doğa olaylarının gerçekleştiği yerlerde bu durumun devamı süresince yürürlükte kalmak kaydıyla gerekli gördüğü işyerlerinde grev ve lokavtı yasaklayabilir. Yasağın kalkmasından itibaren altmış gün içinde altı iş günü önce karşı tarafa bildirilmek kaydıyla grev ve lokavt uygulamasına devam edilir*¹⁹⁰.

Geçici yasaklar yukarıda görüleceği üzere 6356 sayılı kanunun 62.maddesinin 2. Fıkrasında sayılan hallerde uygulanabilecektir. Yasaklamayı Bakanlar Kurulu yapar. Bu süre içerisinde grev ve lokavt kararı alınmaz, alınmış ise de uygulanamaz. Uygulamaya konul ise devam edilemez fakat yasağın kalkmasından itibaren 60 gün içerisinde 6 iş günü önce karşı tarafa bildirmek kaydıyla grev ve lokavt uygulamasına devam edilir¹⁹¹.

Cumhurbaşkanı'nın genel hayatı etkileyen doğa olaylarının gerçekleştiği yerlerde grevi erteleme yetkisi, 2/7/2018 tarihli ve 700 sayılı Kanun Hükmünde Kararnamenin 197. maddesiyle Bakanlar Kurulu'ndan alınıp Cumhurbaşkanına verilmiştir. Bunun dışında 6356 sayılı kanundaki düzenleme ile 2822 sayılı kanunda bulunan düzenleme birbirine paraleldir.

Kanun hükmünde grevin sadece doğa olaylarının olduğu ve doğa olayları süresince grevin ertelenebileceği belirtilmişse de Cumhurbaşkanına grev yasakları hususunda geniş ve ölçülemeyen somut yetkiler verilmiştir. Üçüncü kuşak insan hakları arasında yer alan grev hakkının Cumhurbaşkanının isteğiyle yasaklanması yerleşik UÇÖ normlarıyla çatışmaktadır. Nitekim grev hakkının sınırlandırılıp sınırlandırılmayacağı ile ilgili bir denetim mekanizması yönünden de anılan kanun hükmü tartışmalı kalmıştır.

¹⁹⁰6356 sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu, RG, 07.11.2012, Sayı:28460

¹⁹¹Aziz Can Tuncay, Burcu Savaş Kutsal, Toplu İş Hukuku, Beta Yayıncılık, İstanbul, 2013, s.375

62.maddede Cumhurbaşkanı'na verilen grevi yasaklama yetkisi 2822 sayılı kanuna göre iki açıdan değişikliğe uğramıştır. İlki yetkiyi kullanacak kurumdur. Anılan maddenin ilk halinde söz konusu erteleme yetkisi Bakanlar Kurulu'na aitken 2017 yılında yapılan Anayasa değişikliği ile Bakanlar Kurulu kaldırılmış, Bakanlar Kurulu'nun yetkilerinin büyük bir kısmı Cumhurbaşkanı'na devredilmiştir. İkinci değişiklik ise 2822 sayılı kanunda yer alan “yangın, su baskını, toprak veya çığ kayması, deprem gibi olayların sebep olduğu genel hayatı felce uğratan felaket halleri” şeklindeki düzenleme 6356 sayılı kanunda “genel hayatı önemli ölçüde etkileyen doğa olayları” şeklinde kaleme alınmış; doğa olaylarına ilişkin örnekler verilmemiştir, daha genel bir ifade kullanılmıştır.

Bir diğer geçici yasak hali başladığı yolculuğu yurt içindeki varış yerlerinde bitirmemiş olan deniz, hava, demir ve kara ulaştırma araçlarına yöneliktir. 2822 sayılı kanundan farklı olarak demiryolu ulaştırma araçları da madde metnine eklenmiştir.

Genel olarak geçici yasaklama hallerinde de yasak süresince grevin uygulanması mümkün değildir. Yasak kalktığında grevler kaldığı yerden devam edecektir. Yasaklama kararlarının gerekçeli alınmış olması ve istisnai olması gerekmektedir aksi halde idari yargıya başvurulabilecektir¹⁹².

2.2.2.2.3.1.Grev Ertelemesi

Madde 63: Karar verilmiş veya başlanmış olan kanuni bir grev veya lokavt; genel sağlığı veya millî güvenliği, büyükşehir belediyelerinin şehir içi toplu taşıma hizmetlerini, bankacılık hizmetlerinde ekonomik veya finansal istikrarı bozucu nitelikte ise Cumhurbaşkanı bu uyuşmazlıkta grev ve lokavtı altmış gün süre ile erteleyebilir. Erteleme süresi, kararın yayım tarihinde başlar.

(2) Erteleme kararının yürürlüğe girmesi üzerine, altmışıncı maddenin yedinci fıkrasına göre belirlenen arabulucu, uyuşmazlığın çözümü için erteleme süresince her türlü çabayı gösterir.

Erteleme süresi içerisinde taraflar aralarında anlaşarak uyuşmazlığı özel hakeme de götürebilir.

¹⁹² Fevzi Demir, En Son Yargıtay Kararları Işığında İş Hukuku ve Uygulaması, Albi Yayıncılık, İzmir, 2013, s.674

(3) Erteleme süresinin sonunda anlaşma sağlanamazsa, altı iş günü içinde taraflardan birinin başvurusu üzerine uyuşmazlık Yüksek Hakem Kurulunca çözülür. Aksi takdirde işçi sendikasının yetkisi düşer¹⁹³.

6356 sayılı kanun uyarınca karar verilmiş veya başlanmış olan kanuni bir grev veya lokavt genel sağlığı veya milli güvenliği bozucu nitelikte ise Cumhurbaşkanı grev ve lokavtı altmış gün süre ile erteleyebilir¹⁹⁴. Bu erteleme süresince Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanı bizzat taraflar arasında arabuluculuk yapabileceği gibi başka bir arabulucu da görevlendirebilir. Arabulucu tarafların anlaşmalarını sağlamaya çalışır. Erteleme süresi boyunca anlaşma sağlanamaz ise erteleme süresinin bitiminden altı iş günü içerisinde taraflardan birinin Yüksek Hakem Kurulu'na başvurusu ile çözülür. Bu anlamıyla söz konusu erteleme gerçekte anlamda erteleme olduğundan söz edilemez. Grevin genel sağlığı ve milli güvenliği bozucu nitelikte olup olmadığının takdir yetkisi Cumhurbaşkanı'na aittir.

2822 sayılı kanunda söz konusu ertelemelere karşı Danıştay'da dava açılabilirliği belirtilse de 6356 sayılı kanunda böyle bir durum söz konusu değildir. Doktrinde söz konusu erteleme kararlarına karşı genel mahkemelerde iptal davası açılmasına engel bir durum görülmemektedir¹⁹⁵. Doktrinde Danıştay'a erteleme için başvurulabileceğinin kanunda düzenlenmemesinin başvuruya bir engel teşkil etmediğini belirtmektedir¹⁹⁶. Nitekim madde metninden de görüleceği üzere milli güvenlik ve genel sağlık gerekçelerinin yanında “büyükşehir belediyelerinin şehir içi toplu taşıma hizmetlerini, bankacılık hizmetlerinde ekonomik veya finansal istikrarı bozucu” nitelikte olan grevler de ertelenebilecektir. 2016 ve 2018 yıllarında erteleme nedenlerinin dörde çıkarılması bunlardan bankacılık ve belediyelerce şehir içi taşımacılıkta Anayasa Mahkemesi'nin grev yasağını kaldırmasına karşın söz konusu

¹⁹³ 6356 Sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu, RG, 07.11.2012, Sayı: 28460

¹⁹⁴ Yasada yapılan değişiklikle önceden Bakanlar Kurulu'na ait olan yetki, Bakanlar Kurulu'nun kaldırılmasıyla Cumhurbaşkanı'na geçmiştir.

¹⁹⁵ Metin Kutal, “Grev Ertelemelerinde Yürütme Organının Yetkisinin Sınırlanması”, International Journal of Economics, Administrative and Social Science, Cilt:1, ,2018, Sayı:1, s.10

¹⁹⁶ Mustafa Kılıçoğlu, 6356 Sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu Yorumu, Bilge Yayınevi, Ankara, 2013, s. 63, Melda Sur, İş Hukuku Toplu İlişkiler, Turhan Kitabevi, 2011,Ankara, s.438

ertelemelerle “*yasak halinin*” bazı hallerde devam ettiğini söylemek yanlış olmayacaktır¹⁹⁷.

Bazen grevin yasak olmadığı bir iş yerinde uygulanan grev o andaki koşullar sebebiyle topluma zararlar verecek nitelikte olabilir. Bu gibi durumlarda grev erteleme yoluna başvurulabilir¹⁹⁸. Ya da erteleme yoluna sık gidilmemesi, kararın spesifik gerekçelerle açıklanması ve ancak pek ciddi hallerde bu yola gidilmesi gerektiği de ifade edilmektedir¹⁹⁹.

Grev erteleme 275 sayılı kanundan 6356 sayılı kanuna değin grev hakkının düzenlendiği tüm kanunlarda hakkın özünü ortadan kaldıran bir araca dönüşmüştür.

Madde 63: Karar verilmiş veya başlanmış olan kanuni bir grev veya lokavt; genel sağlığı veya millî güvenliği, büyükşehir belediyelerinin şehir içi toplu taşıma hizmetlerini, bankacılık hizmetlerinde ekonomik veya finansal istikrarı bozucu nitelikte ise cumhurbaşkanı bu uyuşmazlıkta grev ve lokavtı altmış gün süre ile erteleyebilir. Erteleme süresi, kararın yayımı tarihinde başlar.

Grev erteleme uygulamasına konulmasının ilk şartı ilgili kanun metninden de görüleceği üzere grev kararının verilmesi veyahut başlanmış olan kanuni bir grevin mevcut olmasıdır. Her ne kadar uygulamaya konulmuş bir grevi ertelemek erteleme mekanizmasıyla örtüşse de grev kararının da grev erteleme için yeterli bir şart sayılmasını hukuken doğru varsayılmamalıdır. Nitekim 6356 sayılı kanunun amacına ve kanun sistematığına bakıldığında kanunun grevden önce barışçıl yöntemlerin denenmesini istediğini ve greve giden süreçte çok sayıda usulü gereklilikler olduğu bilinmektedir. Nitekim grev kararının alınmasından itibaren, özel hakem, arabuluculuk, grev oylaması, yargı yolları olduğu bir gerçektir. Bundan ötürü grev kararının alınması grev erteleme yönünden çok soyut bir kanun hükmü olarak yer almış, madde hükmünü suiistimallere açık hale getirmiştir.

Nitekim 2822 sayılı kanun erteleme ardından tekrar greve gidilmesine müsaade etmemekte, uyuşmazlığı yüksek hakem kuruluna yönlendirmektedir. Böyle

¹⁹⁷ Metin Kutal, “Grev Ertelemelerinde Yürütme Organının Yetkisinin Sınırlanması”, International Journal of Economics, Administrative and Social Science, Cilt:1, ,2018, Sayı:1, s.11

¹⁹⁸ Nurşen Caniklioğlu, “6356 Sayılı Kanun’a Göre Grev Yasakları ve Grevin Erteleme”, Çalışma ve Toplum, Sayı:4, Yıl:2013, s.306

¹⁹⁹ Melda Sur, İş Hukuku Toplu İlişkiler, Turhan Kitabevi, 2011, Ankara, s.438

bir durumda grevi erteleyerek uzaklaştıran ve unutturan mekanizma, tekrar greve başlanamayacağı yönündeki hükmüyle yasağa dönüşmektedir.

Bilindiği gibi, 2822 sayılı yasada 63.madde uyarınca hükümet tarafından ertelenmesi ve erteleme sonucunda anlaşma olmamışsa Yüksek Hakem Kurulunun kararı ile uyuşmazlığın sonuçlandırılması hukukçuların ve UÇÖ' nün sıkça eleştirdiği konuların başında gelmektedir. Nitekim bu durum 2010 Anayasa reformunda kaldırılmamıştır. En yeni olan ve en demokratik olması beklenen bir Anayasa'da 1963-1980 arası dönemde olduğu gibi greve gidilememesi grev hakkının kullanılmasının engellenmesi yönünden hukukun temel ilkeleriyle bağdaşmamaktadır. Ayrıca erteleme hususunda yargı yoluna başvuru imkanının dahi bırakılmamış olması son derece tartışılır bir husustur. Nitekim 2822 sayılı Kanun'un 33.maddesi uyarınca *"Bakanlar Kurulunun erteleme kararları aleyhine Danıştay'da iptal davası açılabilir ve yürütmenin durdurulmasına karar verilmesi istenebilir"* ibaresi yer almakta olduğundan 6356 sayılı Kanun 'da grev ertelemeleri olumsuz gelişme kaydetmiştir. Grev ertelemeleri neticesinde Yüksek Hakem Kurulu'na mecburi başvuru durumu işçi sendikaları tarafından Anayasa Mahkemesi'ne yapılan bireysel başvuruları etkisiz kılmaktadır²⁰⁰. Söz konusu husus çalışmamızın üçüncü bölümünde ayrıntılı olarak işlenecektir.

2.2.2.2.3.2.Grev Oylaması

Grev oylaması greve son çare olarak başvurulması ilkesinin (ultima ratio) bir sonucudur²⁰¹. Bu doktrinde kimi görüşlerce şöyle açıklanmaktadır. Her ne kadar grev kararı alma yetkisine sendikalar haiz olsa da sendikalar işçileri temsil ettiğinden greve gidilmeden önce son bir kez işçilerin onayına dayanılması uygun bulunmaktadır²⁰². Bu

²⁰⁰ Metin Kutal, "Grev Ertelemelerinde Yürütme Organının Yetkisinin Sınırlanması", International Journal of Economics, Administrative and Social Sciences, Cilt 1, 2018, Sayı:1, s.2

²⁰¹ Aziz Can Tuncay,Burcu Savaş Kutsal, Toplu İş Hukuku, Beta Yayıncılık, İstanbul, 2013, s.379

²⁰² Tankut Centel, "Yasal Greve Müdahalede Grev Oylaması Uygulaması", TİSK Akademi Yayınları, Sayı:1, Yıl:2014, s.8

durum bazı ülkelerde işçilerin isteğine bırakılmış ise de bazı ülkelerde zorunlu tutulmuştur.

Ülkemizde grev kararının ilân edildiği tarihte o iş yerinde çalışan işçilerin en az dörtte biri, ilân tarihinden itibaren altı işgünü içinde görevli makama yazılı olarak başvurarak grev oylaması isteyebilir. Tarih hesabında ilan tarihinin yapıldığı gün hesaba katılmaz. Görevli makama isteğin bildirilmesinin ardından altı iş günü içerisinde grev oylamasının yapılması gerekmektedir. 2822 sayılı kanun döneminde bu talep mahallin en büyük idare amirine yapılmakta o da bölge çalışma müdürlüğüne yönlendirmektedir. 6356 sayılı kanun uyarınca grev oylaması talebi iş yerinin bulunduğu yerdeki Çalışma ve İş Kurumu İl Müdürlüğü'ne yapılır. Bu talep topluca yapılabileceği gibi işçilerin bizzat başvuruları ile de yapılabilir²⁰³. İşveren veya işveren vekilleri grev oylamasını talep edemezler. Ayrıca belirtmek gerekir ki grev oylamasını sendika üyesi işçilerin talep etmesi bir zorunluluk değildir, sendikasız işçilerde grev oylamasını talep edebilirler²⁰⁴.

Yetki Tespiti ile Grev Oylaması Hakkında Yönetmeliğe göre görevli makam talebin yapılmasından başlayarak altı iş günü içerisinde görevlendireceği memurların gözetimi altında ve iş yerinde grev oylamasını gerçekleştirir. Grev oylamasının gün ve saati iş saatleri dışında, iş akışını kesmeyecek şekilde belirlenir. Oy verme gün ve saati en az bir iş günü öncesinde ilan edilir. Oy verme esnasında işçi veya işveren sendikası temsilcisi gözlemci olarak bulunabilir²⁰⁵.

Grevin yapılıp yapılmaması yönündeki karar sayısı işçilerin yarısından fazlası oranındadır. Eğer grev oylaması neticesinde oylamaya katılan işçileri salt çoğunluğunun kararıyla grevin yapılması yönünde bir sonuç çıkarsa sonuçtan itibaren 60 iş günü içerisinde grev kararı uygulanmalı, uygulanacağı tarihten 6 iş günü öncesinde de karşı yana noter kanalıyla bildirilmelidir. 2822 sayılı kanunda iş yerinde çalışan işçilerin salt çoğunluğunun kararı aranırken 6356 sayılı Kanunda oylamaya katılan işçilerin salt çoğunluğu karar yeter sayısını oluşturmaktadır. Bu durum uygulamada grev oylamasının yapılmasını kolaylaştırmaktadır.

²⁰³ Aziz Can Tuncay, Burcu Savaş Kutsal, Toplu İş Hukuku, Beta Yayıncılık, İstanbul, 2013, s. 381

²⁰⁴ Aziz Can Tuncay, Burcu Savaş Kutsal, Toplu İş Hukuku, Beta Yayıncılık, İstanbul, 2013, s. 381

²⁰⁵ Yetki Tespiti ile Grev Oylaması Hakkında Yönetmelik, RG, Tarih:11.10. 2013, Sayı: 28792

Grev oylaması neticesinde işçilerin yarısından fazlası grevin yapılmaması yönünde oy kullanırsa bu uyuşmazlıkta alınan grev kararı uygulanamaz. Bu durumda altı iş günü içerisinde taraflar arasında anlaşma sağlanamazsa veya altı iş günü içerisinde işçi sendikası Yüksek Hakem Kurulu'na başvurmaz ise yetki belgesinin hükmü kalmaz. İşçi sendikası grev oylaması sonucunda grev yapılmaması yönündeki kararın kesinleşmesinden itibaren altı iş günü içinde Yüksek Hakem Kurulu'na başvurabilir.

Oylamanın usulsüzlüğüne ilişkin itirazlar oylama gününden başlayarak üç iş günü içerisinde iş davalarına bakmakla görevli mahkemeye yapılır. Bu süre hak düşürücü süredir. İtiraz hakkına sahip kişiler kanunda açıkça belirtilmemiştir. Yönetmeliğe göre oylamaya işçi veya işveren sendikaları ile sendikası olmayan işveren itiraz edebilir.

Grev oylaması iş mahkemesince iptal edildiğinde uygulamanın nasıl seyredeceği konusunda kanunda açıklık yoktur. Aynı prosedür yeniden izlenerek oylama yapılmalıdır aksi halde yapılacak olan grev yasadışı grev olur²⁰⁶. Yönetmeliğe göre de kesinleşmiş mahkeme kararının görevli makam tebliğinden itibaren altı iş günü içerisinde aynı esaslara göre oylama tekrarlanır.

2.2.2.3. Diğer Mevzuat Hükümleri ve Grev Hakkının Sınırlandırılması

1982 Anayasası döneminde de 657 sayılı Devlet Memurları Kanunu'nda yer alan grev yasağı, varlığını korumaya devam etmektedir. UÇÖ' nün tavsiye ve görüşlerine rağmen devlet memurları için genel bir grev yasağı uygulamak grev hakkının ihlalidir.

Daha sonra 399 sayılı Kamu İktisadi Teşebbüsleri Personel Rejiminin Düzenlenmesi ve 233 sayılı Kanun Hükmünde Kararnamenin Bazı Hükümlerinin Yürürlükten Kaldırılmasına Dair Kanun Hükmünde Kararname ile kamu iktisadi

²⁰⁶ Aziz Can Tuncay, Burcu Savaş Kutsal, Toplu İş Hukuku, Beta Yayıncılık, İstanbul, 2013, s.384

teşebbüslerinde idari hizmet sözleşmesiyle çalışan işçiler için de grev yasağı getirilmiştir.

5188 sayılı Özel Güvenlik Hizmetlerine Dair Kanun'un 17.maddesinde özel güvenlik personelinin greve katılamayacağı belirtilmiştir. 3308 sayılı Meslek Eğitim Kanunu'nda mesleki eğitim öğrencilerinin, eğitim personelinin grev yapmaları yasaklanmıştır. Ayrıca 4924 sayılı Eleman Temininde Güçlük Çekilen Yerlerde Sözleşmeli Sağlık Personeli Çalıştırılması Kanunu ile grev yasağı sağlık personellerine de getirilmiştir.

3218 sayılı Serbest Bölgeler Kanunu'nda grev yasağı bulunurken sonradan bu hüküm kaldırılmıştır. Yine 1982 Anayasası döneminde 625 sayılı Özel Eğitim Kurumları Kanunu'nda grev yasağı yer alırken, yerine gelen 5580 sayılı Özel Eğitim Kurumları Kanunu'nda böyle bir düzenleme yer almamıştır.

ÜÇÜNCÜ BÖLÜM

GREV HAKKININ SINIRLANDIRILMASININ ULUSLARARASI VE ULUSAL YARGI KARARLARI IŞIĞINDA DEĞERLENDİRİLMESİ

Grev hakkı uzun yıllar boyunca dünya üzerinde ve ülkemizde önemli ölçüde gelişmeler kaydetmiştir. Nitekim UÇÖ' nün tavsiye ve görüşlerine ve AIHM kararlarına bakıldığında grev konusunda evrensel birtakım ilkelere ulaşıldığı açık bir şekilde görülecektir.

Ülkemizde grev hakkına ilişkin olarak yapılan düzenlemeler grev hakkının uygulanabilirliğini büyük ölçüde sınırlandırmaktadır. Özellikle insan haklarına ilişkin uluslararası belgelerin ve çeşitli kuruluşların karar ve tavsiyeleriyle ülkemizde grev hakkına ilişkin olarak yapılan düzenlemeler, çelişki göstermektedir. Ülkemizin kuruluşundan bu yana sendikal haklar yönünden zaman zaman ilerlemeler ve gerilemeler kaydedilse de 6356 sayılı kanunun, hali hazırda yürürlükte olması sebebiyle çalışmamızın son bölümünün konusunu işbu kanun ve bu dönemde meydana gelen grevlerin hukuki boyutları oluşturacaktır.

Bu bölümde öncelikli olarak grev kararının alınabilmesi için gerekli usulü süreç açısından grev hakkının sınırlandırılmasına ilişkin değerlendirmeler yapıp, akabinde grev yasakları ve grev ertelemeleri yorumlanacaktır.

UÇÖ dünya üzerinde grev haklarının gelişmesinde rol oynayan en önemli mekanizmadır. Bundan dolayı öncelikle UÇÖ' nün grev hakkının sınırlandırılmasına yönelik olarak belirlediği çerçevelerin incelenmesi gerekmektedir.

3.1. UÇÖ ve Grev Hakkına Genel Bir Bakış

UÇÖ, grev hakkını sendika özgürlüğünün ayrılmaz bir parçası sayarak önemli bir içtihat birikimi oluşturmuştur²⁰⁷. UÇÖ' nün grev hakkına yönelik olarak

²⁰⁷ Melda Sur, İş Hukuku Toplu İlişkiler, Turhan Kitabevi, Ankara, 2011, s.393

değerlendirmelerde ve belirlemelerde bulunan iki temel organı bulunmakta olup Sendika Özgürlüğü Komitesi ve Uzmanlar Komitesi olan bu iki denetim organı, işverenler ve işçilerle, grev hakkı ve grev hakkının sınırlarını çizmeye çalışmaktadır.

UÇÖ denetim organları, grev hakkının, işçileri ilgilendiren ekonomik ve sosyal sorunların ve işletmenin karşılaştığı sorunların çözülmesine yönelik talepleri de içeren daha geniş bir alanı kapsadığını, sadece çalışma koşulları ve mesleki faaliyetlere ilişkin olmadığını ifade etmektedir ²⁰⁸ . Ekonomiye yönelik düzenlemelerin ve bu düzenlemelerin istihdama ilişkin sonuçlarını protesto eden grevlere yönelik olarak hükümetler tarafından hukuka aykırı olduklarına dair yapılan açıklamalar da UÇÖ tarafından sendikal hakların ve örgütlenme özgürlüğünün ihlali olarak değerlendirilmektedir ²⁰⁹ . Sendika Özgürlüğü Komitesi, işçilerin ve sendikaların ekonomik ve sosyal taleplerini geniş bir çerçevede açıklama haklarının bulunduğunu, bu nedenle grev hakkının yalnızca toplu iş sözleşmesi uyuşmazlıkları ile sınırlandırılmayacağını ifade etmektedir ²¹⁰ . SÖK, greve yönelik hükümet müdahalelerine ilişkin olarak, idari makamların kamu düzeni bozulmadıkça veya düzenin korunması ciddi ve yakın bir tehlikeye atılmadıkça, bu hakkı sınırlayacak ve kullanımını engelleyecek herhangi bir müdahaleden sakınmaları gerekliliğini özellikle ifade etmektedir ²¹¹ .

UÇÖ Sendika Özgürlüğü Komitesi tarafından grevin kesintiye uğraması halinde halkın yaşamını, kişisel güvenliğini veya nüfusun tamamının veya bir kısmının sağlığını tehlikeye sokma sonucunu doğuracak temel hizmetler söz konusu olduğunda ya da kamu hizmetlerinde grev hakkının sınırlandırılabilmesinin altı çizilmektedir ²¹² . Bu tüm temel hizmetlerin çeşitli gerekçeler sunularak sınırlandırılması manasına

²⁰⁸ Dursun AL, “Uluslararası Çalışma Örgütü (ILO) Normları ve Uluslararası Sözleşmeler Açısından Toplu Eylem Hakkı”, Econdor Uluslararası Akademik Dergi, Cilt:2, Sayı:1, 2018, s.59

²⁰⁹ Dursun AL, “Uluslararası Çalışma Örgütü (ILO) Normları ve Uluslararası Sözleşmeler Açısından Toplu Eylem Hakkı”, Econdor Uluslararası Akademik Dergi, Cilt:2, Sayı:1, 2018 , s.59

²¹⁰ “İşi durdurma, işi yavaşlatma, kurallara tamamen uyarak işi ağırdan alma ve iş yeri işgali eylemleri barışçıl olma özelliğini koruduğu sürece yasaldir.” (ILO, SÖK, Rapor Dava No:997, 999, 1029, Paragraf 367, 260 ve 39)

²¹¹ Pir Ali Kaya ve Ceyhun Güler, “Uluslararası İnsan Hakları Hukukunda Toplu Eylem Hakkı”, Sosyal Siyaset Konferansları, Sayı:68, 2015 s. 105-126’den aktaran Dursun AL, “Uluslararası Çalışma Örgütü (ILO) Normları ve Uluslararası Sözleşmeler Açısından Toplu Eylem Hakkı”, Econdor Uluslararası Akademik Dergi, Cilt:2, Sayı:1 , 2018 , s.59

²¹² Melda Sur, “Uluslararası Normlar ve 6536 Sayılı Kanun’un Toplu İş Sözleşmeleri ve Grev Hakkındaki Hükümleri”, Dokuz Eylül Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi Cilt:15, Özel Sayı, s.270

gelmemektedir. UÇÖ' ne göre temel hizmetler, hastaneler, elektrik hizmetleri, su tedarik hizmetleri, telefon hizmetleri, hava trafik kontrolörleri gibi hizmetler olarak sayılmıştır. SÖK, 1996 tarihli raporunda grev yasağının uygulanamayacağı hizmetleri de belirtmiştir. Raporda, radyo-televizyon, maden, petrol, genel ulaştırma, limanlar, soğutma, bankacılık, otel, bilgisayar hizmetleri, inşaat, mağazalar, otomotiv, parklar, uçak onarım, metal sektörü, gıda temin ve dağıtım, devlet matbaaları, eğitim, kamuya ait alkol, tuz ve şehir içi ulaştırma, tütün tekelleri, posta, darphane, hizmetlerinin temel hizmetlerden olmadığı ve bu hizmetlerin grev yasağı kapsamına alınamayacağı belirtilmiştir²¹³.

UÇÖ' nün denetim organlarından biri olan UK' ya göre grev hakkı sınırlandırılabilir bir haktır fakat söz konusu sınırlar geniş tutulmamalıdır. UK, bu görüşünü 1959 yılından beri sürdürmektedir. Nitekim UÇÖ' nün kuruluşunun temelinde sosyal adaleti sağlama düşüncesi bulunduğundan söz konusu sınırlamaların çok geniş tutulması eşitlik çabasını ortadan kaldıracaktır²¹⁴.

Grev hakkının sınırlandırılması ile ilgili UÇÖ' de yıllardan beri geniş bir içtihat hazinesi oluşsa da söz konusu haznenin yeterliliği UÇÖ' nün 101. Konferansında şiddetli bir şekilde tartışılmıştır. Tartışma grev hakkını ihlal eden yirmi beş ülkenin incelenmesi isteğiyle başlamış, işveren grubu bu öneriyi sert bir şekilde tartışmıştır. Yapılan tartışmalar sonucunda UÇÖ Yönetim Kurulu UÇÖ' nün mahkeme işlevinden ziyade yorumlayıcı ve anti müdahaleci bir yaklaşımı olduğunu belirterek UK ile yaşadığı çelişkiyi gözler önüne sermiştir²¹⁵.

Hukukumuzda sıkça örneklerini gördüğümüz genel sağlığı bozucu nitelikte veyahut milli güvenlik gerekçelerini UÇÖ, inkâr yoluna gitmese de söz konusu gerekçelerin iyi niyetli ve somut bir şekilde değerlendirilerek dar bir kapsamda kullanılması gerektiğini savunmaktadır.

²¹³ Alptekin GÜNEY, Kemale ASLANOVA, “Türk Hukuku’nda Grev Yasakları ve ILO Normları”, Çalışma ve Toplum, Sayı:1, s.267

²¹⁴ Claire La Hovary, Showdown at The ILO? A Historical Perspective on Employer’s Group’s 2012 Challenge to the Right to Strike, https://www.academia.edu/9784611/C. La_Hovary_Showdown_at_the_ILO_A_Historical_Perspective_on_the_Employers_Group_s_2012_Challenge_to_the_Right_to_Strike_Industrial_Law_Journal_4_2_4_2013_338-368, (Erişim Tarihi:16.03.2019) , s.339

²¹⁵ Sevda Köse, “ILO: Grev Hakkına İlişkin Kriz”, İnsan ve İnsan Dergisi, Cilt:5, Sayı:15, Yıl:2018, s.54

UÇÖ 1982 Anayasası'ndan itibaren 2822 sayılı ve 6356 sayılı kanunlara yönelik olarak eleştirilerde bulunmuştur. Uluslararası Çalışma Konferansı'na sunulmak üzere her yıl hazırlanan Uzmanlar Komisyonu kararlarında da bu konudaki eleştiriler ve çözüm önerileri yer almıştır²¹⁶.

1952 yılından beri SÖK tarafından korunan grev hakkı, UK'nin 1959 yılından bu yana vermiş olduğu kararlarında da tanınmış olup, hakkın sınırsız bir hak olmadığı, temel hizmetler ve devlet adına birtakım yetkileri kullanan kişiler açısından sınırlamalara gidilebileceği, işveren, hükümetler ve işçiler arasında bir dengenin sağlanarak söz konusu sınırlandırmaların da çok geniş tutulamayacağı sıkça belirtilmektedir²¹⁷. UÇÖ'nün 2012 yılında yapılan konferansında o zamana değin grev hakkı açısından yaşanan gelişmeler bir yana, grev hakkının var olup olmaması sorunsalı damga vurmuştur. İşverenler grubu UK'nin yetkinliğini ve grev hakkına ilişkin değerlendirmelerini eleştirmişlerdir²¹⁸. 2018 yılında UÇÖ Standartların Uygulanması Komitesi Konferansı'nda ülkemize yönelik önemli konularda yorumlamalarda bulunmuştur. Türkiye'nin temel haklar konusunda kötü zamanlar geçirdiğini vurgulayan AIHM de 2018 yılında 2911 sayılı Toplantı ve Gösteri Yürüyüşleri Kanunu'nda yapılan değişikliklerle sert yaptırımlara gidildiğini, hükümetin kamu güvenliğini bozduğu gerekçesiyle eylemlere müdahale edebileceğini ve bunun işçilerin devredilmez haklarından olan grev hakkına zarar verebileceğini belirtmiştir²¹⁹. 2017 yılında yapılan UÇÖ Standartların Uygulanması Komitesi Konferansı'nda grev hakkının Türkiye'de tehdit altında olduğu, cam, metal, bankacılık, ilaç sektöründe ulusal güvenlik ve kamu sağlığı gerekçeleriyle grevlerin yasaklandığını belirtmiştir²²⁰.

²¹⁶ Metin Kutsal, "Grev Ertelemelerinde Yürütme Organının Yetkisinin Sınırlanması", International Journal of Economics, Administrative and Social Sciences, Cilt:1, Sayı 1, 2018, s.21

²¹⁷ Sevdâ Köse, "ILO: Grev Hakkına İlişkin Kriz", Dergi Park Yayınları, Sayı:15, 2018, s.52

²¹⁸ UÇÖ, "International Trade Union Confederation (Ituc) The Right To Strike And The Ilo: The Legal Foundations", https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_dialogue/---actrav/documents/genericdocument/wcms_245669.pdf, (Erişim Tarihi: 14.12.2018)

²¹⁹ Conference Committee On The Application Of Standards-"Record Of Proceedings", Geneva, 2018, https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_norm/-normes/documents/publication/wcms_643937.pdf, (Erişim Tarihi: 12.12.2018)

²²⁰ Conference Committee On The Application Of Standards-"Record Of Proceedings", Geneva, 2018, https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_norm/-normes/documents/publication/wcms_576287.pdf, (Erişim Tarihi:12.12.2018)

UÇÖ' nün Türkiye'ye yönelik olarak eleştirilerinin büyük bir bölümünü grev yasakları oluşturmaktadır. 2008 yılında yayınlanan raporda 2822 sayılı kanuna ilişkin olarak Türkiye'den değişiklik tasarılarını yapmasını istemekte ve bu tasarılar için süre bildirmesi gerektiğini de ifade etmektedir. Kanun değişikliğinin UÇÖ tarafından gerekli görülen alanları, esaslı hizmetlerin dışında yer alan grev yasakları, zorunlu tahkim, grev öncesi bekleme sürecinin çok uzun tutulması ve açıkça 2822 sayılı kanunda kanun dışı sayılan grevlerin sayılmasıdır.

UÇÖ denetim organları grevin yasaklanabildiği iş kolları için “*esaslı hizmetler*” kavramını mevzuatımıza kazandırmıştır. UK'nin göre kesintisi yaşamı, güvenliği, nüfusun tümünü veyahut bir kısmının sağlığını tehlikeye sokacak hizmetler esaslı hizmetlerdir. SÖK de bu görüşü benimsemiş bulunmaktadır. SÖK' e göre esaslı hizmetler ifadesiyle neyin kastedildiği bir ülkedeki özel koşullara da bağlıdır. Buna göre esaslı olmayan bir hizmet, grevin belirli bir süreyi aşması halinde, belirli bir kapsamın dışına çıkması halinde yaşamı, güvenliği ve sağlığı tehlikeye sokarsa esaslı hale gelebilir.

UÇÖ denetim organları tarafından esaslı hizmetler kavramının yanında asgari hizmetler kavramı da kullanılmaktadır. Esaslı hizmetler kamu yararı nedeniyle grevin yasaklanabileceği veya sınırlanabileceği halleri ifade ederken asgari hizmetler kavramı grev sırasında işçilerin grev hakkı engellenmeksizin sağlanması gereken asgari hizmetlerdir. Dolayısıyla esaslı hizmetlerde sıkı bir yasaklama bulunurken, asgari hizmetlerde asgari düzeyde çalışma ile grev hakkının korunması söz konusudur.

Sermaye Piyasası Kanunu'nun 137.maddesinin 2.fıkrası uyarınca “*borsalar ve teşkilatlanmış pazar yerleri, merkezi takas kuruluşları, merkezi saklama kuruluşları ve Merkezi Kayı Kuruluşu tarafından yürütülen hizmetlerde grev ve lokavt yapılamaz*” hükmü de yukarıda açıklanan UÇÖ görüşlerine göre tamamen grev hakkını ihlal edici niteliktedir.

3.2. Greve Doğru Giden Süreç

Esasen grev hakkına yönelik sınırlandırmaları üç ana grupta toplamak mümkündür. Bunlardan ilki grev aşamasına değin uygulanması zorunlu kılınan çeşitli süreçlerdir ki grev hakkının sınırlandırılmasında mevzuatımızda uluslararası ölçütlere en yakın sınırlandırmalar, söz konusu sınırlandırılmalarıdır.

Mevcut 6356 sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu uyarınca grev hakkı yetkili sendikalar²²¹ eliyle gerçekleştirilebilmektedir. Birden fazla işçinin bir araya gelerek grev yapması bu husustan dolayı mümkün olmamakta, toplu eylem hakkını²²² meydana getirmektedir. Grev hakkının bu bağlamda sadece sendikalara tanıyıp üst kuruluşlara yasaklanması da UÇÖ tarafından özellikle 87 sayılı sözleşmeye aykırı görülmektedir²²³.

Yetkili sendika işverenlerle işçiler arasında olan uyuşmazlıkları çözüme ulaştırmak için toplu iş sözleşmeleri görüşmesine katılmakla yükümlüdür. Toplu iş sözleşmesi görüşmelerine çağrı ve katılım usulleri de kanunda ayrıca düzenlenmiş, sürelerle bağlanmıştır²²⁴. Söz konusu düzenlemeler her ne kadar toplu iş görüşmeleri hususunda yapılmış olsa da greve giden süreci prosedürel olarak zorlaştırmaktadır. Nispeten zorlaştırmaların ticari yaşamı her an bir iş durdurulması olgusuna karşı koruduğu söylenebilir.

Toplu İş Görüşmeleri neticesinde bir anlaşmaya varılamaz ise taraflar arabuluculuk aşamasına geçmek zorundadırlar²²⁵. Söz konusu arabulucu resen belirlenebileceği gibi taraflarca da seçilebilmektedir. Burada da aslında kanun koyucunun grevi “*Ultima Ratio*” ilkesinin bir sonucu olarak gördüğü aşıkardır. Söz

²²¹ Yetkili sendika 6356 sayılı Kanun’un 41.maddesine göre kurulu bulunduğu işkolunda çalışan işçilerin en az yüzde birinin üyesi bulunması şartıyla işçi sendikası, toplu iş sözleşmesinin kapsamına girecek iş yerinde başvuru tarihinde çalışan işçilerin yarıdan fazlasına, işletmede ise üyelerin yüzde kırkına sahip olan sendikadır.

²²² Toplu eylem hakkı, işçilerin ekonomik sosyal ve çalışma koşullarını olumsuz etkileyen karar ve uygulamalara karşı toplu olarak başvurdukları demokratik bir direnme hakkıdır. (Pir Ali Kaya, Ceyhun Güler, “Uluslararası İnsan Hakları Hukukunda Toplu Eylem Hakkı”, Sosyal Siyaset Konferansları Dergisi, Sayı:68, 2015, s.106)

²²³ Kamu-İş, ILO Normları ve Türk İş Hukuku, Ankara,1997, s.90

²²⁴ 6356 Sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu, RG, Tarih : 7/11/2012 Sayı : 28460

²²⁵ 6356 Sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu, RG, Tarih : 7/11/2012 Sayı : 28460

konusu durum grev hakkının gerçekleştirilmesi sürecini uzatmış olsa da arabulucuya başvuru hususunun taraflara tanınan alternatif bir çözüm yolu olması sebebiyle söz konusu durum UÇÖ açısından sakıncalı bir durum teşkil etmemektedir²²⁶. Söz konusu durum grev hakkına doğrudan bir müdahale olarak görülmemektedir. Yalnızca şunu belirtmek de yarar vardır ki 6356 sayılı kanunun 60.maddesinin 7.fikrasında yer alan “*Kanuni grev kararı alınan bir uyuşmazlıkta Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanı uyuşmazlığın çözümü için bizzat arabuluculuk yapabileceği gibi bir kişiyi de arabulucu olarak görevlendirebilir*” hükmü greve kamu otoritelerinin müdahalesi²²⁷ olarak değerlendirilmektedir.

Arabulucu ile yapılan görüşmeler neticesinde bir sonuca varılamaması durumunda da kanunda çeşitli süreler öngörülmüştür. Söz konusu sürelerle uyulmaması durumunda yetkili sendikanın yetkisi düşecek ve grev için izlenecek kanuni yolların tekrarlanması gerekecektir. Bundan dolayı greve gidilen yolun mevzuatımızdaki görünümünü meşakkatli olarak nitelendirmek yanlış olmayacaktır.

Grevin sendikalar eliyle yürütülmesini dışında amaç bakımından da grevler sınırlandırılmıştır. Mevzuatımızda ancak işçilerin kendi ekonomik ve sosyal durumlarını konu alan grevler yasal sayılsa da SÖK, devletlerin anayasal düzenlerine aykırı olmadıkça işçileri dolaylı da olsa etkileyen tüm konularda barışçıl eylemleri yasa dışı grev kapsamında değil, demokratik bir hakkın kullanılması olarak nitelendirmektedir²²⁸. Yalnızca hükümetlerin ekonomik ve sosyal politikalarını etkileme amacıyla başvurulabilecek eylemler, temel bir protestonun ortaya konulması şeklinde olmalı ve barışı bozucu amaç gütmemelidir²²⁹.

²²⁶ Doç. Dr. Gaye BAYCIK, Sosyal Diyalog, Örgütlenme Özgürlüğü ve Toplu Sözleşme Hakkına İlişkin ILO ve AB Standartlarına Uyum Değerlendirmesi ve Öneriler, Çalışma Hayatında Sosyal Diyalogun Geliştirilmesi Projesi, https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---europe/---ro-geneva/--ilo-ankara/documents/publication/wcms_682559.pdf, (Erişim Tarihi:13.04.2019)

²²⁷ Melda Sur, “Uluslararası Normlar ve 6356 Sayılı Kanun’un Toplu İş Sözleşmeleri Ve Grev Hakkındaki Hükümleri”, Dokuz Eylül Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi Cilt: 15, Özel S., 2013, s.272

²²⁸ B.Gernigon/A.Odero/H.Guido, ILO Principles Concerning the Right to Strike, ILO, Geneva,2000’den alıntıl原因 A.Can Tuncay, Burcu Savaş Kutsal, Toplu İş Hukuku, Beta Yayınları, İstanbul, 2013, s. 364

²²⁹ Kadir Has Üniversitesi Hukuk Fakültesi, İş Hukukunda Güncel Sorunlar 3, Seçkin Yayıncılık, Ankara, 2013, s.142

Grev kararı alınmasına değin prosedürel süreç dışında ikinci bir grevin sınırlandırılması hali grev yasaklarında kendini göstermektedir. Yukarıda da açıklandığı üzere grev yasakları; sürekli ve geçici grev yasakları olmak üzere ikiye ayrılmaktadır.

Ayrıca SÖK, grev hakkına doğru giden uzun prosedürlerden ötürü işçilerin grev dışında iş yavaşlatma, oturma eylemleri gibi toplu eylemlerin de olabileceğini, barışçıl olmaktan çıkmadıkları sürece bu tip toplu eylemler yaptırım uygulanmaması gerektiği görüşündedir²³⁰.

3.3. Sürekli Grev Yasaklarının Uluslararası ve Ulusal Yargı Kararları Işığında Değerlendirilmesi

6356 sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu'nun 62. Maddesinde sürekli grev yasakları düzenlenmiştir. Kanunun 1. fıkrasında “*Can ve mal kurtarma işlerinde; cenaze işlerinde ve mezarlıklarda, şehir şebeke suyu, elektrik, doğal gaz, petrol üretimi, tasfiyesi ve dağıtımı ile nafta veya doğalgazdan başlayan petrokimya işlerinde; Millî Savunma Bakanlığı ile Jandarma Genel Komutanlığı ve Sahil Güvenlik Komutanlığınca doğrudan işletilen işyerlerinde; kamu kuruluşlarınca yürütülen itfaiye ve hastanelerde grev ve lokavt yapılamaz.*” İbaresiyile grevin yapılamayacağı işler ve işyerleri sayılmıştır.

Görüldüğü üzere 6356 sayılı kanunda grev yasakları çeşitli işler ve işyerleri olarak iki grupta sınırlandırılmaktadır. Öncelikle belirtmek gerekir ki ancak toplum için vazgeçilmez olan, hayati öneme sahip hizmetler yönünden grev hakkının sınırlandırılmasına gidilir. 2822 sayılı kanuna nazaran 6356 sayılı kanunda sürekli grev yasaklarında sayıca azalma kaydedilse de 6356 sayılı kanunun güncel halinin aşağıda da değinileceği üzere UÇÖ normlarına eksiksiz uyduğu söylenemeyecektir.

UÇÖ Sendika Özgürlüğü Komitesi tarafından da grevin kesintiye uğraması halinde halkın yaşamını, kişisel güvenliğini veya nüfusun tamamının veya bir kısmının sağlığını tehlikeye sokma sonucunu doğuracak temel hizmetler söz konusu olduğunda

²³⁰ Kamu-İş, İLO Normlar ve Türk İş Hukuku, Ankara, 1997, s.103

ya da kamu hizmetlerinde grev hakkı sınırlandırılabilir²³¹. SÖK, zorunlu hizmetlerin kesintiye uğraması toplumun bir bölümünün veya tamamının yaşamını, kişisel güvenliğini ve sağlığını tehlikeye atıyorsa, grev hakkının sınırlanabileceğini kabul etmektedir. Tehlikenin açık ve beklenen bir tehlike olması gerekmektedir²³². UÇÖ' ne göre temel hizmetler hastaneler, elektrik hizmetleri, su tedarik hizmetleri, telefon hizmetleri, hava trafik kontrolörleri gibi hizmetler olarak sayılmıştır. SÖK, 1996 tarihli raporunda grev yasağının uygulanamayacağı hizmetleri de belirtmiştir. Raporda, radyo-televizyon, maden, petrol, genel ulaştırma, limanlar, soğutma, bankacılık, otel, bilgisayar hizmetleri, inşaat, mağazalar, otomotiv, parklar, uçak onarım, metal sektörü, gıda temin ve dağıtım, devlet matbaaları, eğitim, kamuya ait alkol, tuz ve şehir içi ulaştırma, tütün tekelleri, posta, darphane, hizmetlerinin temel hizmetlerden olmadığı ve bu hizmetlerin grev yasağı kapsamına alınamayacağı belirtilmiştir²³³. Bu açıdan bakıldığında 6356 sayılı kanunda yer alan “*petrol üretimi, tasfiyesi ve dağıtımı ile nafta veya doğalgazdan başlayan petrokimya işlerinde*” grev yasağı uygulamasının UÇÖ normlarıyla uyumsuz olduğu görülecektir. Nitekim söz konusu madde hükmü Anayasa Mahkemesinin 22/10/2014 tarihli ve E.: 2013/1, K.: 2014/161 sayılı Kararı ile nispeten daha demokratik bir hal almıştır. Anayasa Mahkemesi'nin söz konusu kararı ile²³⁴ madde metninde yer alan “*Bankacılık Hizmetleri*” ve “*Şehir İçi Toplu Taşıma Hizmetleri*” ibareleri çıkarılmıştır.

Anayasa Mahkemesi'ne 6356 sayılı kanunda yer alan pek çok hükmün iptali için başvurulmuştur. 62.maddede yer alan grev yasaklarına ilişkin hükmün iptal gerekçesi olarak grev hakkı ile ilgili yapılan sınırlamaların uluslararası normlara grev ve örgütlenme haklarına aykırı olduğuna değinilmiştir. Sınırlamaların kurullarla örgütlenme, toplu pazarlık ve grev haklarının demokratik toplum düzenine ve ölçülülük ilkesine aykırı biçimde yapıldığı ve grev hakkının yalnızca devlet adına yetki kullanan kamu görevlileri için sınırlandırılabilirliği ya da yasaklanabileceğinin ifade

²³¹ Melda Sur, “Uluslararası Normlar ve 6356 Sayılı Kanun’un Toplu İş Sözleşmeleri ve Grev Hakkındaki Hükümleri”, Dokuz Eylül Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi Cilt:15, Özel Sayı, s.270

²³² ILO, Freedom of Association, Digest of decisions and principles of the Freedom of Association Committee of the Governing Body of the ILO, Geneva, 2006, paragraf 576 ve 581

²³³ Alptekin GÜNEY, Kemale ASLANOVA, “Türk Hukuku’nda Grev Yasakları ve ILO Normları”, Çalışma ve Toplum, Sayı:1, s.267

²³⁴ Anayasa Mahkemesi, 22 Ekim 2014 tarih ve E.2013/1, K.2014/161 sayılı Karar, RG, 11.11.2015, Sayı 29529.

edilmesinin Anayasa'ya ve tarafı olduğumuz uluslararası sözleşmelere aykırı olduğu belirtilerek kuralların, Anayasa'nın 10., 13., 14., 51., 52., 54. ve 90. maddelerine aykırı olduğu ileri sürülmüştür²³⁵.

Anayasa Mahkemesi'nin söz konusu kararında öncelikli olarak 62.maddenin bankacılık ve şehir içi toplu taşıma hizmetlerini diğer hizmetlerden ayırarak diğer hizmetleri öncelikli olarak incelenmiştir. Her ne kadar başvuru gerekçelerinde yer alan madde hükmünün Anayasa'ya aykırı olduğu iddia edilse de Anayasa Mahkemesi, Anayasa'nın 54.maddesinde grev hakkının ancak kanunla sınırlandırılabilceğini fakat bu sınırlamaların neler olduğunun Anayasa'da belirtilmediğini ve kanun koyucuya yetki tanındığını, temel hizmetler yönünden grev hakkında sınırlamalara gidilebileceğini ve hatta pek çok ülkede bu sınırlamaların var olduğunu, fakat sınırlamaların kesin bir şekilde çerçevesinin çizilmesi gerektiğini belirtmiştir²³⁶. Anayasa Mahkemesi'ne göre de grev hakkı sınırlandırılırken tanımlar dar bir çerçevede değerlendirilmelidir. Temel hizmetler olarak kabul edilen işler halkın genelini veya bir bölümünün yaşamını, güvenliğini ya da kişisel sağlığını tehlikeye düşürebileceğinden sınırlandırılmaları gerekir. Grevin kapsamı ve süresi de belirlenemeyeceğinden Anayasa Mahkemesi temel hizmetlerin kesintiye uğraması halinde topluma ciddi zararlar verebileceğini belirtirken temel hizmetlerin belirlenmesinde evrensel standartların olduğu kadar ülkelerin kendine has birtakım özelliklerinin de dikkate alınması gerektiğini belirtmiştir²³⁷.

Anayasa Mahkemesi 62. maddenin bankacılık ve şehir içi ulaşım hizmetleri dışında grev hakkına bir müdahale niteliğini taşıdığını kabul etmekte fakat *“ulusal ekonomiye, insan sağlığına ve millî güvenliğin korunmasına”* hizmet ettiğinden bahisle meşru bir amaca hizmet ettiğini belirtmektedir. Burada mahkeme 6356 sayılı kanunun gerekçesine de atıfta bulunmuştur:

“Bu durum kuralların gerekçesinde de “Maddenin ilk fıkrasında grev ve lokavtın yasak olduğu işler ve yerler ILO'nun talepleri de dikkate alınarak yaşamsal nitelik gösteren temel kamu hizmetleri ile sınırlandırılmıştır.” şeklinde ifade edilmiştir. Bu

²³⁵ Anayasa Mahkemesi, 22 Ekim 2014 tarih ve E.2013/1, K.2014/161 sayılı Karar, RG, 11.11.2015, Sayı 29529, s.49-50

²³⁶ Anayasa Mahkemesi, 22 Ekim 2014 tarih ve E.2013/1, K.2014/161 sayılı Karar, RG, 11.11.2015, Sayı 29529, s.50

²³⁷ Anayasa Mahkemesi, 22 Ekim 2014 tarih ve E.2013/1, K.2014/161 sayılı Karar, RG, 11.11.2015, Sayı 29529, s.50

yolla grev ve lokavtın yasak olduğu işler ve yerlerin yaşamsal nitelik gösteren temel kamu hizmetleri olduğu belirtilmiş ve ILO taleplerinin dikkate alındığı vurgulanmıştır. Kanun koyucu tarafından, söz konusu işyerleri ve sektörlerin toplumun tümünü doğrudan etkileyen hizmetler sunduğundan bahisle faaliyetlerinin sürekliliğini sağlamak ve üçüncü kişilerin haklarını korumak amacıyla sundukları hizmetler bakımından grev ve lokavt yasağı getirilmiştir. Söz konusu hak bakımından getirilen yasakların gerekçesini yaşamsal ve stratejik öneme sahip olan kamusal çıkarlar oluşturmaktadır. Böyle bir nedene dayalı olarak kanun koyucunun belirli iş, iş yeri ve hizmetler için grev ve lokavt yasağı getirmiş olması demokratik toplum düzeninin gerekleriyle çelişmez”²³⁸.

Yukarıdaki açıklamalar ışığında Anayasa Mahkemesi bankacılık ve şehir içi ulaşım hizmetleri dışında sayılan diğer işlerin kamu düzenini doğrudan etkileyen faaliyetler olması ve sahip oldukları önem dolayısıyla kanun koyucu tarafından belirlenen alanlarda getirilen yasağın grev hakkına karşı bir ölçüsüz bir müdahale olmadığını altını çizmiştir.

Kanaatimizce yukarıda da belirttiğimiz üzere temel hizmetler yönünden grev hakkında sınırlandırılmalarda bulunulması grev hakkına ölçüsüz müdahale olmayacaktır fakat şu yönden belirtmek gerekir ki Anayasa Mahkemesi sınırlandırmaları dikkate alırken evrensel ölçütleri de gözettiğini belirtse de petrol üretimi, tasfiyesi ve dağıtımı ile nafta veya doğalgazdan başlayan petrokimya işlerinin UÇÖ kapsamında temel hizmet olarak sayılmamaktadır. Bundan ötürü yapılan düzeltme eksiklik teşkil etmektedir.

Bankacılık ve şehir içi ulaşım hizmetlerinde var olan sürekli grev yasaklarının Anayasa’ya ve evrensel ilkelere aykırılığının değerlendirilmesi kanaatimizce yerinde olmuştur. Anayasa Mahkemesi bu hususa ilişkin değerlendirmelerde bulunurken öncelikle grev hakkının işçilerin elinde bulunan en etkili silahın grev hakkı olduğunu, grev hakkının etkili şekilde kullanılabilmesi için yasakların en aza indirgenmesi gerektiğini belirtmiştir. Temel hizmetlerde yaşamsal önem sebebiyle kısıtlanmalara gidilebilirse de insan sağlığına doğrudan etkisi bulunmayan, toplumun tümünü doğrudan etkilemeyen hizmetlerde toplumsal stratejik bir önem bulunmadığının altını çizmektedir. Demokratik toplum düzeninde temel haklara yönelik olarak getirilen kısıtlamalar hakkı ortadan kaldıracak nitelikte olmaması veya kullanılmasını engelleyecek düzeye varmaması esas olup bankacılık ve şehir içi ulaşım işleri temel

²³⁸ Anayasa Mahkemesi, 22 Ekim 2014 tarih ve E.2013/1, K.2014/161 sayılı Karar, RG, 11.11.2015, Sayı 29529, s.51

hizmetlerden sayılmadığından söz konusu işlerde grev yasağının uygulanmaması gerekir²³⁹.

Anayasa Mahkemesi, bankacılık hizmetleri ve şehir içi toplu taşıma hizmetlerinde uygulanmakta olan grev yasaklarının hakkı tamamen ortadan kaldırdığından ve kamu yararı ile bireylerin hak ve özgürlükleri arasında adil bir denge oluşturamadığından ölçülülük ilkesine aykırı olduğunu, korunması düşünülen yarar ile çatışan hak ve özgürlükler arasında adil ve makul bir denge gözetmemesi ve stratejik öneme sahip olmaması nedeniyle Anayasa'nın 54. maddesinde yer alan grev hakkına aykırı olduğunu belirtmiştir²⁴⁰.

3.4. Geçici Grev Yasaklarının Uluslararası ve Ulusal Yargı Kararları Işığında Değerlendirilmesi

6356 sayılı kanunun 62.maddesinin 2.fikrasında geçici grev yasakları düzenlenmiştir.

“Cumhurbaşkanı, genel hayatı önemli ölçüde etkileyen doğa olaylarının gerçekleştiği yerlerde bu durumun devamı süresince yürürlükte kalmak kaydıyla gerekli gördüğü işyerlerinde grev ve lokavtı yasaklayabilir. Yasağın kalkmasından itibaren altmış gün içinde altı iş günü önce karşı tarafa bildirilmek kaydıyla grev ve lokavt uygulamasına devam edilir.”

Anılan kanun hükmü uyarınca genel hayatı önemli ölçüde etkileyen doğa olaylarının gerçekleştiği yerlerde Cumhurbaşkanı'na kanun koyucu tarafından takdir hakkı tanınmış grevi geçici olarak yasaklama yetkisi verilmiştir²⁴¹. Madde metninden de görüleceği üzere takdir hakkının kapsamı çok geniş tutulmuştur. Grev hakkının çerçevesinin en net sınırlar dahilinde belirlenmesi ve yasakların dar kapsamda yorumlanması esastır fakat söz konusu hükümde “genel hayatı önemli ölçüde etkileyen” ibaresiyle bu sınır net bir şekilde çizilmemiştir. Kanun koyucu ilgili

²³⁹ Anayasa Mahkemesi, 22 Ekim 2014 tarih ve E.2013/1, K.2014/161 sayılı Karar, RG, 11.11.2015, Sayı 29529, s.53

²⁴⁰ Anayasa Mahkemesi, 22 Ekim 2014 tarih ve E.2013/1, K.2014/161 sayılı Karar, RG, 11.11.2015, Sayı 29529, s.53

²⁴¹ Önceden Bakanlar Kurulu'nun sahip olduğu bu yetki 2.7.2018 tarihli ve 700 sayılı Kanun Hükmünde Kararnamenin 197. maddesiyle Cumhurbaşkanı'na tanınmıştır.

hükümde grev yasağı halinin afet süresince devam etmesi gerektiğini belirterek yasaklama yetkisini sınırlama amacı gütse de söz konusu taktir yetkisine ilişkin hiçbir denetim mekanizması getirmemiştir. Bu yönüyle söz konusu hüküm meşru bir amaca ilişkin olup kamu yararını gözetse de grev hakkına ölçsüz bir müdahale niteliğini taşımaktadır. Nitekim UÇÖ de takdir yetkisinin tek bir kişiye verilmesinin grev hakkına müdahale niteliğinde olduğunu, özel durumlarda tamamen bağımsız uzman kişilerce bir kurulun oluşturulup söz konusu kurulun grevin sınırlandırılmasına gerekli olduğu ölçüde karar vermesinin hakkın kullanımına daha uygun düştüğü görüşündedir. UÇÖ, halk sağlığının tehlikede olduğu ve ulusal acil bir güvenlik probleminin olduğu durumlarda tarafsız bir kurulca herhangi bir yasak halinin gerekli olup olmadığına karar vermesi gerektiğini belirtmektedir²⁴². Kanaatimizce toplum nezdinde önemli kayıplara sebep olan doğa olaylarında alanında uzman kişilerin yer aldığı, hükümet organlarından ve işverenlerden bağımsız kişilerin değerlendirilme yapması çok daha yerinde bir uygulama olacaktır. Ayrıca UÇÖ Sendika Özgürlüğü Komitesi'ne göre grev yasağı ancak sınırlı bir süre için şiddetli olağanüstü hallerde kullanılabilir²⁴³.

Hayatı önemli ölçüde etkileyen doğa olaylarının yanında 6356 sayılı kanunun 62.maddesi başladığı yolculuğu yurt içindeki varış yerlerinde bitirmemiş deniz, hava, demir ve kara ulaştırma araçlarında grev ve lokavt yapılamayacağını hüküm altına almıştır. Söz konusu durumla ilgili olarak doktrinde de farklı görüşler mevcuttur. Öncelikle doktrinde bu durumun grev kararının alınmasını engellemediği ve grev öncesi yapılması gereken işlemlere de bir engel taşımadığı savunulmaktadır²⁴⁴. Fakat bu görüşün dışında örneğin deniz yolculukları açısından disiplinin çok önemli olması, denizin tehlikeli olması ve can güvenliğinin korunmasının gerektiği görüşleriyle isabetli bir sınırlama olduğu da belirtilmektedir²⁴⁵.

²⁴² ILO Freedom of association, Compilation of decisions of the Committee on Freedom of Association, Sixth edition, 2018, s.158

²⁴³ ILO, Freedom of Association, Digest of decisions and principles of the Freedom of Association Committee of the Governing Body of the ILO, Geneva, 2006, paragraf 570

²⁴⁴ Prof. Dr. Seza Reisoğlu, 2822 Sayılı Toplu İş Sözleşmesi ve Grev ve Lokavt, Ankara, 1984, s.287-288 'den aktaran Nurşen CANIKLIOĞLU, "6356 Sayılı Kanun'a Göre Grev Yasakları ve Grevin Ertelenmesi", Çalışma ve Toplum Dergisi, Sayı:4, 2013, s.306

²⁴⁵ O. Kahn Freund, Labour and the Law, 3.Ed. London, 1983, s.304'den alıntılan A. Can Tuncay, Burcu Savaş Kutsal, Toplu İş Hukuku, Beta Yayınları, İstanbul, 2013, s. 375

Yine yasağın amacının henüz yarı yoldayken ulaştırma aracında grev yapılmasının üçüncü kişiler için zarara yol açabileceği ve özellikle henüz gideceği yere varmamış yolcuları olumsuz etkileyebilmesi olarak gösterilmektedir²⁴⁶. Buna rağmen bu hükümde de sınırlandırılmaya gidilmemesi, örneğin ulaşım aracının taşıma yapılan şeyin konusuna göre sınırlandırılmaması doktrinde eleştirilmektedir²⁴⁷.

3.5. Grev Ertelemelerinin Uluslararası ve Ulusal Yargı Kararları Işığında Değerlendirilmesi

Yasal bir grevin yetkili bir idare tarafından ertelenmesi mukayeseli hukukta sık karşılaşılan bir durum değildir. Ertelemeye izin veren ülkelerde de bu yetkinin bakan ya da hükümet gibi önemli organlara tanındığı, ayrıca yetkili organların bu yetkilerini ancak olağanüstü ve acil hallerde kullanabilecekleri, yapılan uygulamaların yargı denetimine açık olduğu gözlemlenmektedir²⁴⁸.

6356 sayılı kanunun 63.maddesi “Grev ve Lokavtın Ertelenmesi” başlığı altında düzenlenmiştir.

Madde 63: *Karar verilmiş veya başlanmış olan kanuni bir grev veya lokavt; genel sağlığı veya millî güvenliği, büyükşehir belediyelerinin şehir içi toplu taşıma hizmetlerini, bankacılık hizmetlerinde ekonomik veya finansal istikrarı bozucu nitelikte ise Cumhurbaşkanı bu uyuşmazlıkta grev ve lokavtı altmış gün süre ile erteleyebilir. Erteleme süresi, kararın yayımı tarihinde başlar.*

Erteleme kararının yürürlüğe girmesi üzerine, 60 ıncı maddenin yedinci fıkrasına göre belirlenen arabulucu, uyuşmazlığın çözümü için erteleme süresince her türlü çabayı gösterir.

Erteleme süresi içerisinde taraflar aralarında anlaşarak uyuşmazlığı özel hakeme de götürebilir.

²⁴⁶ Cevdet İlhan Günay, Toplu İş Sözleşmesi Grev ve Lokavt Hukuku, Ankara,1999, s.785’den aktaran Nurşen CANIKLIOĞLU, “6356 Sayılı Kanun’a Göre Grev Yasakları ve Grevin Ertelenmesi”, Çalışma ve Toplum Dergisi, Sayı:4, 2013, s.306

²⁴⁷ Cevdet İlhan Günay, Toplu İş Sözleşmesi Grev ve Lokavt Hukuku, Ankara,1999, s.786, Prof. Dr. Ünal Narmanlıoğlu, Grev, Ankara Üniversitesi Basımevi, Ankara, 1990, s.193

²⁴⁸ Prof. Dr. Metin Kutsal, “Grev Ertelemelerinde Yürütme Organının Yetkisinin Sınırlanması”, International Journal of Economics, Administrative and Social Science”, Cilt:1, Sayı:1, 2018, s.5

(3) Erteleme süresinin sonunda anlaşma sağlanamazsa, altı iş günü içinde taraflardan birinin başvurusu üzerine uyuşmazlık Yüksek Hakem Kurulunca çözülür. Aksi takdirde işçi sendikasının yetkisi düşer²⁴⁹.

Öncelikle şunu belirtmek gerekir ki yukarıda yer verilen 63.madde hükmü her ne kadar grev ve lokavtın ertelenmesi başlığı altında düzenlense de madde hükmünün içeriğinden ertelenen grevin bir daha yapılamayacak olması açık bir şekilde anlaşılmaktadır. Kanaatimizce madde hükmü her yönden Anayasa'ya ve grev hakkına ilişkin tüm uluslararası içtihatlarla aykırılık teşkil etmektedir.

UÇÖ görüşleri uyarınca sadece temel hizmetler konusunda grev hakkının sınırlandırılmasının yapılması gerekirken işbu hükümde yalnızca iş kolu yönünde değil, genel sağlığı veya millî güvenliği, büyükşehir belediyelerinin şehir içi toplu taşıma hizmetlerini, bankacılık hizmetlerinde ekonomik veya finansal istikrarı bozucu nitelikte olan tüm durumlarda grev hakkı sınırlandırılabilir. Söz konusu hususların soyutluğu bir yana bırakılacak olursa zaten temel hizmetlerin dışına tamamen çıkılması, grev hakkının evrensel ilkelerine aykırılık teşkil etmektedir. Temel hizmetlerin dışında çeşitli sınırlandırmalara yer veren kanun hükmü, bu sınırlandırmayı yaparken kesin ve açık bir çerçeve çizmemiş, genel sağlık ve millî güvenlik gibi soyut kavramlarla grev hakkını sınırlandırmıştır. Genel sağlık ve millî güvenlik ibareleri daha sonra detaylıca açıklanacağı üzere mutlak olmayan, takdir sahibine geniş bir yetki sağlayan ibarelerdir. Bunun yanında Anayasa Mahkemesi'nin 22 Ekim 2014 tarihli ve E.2013/1, K.2014/161 sayılı kararı ile kaldırılan bankacılık hizmetleri ve şehir içi toplu ulaşım hizmetlerinde grev yasaklarını içermekte adeta daha önce hükmedilen Anayasa'ya aykırı bulunan yargı kararları, hükümsüz hale getirilmektedir.

UÇÖ, 12 Eylül 1980 askeri müdahalesinden sonra yürürlüğe giren mevzuatımıza, özellikle 98 ve 87 sayılı sözleşmelere aykırılıkları dolayısıyla eleştirilerde bulunmuştur. Her yıl hazırlanan Uzmanlar komisyonu kararlarında da bu konudaki eleştiriler ve çözüm önerileri yer almış, ülkemiz savunmaya çağırılmıştır.

²⁴⁹ 6356 Sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu, RG, Tarih: 7/11/2012 Sayı: 28460

Örneğin müzakere serbestisi ilkesine aykırı olarak grev ertelemelerinden sonra zorunlu tahkime gidilmesi açısından çokça eleştirilmiştir²⁵⁰.

Esasen AB Hukukunda örneği olmayan grev ertelemelerinin kaynağı Amerikan Hukukudur. Grev erteleme mekanizmasının ülkemiz iç hukukundaki kaynağının Taft Hartley yasası olduğu belirtilmektedir²⁵¹.

Amerika’da sendikal hakların elde edilmesi mücadelesi önemli tarihsel olaylara sebep olmuştur. 1929 Ekonomik Buhranı’nın meydana gelmesiyle işçilerin Amerika Devleti üzerinde baskısı olmuş, ülke genelinde huzursuzluklar baş göstermiştir. 1929 Ekonomik Buhranının da bu etkilerinin azaltılmak istendiği Amerika’da Wagner Yasası olarak bilinen 1935 tarihli Ulusal İş İlişkileri Yasası (National Labor Relations Act NLRA) kabul edilmiştir²⁵².

Wagner Yasası işçi sınıfının kazanımlarının yer aldığı önemli bir yasadır. Bu yasayla toplu iş ilişkilerinde sendika hareketinin ve serbest toplu pazarlığın gelişmesini sağlanmıştır. Öte yandan Wagner Yasası sendika ve işverenler arasındaki görüşmelere hükümetin müdahalesini yasaklamış, ayrıca *“bu yasadaki hiçbir hüküm hiçbir şekilde grev hakkını engellemek, ona müdahale etmek ve onu ortadan kaldırmak veya bu hakkı kayıtlamak ve sınırlamak amacıyla yorumlanamaz”* hükmüyle grev hakkına geniş bir güvence getirmiştir. Tabii olarak bu yasa işverenlerin bir hayli tepkisini çekmiş ve işverenler devlet üzerinde önemli bir tazyik gücü oluşturduğundan yasada değişikliğe gidilmiştir. 1947’de çıkarılan Taft-Hartley Yasası grev hakkının ve akabinde tüm kolektif hakların sınırlandırılmasına yol açmıştır. Söz konusu yasaya göre ABD Başkanı, bir grevin ulusal sağlığı ya da ulusal güvenliği tehdit ettiğine kanaat getirirse, konuya ilişkin bir araştırma komisyonu görevlendirebilir ve birtakım aşamalar neticesinde grevler ertelenebilir²⁵³. Buna göre Bakan, ulusal olağanüstü hallerde örneğin milli güvenlik ya da ulusal sağlık nedenleriyle yargıya başvurarak

²⁵⁰ Prof. Dr. Metin Kutsal, “Grev Ertellemelerinde Yürütme Organının Yetkisinin Sınırlanması”, İktisadi, İdari ve Sosyal Bilimler Dergisi, s.21

²⁵¹ Metin Kutsal, “Hükümetin Greve Müdahalesi”, Sosyal Siyaset Konferansları Dergisi, 1971, Sayı:22-23, s.50

²⁵² “National Labor Relations Act (1935)”,

<https://www.ourdocuments.gov/doc.php?flash=false&doc=67>, (Erişim Tarihi:03.05.2019)

²⁵³ Aziz Çelik, “Milli Güvenlik Gerekçeli Grev Ertellemeleri”, Çalışma ve Toplum Dergisi, Sayı:18, 2008, s.95

grevi 80 gün süreyle durdurma kararı alır ve derhal bir araştırma kurulu oluşturur. Kurul, uyuşmazlıkla ilgili incelemeler yapar, tarafları dinler, sonuçta Bakan'a durumla ilgili bir rapor sunar ancak herhangi bir öneri getirmez. Bu sırada işçilerin 60 gün süre ile işbaşı yapmaları gerekir. Bu sürenin bitiminden 15 gün içinde Ulusal Çalışma İlişkileri Kurulu işçiler arasında oylama yapar. Oylamada işçilere işverenin son önerisini mi yoksa sendika ile gelinen aşamayı mı kabul ettikleri sorulur. Ulusal Çalışma İlişkileri Kurulu 5 gün içinde oylamanın sonucunu onaylayarak ilan eder. İşçiler işverenin önerisini olumlu yanıtlarsa uyuşmazlık son bulur. Aksi durumda sendika greve yeniden başlamakta serbesttir. Bakan, kongreye bu işlemlerin tümüne ilişkin bir karar vermek zorundadır. Bu arada Bakan gerekli gördüğü tavsiyeleri de ekleyebilir. Yasama organı bu durumda somut olayın özelliğine göre yeni bir yasa çıkararak grevi yasaklayabilir ya da uyuşmazlığın taraflarca çözümlenmesini bekler. Amerikan hukukundaki bu sistem sadece özel kesimde geçerlidir²⁵⁴. Nitekim ülkemizde de 1982 Anayasası'nda grev ertelemelerinin bulunmasının en önemli sebebinin Amerika'daki gibi Türkiye İşveren Sendikaları Komisyonu'nun baskıları olduğu görülecektir.

Söz konusu yasa ülkemiz iç hukukunda da etkisini göstermiştir. 1950 yılından önce mecliste Taft Hartley Yasası tartışılmış, grev hakkının tanınması tartışmalarında milli güvenliğin haktan daha önemli olduğuna ilişkin görüşler belirtilmiştir. İşbu durum 1950 yılından 1961 Anayasası'na değin geçen süreçte grev hakkının tanınmamasına, 1961 Anayasası döneminde ise grev hakkının sınırlandırılmasına sebep olmuştur. 1961 Anayasası 47.maddesinde grev ertelenmesi bulunmasa da 1982 Anayasa'nın 54. maddesi ile "*grev ve lokavtın yasaklanabileceği veya ertelenebileceği haller ve iş yerleri kanunla düzenlenir*" hükmüyle idareye grev ertelenmesi konusunda geniş bir takdir yetkisi getirilmiştir.

Dünya üzerinde grev ertelenmesi mekanizmasının örnekleri görülse de grev ertelenmesi konusunda sınırlı iş alanlarında ve gerekçeli olarak uygulanması esastır. Burada gerekçelerin somut örneklerle desteklenmesi gerekmektedir. Milli sağlık, milli güvenlik, kamu düzeni vb. ifadeler soyut anlamlar barındırmakla birlikte tek başına bir gerekçe nitelendirmesine sahip olmamaktadır. UÇÖ de kamu sağlığı ve milli

²⁵⁴ Metin Kutsal, "Grev Ertelemelerinde Yürütme Organının Yetkisinin Sınırlanması", International Journal of Economics, Administrative and Social Science", Cilt:1, Sayı:1, 2018, s.18

güvenlik nedeniyle bir grevin askıya alınması inisiyatifinin hükümete bırakılmayacağını vurguladığı gibi erteleme zorunlu olup olmadığı hususlarını bağımsız bir organın denetlemesi gerektiğini belirtmektedir. UÇÖ, ertelemeyi gerektirecek bir durumun olup olmadığına ilişkin kararı, bütün tarafların güvenilebileceği bağımsız bir organın belirlemesi gerektiğini ifade etmektedir²⁵⁵.

Ülkemizde ise durum çok daha farklı bir şekilde seyretmektedir. Grev ertelemelerinin sınırlı ve istisnai bir şekilde kullanılması esassen ülkemizde olağan bir yol olarak benimsenmiş ve çoğunlukla da “*milli güvenlik*” kavramı ile ertelemeler gerekçelendirilmiştir²⁵⁶. Uygulamada hükümetlerin grev erteleme mekanizmasını kötüye kullandıkları, genel sağlık ve milli güvenlikle ilgisiz grevleri soyut ibareli gerekçelerle erteleyerek kendilerini “*karikatürlere*” konu ettikleri ve “*gülünç*” duruma düşürdükleri bilindiği gibi milli güvenlik ve genel sağlık ile hiç ilgisi olmayan bir “*cam fabrikası*” ile bir “*gübre fabrikasının*” grevleri buna örnek gösterilebilir²⁵⁷. Bu nedenle yapılan uygulamalar, Türkiye’nin UÇÖ’ de sık sık gündeme alınarak eleştirilmesine neden olmaktadır. Günümüze kadar pek çok grev, erteleme yolu ile yapılamamıştır. 6356 sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu 18.10.2012 tarihinde kabul edilmiş, 7.11.2012 tarihinde Resmî Gazetede yayımlanmıştır²⁵⁸. Yayımlandığı tarihten bu yana ülkemizde pek çok grev, grev erteleme ile uygulanamamış, fiilen yasaklanmıştır.

İlk olarak 25 Haziran 2014 tarihinde Türkiye Şişe ve Cam Fabrikaları Anonim Şirketine bağlı işyerlerinde Kristal-İş Sendikası tarafından uygulanmakta olan grev, genel sağlığı ve millî güvenliği bozucu nitelikte görüldüğünden 60 gün süreyle ertelenmiştir²⁵⁹. Bunun üzerine Kristal İş Sendikası Danıştay’a yürütmenin durdurulması istemiyle dava açmıştır. Danıştay söz konusu istemi reddetmiş kararında grevin uygulandığı iş yerinin ülkemiz cam üretiminin yüzde doksanını gerçekleştirdiğini, Ekonomi Bakanlığı’nın, Millî Savunma Bakanlığı’nın, Sağlık

²⁵⁵ ILO, Freedom of Association, Digest of decisions and principles of the Freedom of Association Committee of the Governing Body of the ILO, Geneva, 2006, paragraf 571

²⁵⁶ Aziz Çelik, “Millî Güvenlik Gereçeli Grev Ertellemeleri”, Çalışma ve Toplum Dergisi, Sayı:18, 2008, s.88

²⁵⁷ Fevzi Demir, “2822 Sayılı Toplu İş Sözleşmesi Grev ve Lokavt Kanununu Değiştiren Yasa Tasarısı Taslağı Hakkında Düşünceler”, Çalışma ve Toplum Dergisi, Sayı:2, 2005, s.73

²⁵⁸ 6356 Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu, RG, Tarih: 07.11.2012 Sayı: 28460

²⁵⁹ Bakanlar Kurulu Kararı, 25.06.2014 tarih ve 2014/6524 sayılı karar, RG, 27.06.2014, Sayı:29043

Bakanlığı'nın ve Milli Güvenlik Kurulu Genel Sekreterliği'nin uygulanan grevin genel sağlığı ve milli güvenliği bozucu etkisinin olduğu yönünde görüş bildirdiklerini bundan dolayı yürütmenin durdurulmasını gerektirecek bir kararın olmadığını açıklayarak söz konusu istemi oyçokluğuyla reddetmiştir²⁶⁰. Söz konusu kararda karşı oylar da mevcuttur. Karşı oyda grevlerin Bakanlar Kurulu'nun yetkisi dahilinde genel sağlığı ve milli güvenliği bozucu bir grevin varlığı halinde ertelenebileceği ve bunun kanunen mümkün olduğu fakat milli güvenlik ve genel sağlık ifadelerinin soyut kavramlar olduğunu, belli bir tanımı olmadığını bundan dolayı her grevin milli güvenliği ve genel sağlığı bozucu nitelikte değerlendirilebileceği belirtilmiştir. Ayrıca milli güvenliği ve genel sağlığı bozucu grevlerin hangi açılardan bu sayılan nitelikleri karşıladıklarının net bir şekilde ortaya konulması gerektiği, Şişecam grevinin ertelenmesinde gerekli delillerin açık bir şekilde ortaya konulmadığı belirtilmiştir²⁶¹. Ayrıca karşı oyda Danıştay 10. Dairesi'nin 19.4.2006 tarih ve E:2003/6134, K:2006/2551 sayılı kararında ülke ve devletin özel savunma ve güvenlik altına alınmasını zorunlu kılacak ciddi tehlikelerin ortaya çıkması halinin milli güvenliği bozucu, Danıştay Onuncu Dairesi'nin 15.10.1997 tarih ve E: 1995/6497, K:2005/3777 sayılı kararında da toplumun önemli bir kesiminin sağlık yönünden veya buna bağlı olarak sosyal bakımdan ciddi bir tehlikeyle karşı karşıya kalması halinin genel sağlığı bozucu olarak tanımladığı sayılan kararlara atıf yapılarak hatırlatılmıştır²⁶².

Danıştay'ın ret kararının ardından yetkili sendika Anayasa Mahkemesi'nin bireysel başvuru yolunu kullanarak 23.07.2014 tarihinde Anayasa Mahkemesi'ne başvurmuştur. Anayasa Mahkemesi'nin bireysel başvuruları kabulünün ardından grev hakkında ilgili olan ilk başvuru olması sebebiyle söz konusu girişim önemli bir gelişmedir. Anayasa'ya başvuru gerekçesi olarak yetkili sendika olan Kristal-İş Sendikası, erteleme sürecinde anlaşma yapılamaması ve Yüksek Hakem Kurulu'na

²⁶⁰ Danıştay 10.Dairesi'nin 16.07.2014 tarihli 2014/3628 E. Sayılı kararı, <http://www.kristalis.org.tr/wp-content/uploads/2014/08/dan%C4%B1%C5%9Ftay-gerek%C3%A7eli-karar.pdf>, (Erişim Tarihi:25.04.2019)

²⁶¹ Danıştay 10.Dairesi'nin 16.07.2104 tarihli 2014/3628 E. Sayılı kararı, <http://www.kristalis.org.tr/wp-content/uploads/2014/08/dan%C4%B1%C5%9Ftay-gerek%C3%A7eli-karar.pdf>, (Erişim Tarihi:25.04.2019)

²⁶² Danıştay 10.Dairesi'nin 16.07.2104 tarihli 2014/3628 E. Sayılı kararı, <http://www.kristalis.org.tr/wp-content/uploads/2014/08/dan%C4%B1%C5%9Ftay-gerek%C3%A7eli-karar.pdf>, (Erişim Tarihi:25.04.2019)

başvuru mecburiyetine dönüşmesinin grevin yasaklanmasına örnek teşkil ettiğini, erteleme yapılırken somut olgular gösterilmeden sadece kanundaki soyut ibarelerin gösterilmesinin yeterli olmadığını, yargı kararları uyarınca kanunda yer alan soyut erteleme ibarelerinin dar yorumlanması gerektiğini, Bakanlar Kurulu kararında erteleme gerekçelerinin grevle bağlantısının net bir şekilde ortaya konulmadığını bu nedenle Anayasa’da yer alan toplu sözleşme ve grev haklarının ihlal edildiğini belirtmiştir²⁶³. İdare ise AİHS’nin 11. Maddesinin grev hakkını kapsadığını, işçilerin grev hakkına sahip olduğunu, grev hakkının tümüyle yasaklanamayacağını fakat bir müdahale varsa demokratik bir toplumda o müdahalenin gerekli olup olmadığının değerlendirilmesi gerektiğini belirtmiştir²⁶⁴.

Anayasa Mahkemesi kararında geniş ölçekli değerlendirmelerde bulunmuştur. Anayasa Mahkemesi’ne göre sendika hakkı örgütlenme özgürlüğünün bir parçasıdır ve sendikal tüm faaliyetleri kapsamaktadır. Bu nedenle başvuru konu yönünden incelenebilir bulunmuştur.

Anayasa Mahkemesi öncelikle sendikal hakları ve örgütlenme özgürlüğünü ele almıştır. Demokrasilerde örgütlerin var olacağını ve bu örgütlerin üyeleri lehine faaliyetlerde bulunabileceğini, sendikalar çerçevesinde faaliyet göstermenin örgütlenme özgürlüğünün bir parçası olduğunu ifade etmiştir. Anayasa Mahkemesi’ne göre örgütlenme özgürlüğü AİHS’nin 11.maddesi kapsamında değerlendirilen ve sendikal faaliyetleri de kapsayan bir haktır. Bundan dolayı grev hakkı da sendika üyelerinin çıkarlarına hizmet ettiğinden 11.madde lafzında açıkça yer almasa da 11.maddenin bir parçasıdır. Mahkeme bu hususta 2013/8463 Başvuru numaralı Tayfun Cengiz kararını, 4464/70 başvuru numaralı Belçika Ulusal Polis Sendikası kararını, 5589/72 başvuru numaralı Schmidt ve Dahlström kararını, 34503/97 başvuru numaralı Demir ve Baykara/Türkiye kararını örnek almıştır.

²⁶³ Anayasa Mahkemesi’nin 02.07.2015 tarihli 2014/12166 B. Numaralı kararı, <https://kararlarbilgibankasi.anayasa.gov.tr/BB/2014/12166?BasvuruAdi=KR%C4%B0STAL-%C4%B0%C5%9E+SEND%C4%B0KASI>, (Erişim Tarihi:25.04.2019)

²⁶⁴ Anayasa Mahkemesi’nin 02.07.2015 tarihli 2014/12166 B. Numaralı kararı, <https://kararlarbilgibankasi.anayasa.gov.tr/BB/2014/12166?BasvuruAdi=KR%C4%B0STAL-%C4%B0%C5%9E+SEND%C4%B0KASI>, (Erişim Tarihi:25.04.2019)

Anayasa Mahkemesi'ne göre devlet grev hakkına müdahalede bulunmamalı, bulunsa dahi birey ve toplum arasında adil bir dengeyi gözetmelidir. Sendika hakkı sınırlandırılabilir bir haktır fakat bu sınırlamalar Anayasa Madde 13'te yer alan sınırlandırmalara uygun olmak zorundadır. Mahkeme, erteleme mekanizmasının yapılabilmesi hukuken mümkün bir sınırlama olduğunu belirtmiş fakat sınırlamanın kanunilik, meşru amaç, demokratik toplum düzeninde gerekli olma ve ölçülülük kıstaslarına uygun olup olmadığını incelemiştir. Erteleme kanuni bulunmuştur. Erteleme kanundaki meşru amaçlara da uygun bulunmuş olup bu olayda meşru amacın gerekli olmadığı belirtilmiştir. Demokratik toplum düzeninde gerekli sınırlamalar yapılabilir fakat asla hakkın özüne dokunulmamalıdır. Yine demokratik toplum düzeninde gerekli sınırlandırmalar ölçülü bir şekilde yapılmalıdır. Mahkeme'ye göre ölçülülük denetimi, ulaşılmak istenen amaçtan yola çıkılarak bu amaca ulaşılmak için seçilen aracın denetlenmesidir. Gerekli kavramı, zorlayıcı bir toplumsal ihtiyaca işaret etmektedir. Bunun sonucunda müdahale meşru amaçla orantılı olmalı, gerçekten toplumsal bir ihtiyaca cevap verip vermediği gerekçeleri somut ve hakla ilgili olmalıdır²⁶⁵.

Başvuruya konu grev nezdinde Anayasa Mahkemesi daha önceden vermiş olduğu 25.04.1974 tarihli kararına atıf yaparak milli güvenlik ifadesinin uygulayıcıların takdirine yol açacak soyut bir kavram olduğunu belirtmiştir. Hatta yine yetkili sendikanın 2003 yılında ertelenen bir başka grevinde de Danıştay'ın "*ülke ve devletin özel savunma ve güvenlik altına alınmasını zorunlu kılacak ciddi tehlikelerin ortaya çıkması gerektiği*" görüşüne atıfta bulunulmuştur²⁶⁶.

Anayasa Mahkemesi yapılan bu başvuruda erteleme sebeplerine dair olguların varlığına işaret etse de yetkili sendikanın yürütmenin durdurulması isteminin önemli olduğunu, yürütmenin durdurulması talebi karşısında idarenin zorlayıcı sebeplerin varlığını kanıtlamadığını belirtmiştir. Ayrıca Anayasa Mahkemesi kararında Danıştay'ın idarenin görüşleriyle yetindiğini, bu yönüyle yürütmenin durdurulmasını

²⁶⁵ Anayasa Mahkemesi'nin 02.07.2015 tarihli 2014/12166 B. Numaralı kararı, <https://kararlarbilgibankasi.anayasa.gov.tr/BB/2014/12166?BasvuruAdi=KR%C4%B0STAL-%C4%B0%C5%9E+SEND%C4%B0KASI>, (Erişim Tarihi:25.04.2019)

²⁶⁶ Söz konusu karar Danıştay Onuncu Dairesinin 12/1/2004 tarihli ve E.2003/6134 sayılı yürütmenin durdurulması kararıdır.

reddederken yeterli açıklamada bulunmadığı belirtilmiş ve söz konusu ertelemenin²⁶⁷ “demokratik toplumda gerekli olmadığı” sonucuna varmıştır.

Şişecam grevinin ardından 21 Temmuz 2014 tarihinde dönemin Bakanlar Kurulu tarafından Elektrik Üretim A.Ş. Genel Müdürlüğüne ait Afşin-Elbistan (B) Termik Santraline kömür sağlayan Afşin-Elbistan Kömür Havzası Çöllolar Kömür İşletmesi iş yeri ile 4/12/1984 tarihli ve 3096 sayılı Kanun uyarınca imtiyaz hakkı sözleşmesiyle işletme hakkı devredilen Çayırhan Termik Santraline kömür sağlayan Çayırhan Kömür İşletmesi iş yerinde Türkiye Maden İşçileri Sendikası tarafından alınmış bulunan grev kararının, genel sağlığı ve millî güvenliği bozucu nitelikte görüldüğünden 60 gün süreyle ertelenmesi kararlaştırılmıştır²⁶⁸.

Erteleme yapılan üçüncü grev ise Birleşik Metal İşçileri Sendikası'nın 38 farklı iş yerinde almış olduğu grev kararının ertelenmesidir. İlgili Bakanlar Kurulu kararı 29.01.2015'te tarihinde kararlaştırılmış, 30.01.2015 tarihinde Resmî Gazete 'de yayımlanmıştır²⁶⁹. Bakanlar Kurulu tarafından söz konusu grevin milli güvenliği bozucu nitelikte olduğunu belirtilmiş, somut bir gerekçe gösterilmemiştir. Bu kararın iptal edilmesi için yetkili sendika tarafından 02.02.2015 tarihinde Danıştay'da dava açılmış, Danıştay başvurusunun reddine karar vermiştir. Danıştay söz konusu kararında Kristal İş başvurusunda olduğu gibi milli güvenlikle ilgili görüş yazısı aldığını ve bu görüş yazısı neticesinde ekonomik güvenliğin milli, güvenliğin bir parçası olduğuna kanaat getirildiğini belirtmiştir. Bunun üzerine Danıştay İdari Dava Daireleri Kurulu'na itirazda bulunan yetkili sendika, İdari Dava Daireleri Kurulu'ndan yürütmenin durdurulması için gerekli koşulların oluşmadığı yönünde bir cevap almıştır. Söz konusu kararda muhalif üyelerinde görüşleri bulunmaktadır. Muhalefet şerhinde grev erteleme neticesinde uyuşmazlığın Yüksek Hakem Kurulu'na çözülmesinin grev hakkının ortadan kaldırdığını, milli güvenlik kavramının soyut olduğunu, grev hakkının çerçevesi çizilirken soyut kavramların dar yorumlanması

²⁶⁷Anayasa Mahkemesi'nin 02.07.2015 tarihli 2014/12166 B. Numaralı kararı, <https://kararlarbilgibankasi.anayasa.gov.tr/BB/2014/12166?BasvuruAdi=KR%C4%B0STAL-%C4%B0%C5%9E+SEND%C4%B0KASI>, (Erişim Tarihi:25.04.2019)

²⁶⁸ Bakanlar Kurulu Kararı, 21.07.2014 tarih ve 2017/9744 sayılı Karar, RG,24.07.2014, Sayı:29070 (mükerrer)

²⁶⁹ Bakanlar Kurulu Kararı, 29.01.2015 tarih ve 2015/7251 sayılı Karar, RG,30.01.2017, Sayı:29252 (mükerrer)

gerektiğini, ertelemeyle milli güvenlik ilkesi arasındaki ilişkinin net olarak ortaya konulması gerektiğini ve bu yapılırken de ölçülülük ilkesine ve demokratik toplum düzeninin gereklerine uyulması gerektiği belirtilmiştir. Akabinde doktrinde milli güvenlikle ilgili olarak *"Yurt ölçüsünde beliren iç ve dış tehlikelere karşı devlet tüzel kişiliğinin savunma ve güvenlik altına alınması"* ibaresiyle milli güvenliğin tanımlandığını, bunun *"ülke ve devletin özel savunma ve güvenlik altına alınmasını zorunlu kılabacak ciddi tehlikelerin ortaya çıkması gerektiği"* manasına geldiğini belirtilerek, erteleme kararının yasada öngörülmeven ekonomik sebeplere dayanılarak alındığı belirtilmiş, Danıştay 10. Dairesi de gerekli araştırmaları yapmadığı için eleştirilmiştir²⁷⁰.

Ardından yetkili sendika bireysel başvuru yoluyla Anayasa Mahkemesi'ne başvurmuştur. Başvurusunda erteleme süresi içerisinde Yüksek Hakem Kurulu'na başvurma zorunlulukları olduğunu, Danıştay'ın esas hakkında vereceği karara kadar yetkisinin düşebileceğini, AİHM'nin Enerji Yapı Yol Sen/Türkiye kararında grev hakkının açıkça 11.madde kapsamında kabul edildiğini, Bakanlar Kurulu'nun erteleme kararında milli güvenliği bozucu ibaresinin somut verilerle açıklanmadığını, grev hakkının her iki tarafı ve ekonomiyi de grev süresince zorlayan bir hak olduğunu, fakat bunun grev hakkının doğasında olduğunu ve bu şekilde düşünüldüğünde tüm grevlerin milli güvenliği bozucu olarak görülebileceğini, grev ertelemelerinin sonunda bir grev yasağının meydana geldiğini ve bunun UÇÖ sözleşmelerine ve denetim organları kararlarına aykırı olduğunu ve son olarak ölçülülük hakkının ihlal edildiğini belirtmiştir²⁷¹.

²⁷⁰ Anayasa Mahkemesi'nin 09.05.2018 tarih ve 2015/14862 B. Numaralı kararı, <https://kararlarbilgibankasi.anayasa.gov.tr/BB/2015/14862?BasvuruAdi=B%C4%B0RLE%C5%9E%C4%B0K+METAL+%C4%B0%C5%9E%C3%87%C4%B0LER%C4%B0+SEND%C4%B0KASI>, (Erişim Tarihi:25.04.2019)

²⁷¹ Anayasa Mahkemesi'nin 09.05.2018 tarih ve 2015/14862 B. Numaralı kararı, <https://kararlarbilgibankasi.anayasa.gov.tr/BB/2015/14862?BasvuruAdi=B%C4%B0RLE%C5%9E%C4%B0K+METAL+%C4%B0%C5%9E%C3%87%C4%B0LER%C4%B0+SEND%C4%B0KASI>, (Erişim Tarihi:25.04.2019)

İdare ise grev hakkının AİHS'nin kapsamında kalmadığını, grev hakkının sınırlandırılmasında idarelerin geniş takdir yetkisi olduğunu ve milli güvenlik gerekçesinin zorlayıcı toplumsal bir ihtiyaca işaret ettiğini belirtmiştir²⁷².

Anayasa Mahkemesi öncelikle grev hakkına yapılan müdahaleleri kanunilik, meşru amaç, demokratik toplum düzeninin gereklerine uygunluk ve ölçülülük kıstaslarına göre incelemiştir. Müdahale kanuni bulunmuştur. Demokratik toplum düzeninin gerekleri ve ölçülülük kıstaslarının incelenmesinde, sendikal hakkın örgütlenme özgürlüğünü ve üyelerinin çıkarları için faaliyetlerde bulunmayı kapsadığını ve ancak özüne dokunulmaması şartıyla demokratik düzene ve ölçülülük ilkesine aykırı olarak kısıtlanabileceği belirtilmiştir. Anayasa Mahkemesi'ne göre erteleme gerekçesi gerçekten zorlayıcı toplumsal bir ihtiyaca cevap vermiyorsa, hak ve özgürlüğün kullanımını önemli ölçüde güçleştiriyorsa, sınırlama aracı ile amacı arasında dengeyi bozuyorsa demokratik toplum düzenine aykırıdır. Bundan dolayı idarelerin gerekçeyi net bir şekilde ortaya koymaları gerekir.

Anayasa Mahkemesi başvuruya konu gerekçeyi incelediğinde milli güvenlik kavramının herkese göre farklı anlamlar ifade edebildiğini ve soyut olduğunu belirterek Kristal-İş Sendikası'nın başvurusuna atıfta bulunmuştur. O başvuruda, Danıştay'ın bir kararında milli güvenliğin ancak ülkenin savunulmasını gerekli kılacak ciddi ve önemli bir tehlike halinin benimsendiğini belirtmiştir. Ardından Bakanlar Kurulu'nun gerekçesi ve savunmaları eleştirilmiştir. Zira savunmada milli güvenliği bozucu eylemin ne olduğu açıklanmadığı gibi, ekonomik güvenlikle milli güvenliğin eş tutulduğu belirtilmiştir. Fakat Anayasa Mahkemesi, böyle bir varsayımın ancak akademik olarak mümkün olabildiğini, somut olayda ortaya konulamadığını ayrıca ekonomik güvenliğin 6356 sayılı kanununun 63.maddesinde yer almadığını belirtmiştir. Ayrıca Yüksek Hakem Kurulu'na başvuru zorunluluğuyla grev hakkının bağitlandığı belirtilerek grev hakkı yönünden ihlal kararı verilmiştir²⁷³.

²⁷² Anayasa Mahkemesi'nin 09.05.2018 tarih ve 2015/14862 B. Numaralı kararı, <https://kararlarbilgibankasi.anayasa.gov.tr/BB/2015/14862?BasvuruAdi=B%C4%B0RLE%C5%9E%C4%B0K+METAL+%C4%B0%C5%9E%C3%87%C4%B0LER%C4%B0+SEND%C4%B0KASI>, (Erişim Tarihi:25.04.2019)

²⁷³ Anayasa Mahkemesi'nin 09.05.2018 tarih ve 2015/14862 B. Numaralı kararı, <https://kararlarbilgibankasi.anayasa.gov.tr/BB/2015/14862?BasvuruAdi=B%C4%B0RLE%C5%9E%>

Ardından Asil Çelik Sanayi ve Ticaret Anonim Şirketi'ne bağlı işyerlerinde Birleşik Metal İşçileri Sendikası tarafından uygulanmakta olan grev, Bakanlar Kurulu'nun 2017/9744 sayılı 17.01.2017 tarihli kararı ile milli güvenliği bozucu nitelikte görüldüğünden ertelenmiştir²⁷⁴. Erteleme kararı üzerine yetkili sendika olan Birleşik Metal İşçileri Sendikası Danıştay'a başvurmuş, Danıştay Millî Savunma Bakanlığı ile Makine ve Kimya Endüstrisi Kurumu'ndan alınan savunmalar neticesinde Kara Kuvvetleri Komutanlığı'nın ihtiyaç duyduğu silah ve mühimmatın imalatında kullanılan vasıflı çeliklerin Asil Çelik'ten temin edildiği gerekçesine dayanarak söz konusu grevin milli güvenliği bozucu nitelikte olduğuna karar vermiştir²⁷⁵.

Asil Çelik grevinin ertelenmesinin ardından iki gün sonra 19.01.2017 tarihli Bakanlar Kurulu Kararı ile Birleşik Metal İşçileri Sendikası tarafından GE Grid Solution, ABB, Schneider Enerji ve Schneider Elektrik şirketlerine ait işyerlerinde başlayacak olan, yetkili sendikanın Birleşik Metal İşçileri Sendikası olduğu grev, ertelemeye uğramıştır²⁷⁶.

20 Mart 2017 tarihinde 2017/10038 sayılı Bakanlar Kurulu kararı ile Akbank Türk Anonim Şirketi'ne bağlı işyerlerinde Banka ve Sigorta İşçileri Sendikası tarafından alınan grev kararı, finansal ve ekonomik istikrarı bozucu nitelikte olduğu gerekçesiyle ertelenmiştir²⁷⁷. Ertelenen Akbank grevi, ekonomik veya finansal istikrarı bozucu olduğu gerekçesiyle ertelenen ilk grev olma özelliğine de sahiptir.

UÇÖ görüşleri ve Anayasa Mahkemesi'nin vermiş olduğu karar kapsamında temel hizmetlerden sayılmayan, 62.maddede yer alan grev yasaklarını düzenleyen hükümden çıkarılan bankacılık hizmetlerinde ekonomik veya finansal istikrarı bozucu grevler yapıldığı sürece bunlar ertelenebilecektir. Ekonomik ve finansal istikrarı

C4%B0K+METAL+%C4%B0%C5%9E%C3%87%C4%B0LER%C4%B0+SEND%C4%B0KASI, (Erişim Tarihi:25.04.2019)

²⁷⁴ Bakanlar Kurulu Kararı, 17.01. 2017 tarih ve 2017/9744 sayılı Karar, RG,18.01.2017, Sayı:29952

²⁷⁵ "Danıştay Birleşik Metal İş'in grev yasağına itirazını reddetti", 01.03.2017,

<http://www.soldefter.com/2017/03/01/danistay-birlesik-metal-isin-grev-yasagina-itirazini-reddetti/>, (Erişim Tarihi:26.04.2019)

²⁷⁶ "EMİS'e direnen metal işçisine yasak: Grev "milli güvenliği bozucu" ilan edildi", 20 Ocak 2017, <http://yarinhaber.net/emek/48227/emise-direnen-metal-iscisine-yasak-grev-milli-guvenligi-bozucu-ilan-edildi>, (Erişim Tarihi:26.04.2019)

²⁷⁷ Bakanlar Kurulu Kararı, 20.03.2017 tarih ve 2017/10038 sayılı Karar RG,20.03.2017, Sayı:30013

bozucu ibaresinden anlaşılması gereken çok açık olmadığı gibi erteleme neticesinde grevlerin Yüksek Hakem Kurulu'nca çözülmesi bankacılık hizmetlerinde yaşanan zımmi grev yasağının en somut örneğidir.

Ardından Trakya Cam AŞ, Paşabahçe Cam AŞ, Anadolu Cam Elyaf AŞ, Anadolu Cam Yenişehir AŞ, Trakya Yenişehir Cam AŞ ve Şişecam Otomotiv AŞ ile bunlara bağlı işyerlerinde yetkili sendikanın Şişecam olduğu işyerlerinde alınan grev kararı 16.05.2017 tarihli Bakanlar Kurulu Kararı²⁷⁸ ile ertelenmiştir. Kararın gerekçesi söz konusu grevin milli güvenliği bozucu nitelikte görülmesidir. Bakanlar Kurulu tarafından söz konusu grevin neden milli güvenliği bozduğu yönünde somut bir gerekçesi diğer ertelenen grevlerde olduğu gibi gösterilmemiştir. İnsan hakları konusunda geline nokta tüm dünyada temel bir insan hakkı olarak düzenlenen ve ancak çok sınırlı sebeplerle sınırlanabileceği BM, UÇÖ, AİHS içtihatları ve görüşleriyle kabul olunan grev hakkı hiçbir somut gerekçe gösterilmeden soyut kavramlarla sınırlandırılmaktadır. İşçilerle işverenler arasında bir denge mekanizması olan, toplumsal adaleti sağlamaya yardımcı grevler ülkemiz iş hukuku mevzuatı hükümleri uyarınca yapılamamaktadır.

Ertelenen Şişecam grevi sonrasında 05.06.2017 tarihinde Bakanlar Kurulu, 2017/10430 sayılı kararı ile Mefar İlaç Sanayi Anonim Şirketi'ne bağlı iş yerlerinde Petrol-İş Sendikası'nın yetkili olduğu grevi, genel sağlığı bozucu nitelikte olduğu gerekçesiyle ertelenmiştir²⁷⁹. 20 Haziran'da başlanması planlanan söz konusu grev 5 Haziran 2017 tarihli karar ile ertelenmiştir. Uygulamaya konulmayan grev başlanılmasına 15 gün kala genel sağlığı bozucu olduğu sebebiyle ertelenmiş, ertelenmesi somut gerekçelere dayandırılmamıştır. Nitekim Petrol İş Sendikası yaptığı açıklamada "*İlaç şirketlerine fason üretim yapan Mefar İlaç iş yerinde üretilen ilaçların sektörde ikame edilebilir ürünler olduğu bilinmektedir ve grevin "genel sağlığı bozucu" bir etkisinin olmayacağı açıktır.*" açıklamasında bulunarak Mefar isimli ilaç firmasının ülkemiz sağlık sektöründe bulunduğu konumu ve bunun genel sağlığı bozucu bir etkiye sahip olup olmadığını ortaya koymuştur.

²⁷⁸ Bakanlar Kurulu Kararı, 16.05.2017 tarih ve 2017/10327 sayılı Karar, RG, 22.05.2017, Sayı:30073

²⁷⁹ Bakanlar Kurulu Kararı, 05.06.2017 tarih ve 2017/10430 sayılı Karar, RG, 05.06.2017, Sayı:30087

Mefar grev ertelemesinin ardından Türk Metal Sendikası, Birleşik Metal İşçileri Sendikası ve Çelik-İş Sendikası tarafından alınan 02.02.2018 tarihinde başlanması planlanan grev kararı milli güvenliği bozucu nitelikte olduğu görüldüğünden 24.01.2018 tarihinde Bakanlar Kurulu tarafından ertelenmiştir²⁸⁰. Akabinde bir erteleme de Petrol İşçileri Sendikası üyesi Soda Kromsan işçilerinin Adana ve Mersin’de aldığı grev kararına gelmiştir. 17.05.2018 tarih ve 2018/11832 sayılı Bakanlar Kurulu kararı ile söz konusu grev milli güvenliği bozucu olduğu gerekçesiyle ertelenmiştir²⁸¹.

Çalışmamızın tarihi itibarıyla 6356 sayılı kanun döneminde ertelenen son grev; İzmir Banliyö Taşımacılığı Sistemi Ticaret Anonim Şirketi’ne bağlı işyerlerinde Türkiye Demiryolu İşçileri Sendikası tarafından uygulanmakta olan grev şehir içi toplu taşıma hizmetlerini bozucu olduğu gerekçesiyle ertelenmiştir²⁸². Söz konusu grev 10 Aralık 2018 tarihinde başlamış, 07.01.2019 tarihli Cumhurbaşkanı Kararnamesi ile son bulmuştur. Bu yönüyle kararın uygulamaya konulmasından sonra ertelenen bir grev olması sebebiyle 6356 sayılı kanun döneminde incelenen grevlerden farklı bir gelişim seyretmiştir. Aynı zamanda Cumhurbaşkanı Kararnamesi ile ertelenen ilk grev olma özelliği taşımaktadır²⁸³. Söz konusu ertelemeye karşı Demiryolu İşçileri Sendikası Danıştay’a başvurmuştur. Dava dilekçesinde Cumhurbaşkanı kararnamesi ile grev ertelemelerinin uygunsuzluğuna, bu durumun uluslararası metinlere ve Anayasa’ya aykırı olduğuna, grev hakkının işçilerin temel bir hakkı olduğuna değinildiği gibi işveren tarafın erteleme olacağı yönündeki beklentileri üzerine müzakerelere katılmaktan dahi imtina edildiği belirtilmektedir²⁸⁴.

Hukuken gelinen aşamada Danıştay Bakanlar Kurulu’nun veya Cumhurbaşkanı Kararname’lerinin onaylandığı bir yargı mekanizması olarak görülmektedir. 6356 sayılı kanunda yukarıda değinilen tüm grevlerde Danıştay Bakanlar Kurulu’nun görüşlerinin aksi yönünde bir karara imza atmamıştır. Bunda

²⁸⁰ Bakanlar Kurulu Kararı, 24.01.2018 tarih ve 2018/11225 sayılı Karar, RG, 26.01.2018, Sayı:30313

²⁸¹ Bakanlar Kurulu Kararı, 17.05.2018 tarih ve 2018/11832 sayılı Karar, RG, 23.05.2018, Sayı:30429

²⁸² Cumhurbaşkanı Kararı, 07.01.2019 tarih ve 556 sayılı Karar, RG, 08.01.2019, Sayı:30649

²⁸³ Bilindiği üzere 2/7/2018 tarihli ve 700 sayılı Kanun Hükmünde Kararnamenin 197. maddesiyle Bakanlar Kurulu’na ait olan erteleme yetkisi Bakanlar Kurulu’nun kaldırılmasıyla Cumhurbaşkanı’na geçmiştir.

²⁸⁴ “İZBAN Grevi’ne fiili grev yasağı”, 06.02.2019, <http://gazetehayir.com/izban-grevine-fiili-grev-yasagi/>, (Erişim Tarihi:26.04.2019)

kararın alınması esnasında Bakanlıklardan görüş alınması da etkilidir. Grevlerin ertelenmesi yönünde oy kullanan Bakanlıklardan erteleme yönünde görüş alınması hukukun temel ilkelerine, grev hakkının özüne ve sendikal haklarla ilgili uluslararası mevzuata aykırılık teşkil etmektedir.

6356 sayılı kanun dönemi öncesinde Danıştay'ın hukukun temel ilkelerine bağlı demokratik düzene uygun kararlar verdiği fakat bu içtihadının zamanla değiştiği görülmektedir. Yukarıda genel sağlığı ve milli güvenliği bozucu niteliklerine anlam kazandıran Danıştay 10. Dairesi'nin 1995/6497 E ve 1997/3777 K numaralı kararında T.C. Devlet Demiryolları İşletmesi Genel Müdürlüğü'ne bağlı işyerlerinde uygulanmakta olan grevlerin genel sağlığı ve milli güvenliği bozucu nitelikte olup olmadığını değerlendirmiştir. Söz konusu karar kamu çalışanlarına yönelik olsa da toplu iş hukuku yönünden önemli tespitleri barındırmaktadır.

İdare savunmasında ülkenin ihracat ve ithalatının zarar gördüğünü, limanlar üzerinden yapılan taşımaların durma noktasına geldiğini, limanlarda taşınması yapılan eşyaların büyük bir bölümünün askeri malzeme ya da yiyecek ve içeceklerden ve de aynı zamanda ilaçlardan oluştuğunu bundan dolayı milli güvenliği ve genel sağlığı bozucu nitelikte bir grevin yapıldığını belirtmiştir²⁸⁵.

Danıştay söz konusu kararda grevin uygulandığı işyerlerinde yapılan işlerin niteliği itibariyle milli güvenliği ve genel sağlığı bozucu nitelikte olmadığını, grevin kötü niyetle kullanılmasının yaptırım yolunun 2800 sayılı kanunun 47.maddesi uyarınca yetkili iş mahkemelerince sağlanacağını bu nedenle hukuki dayanağı bulunmayan ertelemenin kaldırılması gerektiğini belirtmiştir²⁸⁶. Kararın devamında yasal bir grev hakkında genel sağlığı bozucu değerlendirilmesinin yapılabilmesi için toplumun önemli bir kesiminin sağlık yönünden ciddi bir tehlikeyle karşı karşıya kalması, giderilmesi olanaksız kayıp ve zararların söz konusu olması gerektiğini belirtilirken, grevin milli güvenliği bozucu nitelikte görülebilmesi için de ülke ve

²⁸⁵Danıştay 10.Dairesi'nin 15.10.1997 tarihli 1995/6497 E. Sayılı kararı, <http://www.kazanci.com/kho2/ibb/files/dsp.php?fn=10d-1995-6497.htm&kw=grev#fm>, (Erişim Tarihi:25.04.2019)

²⁸⁶ Danıştay 10.Dairesi'nin 15.10.1997 tarihli 1995/6497 E. Sayılı kararı, <http://www.kazanci.com/kho2/ibb/files/dsp.php?fn=10d-1995-6497.htm&kw=grev#fm>, (Erişim Tarihi:25.04.2019)

devletin özel savunma ve güvenlik altına alınmasını zorunlu kılacak ciddi tehlikelerin ortaya çıkması gerektiği açıklanmıştır.

Başka bir kararında davacı sendika İstanbul Büyükşehir Belediyesi Başkanlığı, Bayrampaşa Belediyesi Başkanlığı, Gaziosmanpaşa Belediyesi Başkanlığı, Güngören Belediyesi Başkanlığı, Üsküdar Belediyesi Başkanlığı, Konak Belediyesi Başkanlığı ve Karşıyaka Belediyesi Başkanlığı'nda uygulanmakta olan grevin genel sağlığı bozucu nitelikte olmasından bahisle ertelenmesine karşı başvurusunu konu edinmiştir.

Danıştay öncelikle işçilerin grev yapma haklarının Anayasa'nın 54. maddesinde düzenlendiğini, belirli durumlarda bu hakkın 2822 sayılı kanunla sınırlandırıldığını fakat yasal bir grevin yasada öngörülen anlamda genel sağlığı bozucu nitelikte görülebilmesi için, toplumun önemli bir kesiminin sağlık yönünden ciddi bir tehlikeyle karşı karşıya kalması gerektiğini belirtmiştir. Ayrıca bu sağlık ve tehlike hallerinin varlığı bulunsa dahi grev hakkında başka bir yolla telafisi yoksa ancak bu durumda grev hakkının sınırlandırılabilceğini belirterek uluslararası ölçütlerin dahi ötesinde bir karara imza atmış, ertelemeyi iptal etmiştir²⁸⁷.

Yukarıda yer alan açıklamalarımızdan da görüleceği üzere ülkemizdeki yüksek yargı mercileri içerisinde buldukları döneme göre veyahut yüksek mahkemelerde görev alan hakimlerin görevlendirilme durumlarına göre farklı kararlara imza attıkları görülmektedir. Hukuken temel hakların tamamen kullanılmasını engelleyen, hakkın özünü zedeleyici kararlar ülkemizde sendikal haklar konusunda yaşanan kanuni ilerlemeleri geriletmiştir. Kanunen ne kadar uluslararası benimsenmiş ilkelere uygun olunursa olunsun zayıflatıcı bir uygulama temel haklar konusunda ihlallere neden olmaktadır.

Nitekim sadece yüksek mahkeme yargı kararları değil, devletlerin genel politikaları ve temel haklara bakış açıları da çok önemlidir. Yine tekrarlayacak olursak demokratik toplum yaşamına uygun kanuni düzenlemelerin yanında hükümetlerin de temel insan hakları konusunda teşvik edici bir tutumda bulunmaları gelinen noktayı ilerilere taşımaktadır. Anayasa Mahkemesi ve Danıştay'ın grev hakkının ihlal

²⁸⁷ Danıştay 10.Dairesi'nin 10.10.2000 tarihli 2000/4436 E. Sayılı kararı, <http://www.kazanci.com/kho2/ibb/files/dsp.php?fn=10d-2000-4436.htm&kw=`kar%C5%9F%C4%B1yaka+belediyesi`#fm> ,(Erişim Tarihi:01.04.2019)

edilmesine yönelik çok sayıda kararı da vardır. Nitekim bu kararlar erteleme mekanizmasını kullananlar açısından da bağlayıcıdır. Erteleme kararı verilirken idarenin gelişen içtihatlarla uygun hareket etmesi ve ihlal hususlarını gözetmesi gerekmektedir²⁸⁸.

1. Beş yıllık Kalkınma Planı'nda; *“İşgücüne işveren karşısında eşit bir konuşma ve tartışma gücü sağlama, işçi ile işveren arasında sosyal adalet ilkelerine dayanan bir menfaat birliği yaratma ve böylece bir yandan sendikaları geliştirme öte yandan demokratik düzen gereklerini yerine getirme”* gayeleriyle toplu sözleşme ve grev ve lokavtla ilgili temel hakların kanunlaştırılacağı belirtilmektedir²⁸⁹. Söz konusu planda grevle ilgili önemli bir tespite yer verilmiştir. Nitekim dönem itibarıyla de 1961 Anayasası'nın özellikleri görülmektedir. 2. Beş Yıllık Kalkınma Planı'nda (1968-1972) da çalışanların temel haklarından birinin de grev hakkı olduğu belirtilmiş, kanunda yer alan uyuşmazlıkların giderilmeleri amaçlanmıştır. 3. Beş Yıllık Kalkınma Planı (1973-1977) dönemine gelindiğinde yapılan grevlere yönelik sayısal değerlendirmelerde bulunulmuş, grevlere ilişkin olarak uzlaştırma sisteminin etkisiz olduğundan söz edilmiştir. Uzlaştırma yolunun etkin olmamasının sebebinin uzlaştırma kurullarının teknik bir bürodan yoksun olmaları ve bu yolun tarafsız kişilerce yönetilmemeleri olarak belirtildiği raporda toplu sözleşme öncesi uzlaştırma, tahkim ve arabuluculuk kurumlarının yeniden düzenlenmesi gerektiğinin altı çizilmiştir. 4. Beş Yıllık Kalkınma Planı'nda (1979-1983) grev süresinin en uzun olduğu işletmelerin, ortalama 30 işçi çalıştıran yerler olduklarını, sendikaların güçlü olduğu ülkelerde bir işçinin ortalama olarak grevde bulunduğu gün sayısının Türkiye'ye oranla çok düşük olduğu bunu sebebinin de özellikle küçük işletmelerde pazarlık süresinin ve uyuşmazlık döneminin uzun sürmesi olduğu tespitlerinde bulunulmuştur. 5. ve 6. Beş Yıllık Kalkınma Planı'nda grevle ilgili herhangi bir ifadeye yer verilmemiştir. 7. Beş yıllık Kalkınma Planı'nda (1996-2000) kamu görevlilerinin grev yapma hakkının mevzuatımızda yasaklandığını ama uluslararası

²⁸⁸ İlke Gürsel, “İdari Kararla Greve Müdahale”, Dokuz Eylül Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi, Cilt.18, Sayı:54, s.650

²⁸⁹ Söz konusu plan 2963 yılında hazırlanmış olup 1967 yılına kadarki bir süreci kapsamaktadır.

ilkeler uyarınca bu konuda düzenleme yapılmasının beklendiği belirtilmiştir²⁹⁰. Nitekim planın içerisinde Kamu Görevlileri Sendikaları, Toplu İş Sözleşmesi ve Grev Kanunu çıkarılacağı belirtilmiştir. Çalışma konumuzun dışında kalmakla birlikte 1996-2000 yıllarını kapsayan bu plandan itibaren çalışmamızın tarihi olan 2019 yılına değin kamu görevlilerinin grev hakkıyla ilgili bir düzenleme yapılmayışı da ayrıca kaygılandırıcıdır. 4. Beş Yıllık Kalkınma Planı'nın aksine 8. Beş Yıllık Kalkınma Planı'nda (2001-2005) endüstriyel ilişkilerde taraflar arasında sosyal diyaloga dayalı düzenin büyük ölçüde sağlanmış olmasından bahisle grev ve lokavt uygulamaları nedeniyle kaybedilen işgünü sayılarının düşük olduğu ifade edilmiştir. 9. Kalkınma Planı'nda (2007-2013) greve ilişkin herhangi bir düzenleme yer almazken 10. Beş Yıllık Kalkınma Planı'nda (2014-2018) yalnızca sendikal haklar ile grev hakkına getirilen sınırlamaların kaldırıldığı, memurlara ve diğer kamu görevlilerine toplu sözleşme hakkı tanındığı ifade edilmiştir²⁹¹. 10. Beş Yıllık Kalkınma Planı'nda yer alan grevle ilgili son tespitin doğru olduğunu söylemek hukuken mümkün görünmemektedir.

Son olarak belirtmek gerekir ki grev hakkının ihlali yalnızca grev kararının alınmasından önce usulü prosedürlerle, grev kararının alınması sırasında yasaklarla ve ertelemelerle olmamaktadır. Herhangi bir yasak veya erteleme durumu olmaksızın da grev hakkı ihlal edilebilmektedir.

SÖK kararlarında bu durumlar açık bir şekilde ifade edilmiştir. Grev kararı aldığı için sendikalara karşı çeşitli yaptırımlarda bulunulması, sendikaların kapatılması, grev kararı alınması için işçiler tarafından girişimlerde bulunanların cezalandırılması, greve katılan işçilerin işten çıkarılması, hükümetlerin grevi engelleyici açıklamaları grev hakkının birer ihlalidir²⁹².

Ülkemizde yukarıda sayılan durumların pek çok örneği görülmektedir. Grev hakkının temel insan hakları arasında yerini almasına rağmen her yıl yüzlerce işçi

²⁹⁰ 7. Beş yıllık Kalkınma Planı, <http://www.sbb.gov.tr/wp-content/uploads/2018/11/Yedinci-Be%C5%9F-Y%C4%B1ll%C4%B1k-Kalk%C4%B1nma-Plan%C4%B1-1996-2000%E2%80%8B.pdf>, (Erişim Tarihi:01.05.2019)

²⁹¹ TC Cumhurbaşkanlığı Strateji ve Bütçe Başkanlığı, Kalkınma Planları, <http://www.sbb.gov.tr/kalkinma-planlari/>, (Erişim Tarihi:09.05.2019)

²⁹² ILO Freedom of association, Compilation of decisions of the Committee on Freedom of Association, Sixth edition, 2018, s.158

sendikal haklarını kullanmalarından dolayı iş davaları açmaktadırlar. Bağımlı çalışanlar sendikalara üye oldukları gerekçeleriyle işverenler tarafından işe alınmamaktadır. Bunun yanında ülkemizde özellikle 6356 sayılı kanun döneminde devlet yetkililerinin de özellikle olağanüstü hâl dönemlerinde grevlere “izin vermediklerini” belirttikleri açıklamaları bulunmaktadır.

3.6. Sonuç

Bu çalışmada öncelikle grev hakkının sınırlandırılmasının detaylıca incelenmesinden önce ilk olarak grevin, grev hakkının tanımlanması ve grev hakkının geçirdiği tarihsel aşamalar aktarılmıştır. Ardından grev hakkının yer aldığı uluslararası metinler değerlendirilmiştir. Tarafımızca grev hakkının hukukumuzda uygulanış aşamaları açıklanmış, grev kararının alınması ve uygulamaya konulması anına dek grevin birçok süreye ve şekle tabi olduğu ortaya konulmaya çalışılmıştır. Son bölümde ise UÇÖ ’nün görüşlerine yer verilerek öncelikli olarak 6356 sayılı kanun kapsamında grev prosedürleri ardından grev yasakları ve ertelemeleri ülkemiz yüksek mahkeme kararlarıyla birlikte incelenmiş, çalışmamızın tarihi itibarıyla ertelenen tüm grevlere yer verilmiştir.

Görülmektedir ki grev hakkının yeri ve önemi UÇÖ’ nün geliştirmiş olduğu içtihatlarda, AIHM’ nin kararlarında ve uluslararası insan hakları metinlerinde noktaya tartışmasız bir noktaya gelmiştir. Hukukumuzda da grev hakkı konusunda geliştirmeler sağlanmaya çalışılmış, toplu iş hukukumuzu konu alan kanunlarda en önemli gaye UÇÖ tavsiye ve görüşlerine uyum sağlamak olmuştur. Fakat halen 6356 sayılı kanun uyarınca greve giden süreç bakımından grev hakkının uygulanmasının zorlaştırıldığı, temel hizmetler dışında görülen birtakım işlerde ve işyerlerinde de halen grev yasaklarının olduğu görülmektedir. Özellikle geçici grev yasaklarında dahi idareye çok geniş kapsamlı yetkiler verildiği ve idarenin de bu yetkiyi soyut gerekçelerle uygulamaktan kaçınmadığı görülmektedir. Grev yasaklarının dışında grev ertelemeleri de grev hakkının özünü zedeleyici bir kurum olarak varlığını sürdürmeye devam etmektedir. Grev ertelemeleri sonucunda uyuşmazlıklar Yüksek Hakem Kurulu’na çözülmesi söz konusu ertelemelerin aslında birer grev yasağı olduğunu gözler önüne sürmektedir. Durum böyle iken UÇÖ’ ye uyum çalışmaları

kapsamında grev yasaklarında sayılan hizmetlerde eksiltme yapılmasının grev erteleme mekanizmasından dolayı hiçbir anlamının kalmadığı görülmektedir. Uluslararası metinlerde grev hakkının önemine binaen hukukumuzda var olan bu grev ertelemeleri olarak adlandırılan yasak hali temel insan haklarının kullanımını açısından üzücü sonuçlar doğurmaktadır.

Grev hakkı uzun yıllar boyunca önemli mücadeleler sonucunda kazanılmış temel bir insan hakkıdır. Bir toplumda huzurun devamlılığını sağlamak ancak sosyal adaleti korumakla mümkün olur. Sosyal adaletin sağlanmasında da grev hakkının önemi çok büyüktür. Grev hakkının bu surette engellenmeye çalışılması kaygı vericidir. Nitekim çalışmamızda incelenen 6356 sayılı kanun döneminde ertelenen grevlerde görülmektedir ki grev ertelemeleri soyut gerekçelerle kısıtlanmış, yargı organları tarafından da bu ertelenmeler sürekli onaylanır duruma gelmiştir. Danıştay'ın erteleme hakkının hukukiliğini denetlerken erteleyen kurumlardan görüş alması yaşanan fiili grev yasağının boyutlarını açıkça ortaya koymaktadır. Anayasa Mahkemesi tarafından grev yasaklarının ve grev ertelemelerinin olumsuz boyutlarının ortaya konulmasına rağmen söz konusu uygulamaların devam etmesi grev hakkının sınırlandırılmasının çok daha farklı bir boyutunu oluşturmaktadır.

Anayasa'nın 90.maddesi, usulüne göre yürürlüğe konulmuş temel hak ve özgürlüklere ilişkin milletlerarası antlaşmalarla kanunların aynı konuda farklı hükümler içermesi nedeniyle çıkabilecek uyuşmazlıklarda milletlerarası antlaşma hükümleri esas alınması gerektiğini belirtmektedir. Grev hakkına yönelik olarak gerek UÇÖ sözleşmelerinin gerek AİHS'nin ve gerekse ASS'nin normlar hiyerarşisinde kanunların üstünde yer aldığı aşikardır. Temel bir insan hakkı olan grev hakkının uygulanmasında sayılan uluslararası metinlerin kanunlardan çok daha önce esas alınması gerekirken uygulamada bunun sağlanmadığı görülmektedir.

Yine belirtmelidir ki kanuni düzenlemeler dışında bağımlı çalışanların sendikalı oldukları gerekçesiyle günlük yaşamda sıkça işten çıkarılmaları veya işe kabul edilmemeleri, hükümet organlarının grevi engelleyici açıklamaları ve grevler neticesinde uygulanan para cezaları gibi yaptırımlar da grevin sınırlandırılması manasına gelmektedir. Kanunen gerekli düzenlemelerin yapılması bu noktada yeterli olmamaktadır. Devletler kanuni düzenlemelerin yanında insan haklarının uygulanmasını engelleyici süjeleri ortadan kaldırıp gerekli tüm pozitif ve negatif

yükümlülüklerini yerine getirmelidir. Grev hakkının önemi sadece toplu iş kanunu düzenlemelerinde kalmamalı, pratikte de uygulanması kolaylaştırılmalıdır.

Tüm bu nedenlerle ülkemizde grev hakkının hukuka ve uluslararası tüm metinlere ve içtihatlarla uygun hale gelmesini sağlama amacıyla hukukumuzda grev hakkının sınırlandırılmasının sakıncalı boyutları ortaya konulmaya çalışılmıştır. Çalışmamızın amacı grev hakkının uygulanmasının önündeki engellerin açıkça ortaya konulması ve bu sayede uluslararası ilkelerle kıyaslama yaparak grev hakkının yerinin ve öneminin aktarılmasına, hukuka uygun bir şekilde uygulanmasına katkı sağlamaktır.



KAYNAKÇA

- 275 Sayılı Toplu İş Sözleşmesi, Grev ve Lokavt Kanunu. (1963, 07 24). *Resmi Gazete*.
- 4857 Sayılı İş Kanunu. (2003, Haziran 6). *Resmi Gazete*.
- 6356 sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu. (2012, 11 07). *Resmi Gazete*(28460).
- Akbay, M. (1950). Grev Bir Hak Mıdır? *Ankara Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi*, 7(3).
- Aktay, N. (2015). *Toplu İş Hukuku*. Ankara: Gazi Kitabevi.
- Aktoprak, P. (2017). Lizbon Antlaşması Sonrası Avrupa Birliği Adalet Divanı Bakımından Temel Hakların İncelenmesi. *D.E.Ü. Hukuk Fakültesi Dergisi*, Prof. Dr. Şeref Ertuş'a Armağan, 19(Özel).
- Akyiğit, E. (2008). *İş Hukuku*. Ankara: Seçkin Yayıncılık.
- Alçıçek, D. (2018). Uluslararası Çalışma Örgütü (ILO) Normları ve Uluslararası Sözleşmeler Açısından Toplu Eylem Hakkı. *Econder Uluslararası Akademik Dergi*, 2(1).
- Alpagut, G. (2016). Toplu Eylem Hakkı ve Sınırları Yargıtay'ın Konuya İlişkin Bir Kararının Düşündürdükleri. *İstanbul Üniversitesi Yayınları*, 74(Prof.Dr.Fevzi Şahlanan'a Armağan).
- Alptekin Güney, K. A. (tarih yok). Türk Hukuku'nda Grev Yasakları ve ILO Normları. *Çalışma ve Toplum*(1).
- Avrupa Sosyal Şartı'nın Onaylanmasının Uygun Bulunduğuna Dair Kanun. (1989, 07 04). *Resmi Gazete*(20215).
- Aziz Can Tuncay, B. S. (2013). *Toplu İş Hukuku*. İstanbul: Beta Yayıncılık.
- Aziz Çelik. (2008). Milli Güvenlik Gerekçeli Grev Ertelemeleri. *Çalışma ve Toplum Dergisi*(18).

- Caniklioğlu, N. (2013). 6356 Sayılı Kanun'a Göre Grev Yasakları ve Grevin Ertelenmesi. *alışma ve Toplum*(4).
- Demir, F. (2013). *En Son Yargıtay Kararları Işışında İş Hukuku ve Uygulaması*. İzmir: Albi Yayıncılık.
- Demir, F. (2005). 2822 Sayılı Toplu İş Sözleşmesi Grev ve Lokavt Kanununu Değiştiren Yasa Tasarısı Taslağı Hakkında Düşünceler. *alışma ve Toplum*.
- Ekmekçi, Ö. (2018). *Toplu İş Hukuku Dersleri*. İstanbul: On İki Levha Yayıncılık.
- Elbir, H. K. (1967). *İş Hukuku*. İstanbul: Filiz Kitabevi.
- Engin, E. M. (2013). 6356 Sayılı Yasa'da Toplu İş Sözleşmesi Yetkisi. *alışma ve Toplum*(4).
- Erdoğan, G. (2008). Avrupa Sosyal şartı ve Gözden Geçirilmiş Avrupa Sosyal şartı. *TBB Dergisi*(77).
- Erişçi, L. (1951). *Türkiye'de İşçi Sınıfının Tarihi*. İstanbul.
- Esener, T. (1975). *İş Hukuku*. Ankara: Sevinç Matbaası.
- Ezer, B. (2016). *Grev Hakkına İlişkin Sınırlama Ve Yasaklar*. Ankara: Seçkin Yayıncılık.
- Fakóltesi, K. H. (2013). *İş Hukukunda Güncel Sorunlar 3*. Ankara: Seçkin Yayıncılık.
- Fişek, K. (1969). *Devlete Karşı Grevlerin Kritik Tahlili*. Ankara: Sevinç Matbaası.
- Gülmez, M. (2010). Sendikal Hakların Bölünmezliği: "Toplu Sözleşmesiz ve Grevsiz Sendika Hakkı, Özünden Yoksundur". *alışma ve Toplum*(3).
- Gülmez, M. (2018). Sendika Hakkı, Toplu Sözleşme ve Grevi de İçeren Toplum Eylem Haklarını Kapsar Mı? *alışma ve Toplu Dergisi*(15).
- Günay, C. İ. (1999). *Toplu İş Sözleşmesi Grev ve Lokavt Hukuku*. Ankara: Turhan Kitabevi .
- Gürsel, İ. (2016). İdari Kararla Greve Müdahale. *Dokuz Eylül Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 18(4).

- Güzel, A. (1986). 3008 Sayılı İş Yasasının Önemi ve Başlıca Hükümleri. *Sosyal Siyaset Konferansları Dergisi*(35-36).
- Hamdi Mollamahmutoğlu, M. A. (2011). *İş Hukuku*. Ankara: Turhan Kitabevi.
- ILO. (2006). *Freedom of Association, Digest of decisions and principles of the Freedom of Association Committee of the Governing Body of the ILO*. Geneva.
- (2018). *ILO Freedom of association, Compilation of decisions of the Committee on Freedom of Association, Sixth edition*.
- Işıklı, A. (2002). *İş Hukuku*. Ankara: İmaj Yayınevi.
- İştar Cengiz Urhanoglu, E. M. (2011). Türk Hukuku'nda Grev Yasakları. *Türkiye Adalet Akademisi Dergisi*(5).
- İzveren, A. (1974). *İş Hukuku*. Ankara: Doğu Matbaacılık.
- Kabakçı, M. (2004). *Grev Ve Lokavt*. İstanbul: EMO Yayıncılık.
- Kamu Hizmetinde Örgütlenme Hakkının Korunmasına ve İstihdam Koşullarının Belirlenmesi Yöntemlerine İlişkin 151 Sayılı Sözleşme. (1992, 12 11). *Resmi Gazete*(21432).
- Kamu-İş. (1997). *ILO Normları ve Türk İş Hukuku*. Ankara.
- Kenan Tunçomağ, T. C. (2003). *İş Hukukunun Esasları*. İstanbul: Beta Yayıncılık.
- Kılıçoğlu, M. (2013). *6356 Sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu Yorumu*. Ankara: Bilge Yayınevi.
- Koç, Y. (1999). Türkiye'de Sendikalaşma Hakkı ve Ilo İlkeleri. *Türk-İş Eğitim Yayınları*(31).
- Köse, S. (2018). ILO:Grev Hakkına İlişkin Kriz. *İnsan Ve İnsan Dergisi*, 5(15).
- Kutal, M. (1971). Hükümetin Greve Müdahalesi. *Sosyal Siyaset Konferansları Dergisi*(22-23).
- Kutal, M. (2008). Grev Hakkının Uluslararası Normları ve Türk Mevzuatının Bunlara Uyum Sorunu.

- Kutal, M. (2018). Grev Ertelemelerinde Yürütme Organının Yetkisinin Sınırlanması. *International Journal of Economics, Administrative and Social Science*, 1(1).
- Makal, A. (1987). *Grev-Kuramlar ve Uluslararası Farklılıklar*. Ankara: V Yayınları.
- Manav, E. (2016). *Türk Hukukunda Grevin İş Sözleşmelerine Etkisi*. Ankara: Turhan Kitabevi.
- Narmanlıoğlu, Ü. (1990). *Grev*. Ankara: Ankara Üniversitesi Basımevi.
- Narmanlıoğlu, Ü. (2001). *İş Hukuku II-Toplu İş İlişkileri*. İzmir: D.E.Ü. Matbaası.
- Nizamettin Aktay, K. A. (2011). *İş Hukuku*. Ankara: Gazi Kitabevi.
- Oğuzman, K. (1964). *Hukuki Yönden Grev Ve Lokavt-Toplu İş Sözleşmesi Grev Ve Lokavt Kanunu'nun Sistemik Tetkiki*. İstanbul: Fakülteler Matbaası.
- Oğuzman, K. (1973). *Türkiye'de Toplu İş Sözleşmesi; Grev, Lokavt, Tahkim ve Arabuluculuk Düzeni Nasıl Olmalıdır*. İstanbul: Fakülteler Matbaası.
- Oğuzman, K. (1975). *Hukuki Yönden İşçi İşveren İlişkileri*. İstanbul: Fakülteler Matbaası.
- Orhan Tuna, M. K. (1962). *Grev Hakkı Başlıca Meseleleri ve Memleketimiz Bakımından Tanzimi*. İstanbul: İstanbul Üniversitesi İktisat Fakültesi Yayınları.
- Özerkmen, N. (tarih yok). Geçmişten Günümüze Türkiye'de Anayasa ve Yasalarda Sendikal Hakların Düzenlenmesi ve Getirilen Kısıtlamalar. *Ankara Üniversitesi Dil ve Tarih Coğrafya Fakültesi Dergisi*(43).
- Öztürk, B. (2016). Karşılaştırmalı Hukuk ve Türk Hukukunda Grev (Toplu Eylem) Hakkının Değerlendirilmesi: Üç Farklı Yargıtay Kararı Işığında Toplu Eylem Hakkı. *Çalışma Ve Toplum Dergisi*(4).
- Pir Ali Kaya, C. G. (2015). Uluslararası İnsan Hakları Hukukunda Toplu Eylem Hakkı. *Sosyal Siyaset Konferansları Dergisi*(68).
- Sendika Özgürlüğüne ve Örgütlenme Hakkının Korunmasına İlişkin 87 Sayılı Sözleşme. (1993, Şubat 25). *Resmi Gazete*(21507).

- Sönmez, A. (2005). Polis Meclisinin Kuruluşu ve Kaldırılışı. *Ankara Üniversitesi Tarih Araştırmaları Dergisi*, 24(37).
- Sur, M. (1987). *Grev Kavramı*. İzmir: Dokuz Eylül Üniversitesi Yayınları.
- Sur, M. (1995). *İş Hukukunun Uluslararası Kaynakları*. İzmir: Döner Sermaye İşletmesi Yayınları.
- Sur, M. (2009). *İş Hukuku-Toplu İlişkiler*. Ankara: Turhan Kitabevi.
- Sur, M. (2011). *İş Hukuku Toplu İlişkiler*. Ankara: Turhan Kitabevi.
- Sur, M. (tarih yok). Uluslararası Normlar ve 6536 Sayılı Kanun'un Toplu İş Sözleşmeleri ve Grev Hakkındaki Hükümleri. *Dokuz Eylül Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi*, 15(Özel Sayı).
- Tankut Centel. (2014). Yasal Greve Müdahalede Grev Oylaması Uygulaması. *TİSK Akademi Yayınları*(1).
- Tuncay, A. (2010). *Toplu İş Hukuku*. İstanbul: Beta Basım Yayım Dağıtım AŞ.
- Urcan ve Diğerleri v. Türkiye Kararı (Avrupa İnsan Hakları Mahkemesi 2008).
- Ünsal, E. (2011). Grev Hakkının Geleceği. *TBB Dergisi*(92-681).
- Veldman, A. (2013). "The Protection of the Fundamental Right to Strike within the Context of the European Internal Market: Implications of the Forthcoming Accession of the EU to the ECHR. *Utrecht Law Review Dergisi*, 9(1).
- Westermarck, H. (2008). The Balance Between Fundamental Freedoms And Fundamental Rights In The European Community. *University Of Lund Faculty Of Law*.
- Yetki Tespiti ile Grev Oylaması Hakkında Yönetmelik. (2013, 10 11). (28792).
- 2014/3628 E. (Danıştay 10.Dairesi 07 16, 2014).
- 2000/4436 E. (Danıştay 10.Dairesi 10 10, 2000).
- 1995/6497 E. (Danıştay 10.Dairesi 10 15, 1997).
- 2014/12166 E. (T.C. Anayasa Mahkemesi 07 02, 2015).

2015/14862 E. (T.C. Anayasa Mahkemesi 05 09, 2018).

2013/1 E. (T.C. Anayasa Mahkemesi 10 22, 2014).

Karlheinz Schmidt v. Germany, 13580/88 (Avrupa İnsan Hakları Mahkemesi 07 18, 1994).

Enerji Yapı-Yol Sen v. Türkiye, 68959/01 (2009).

Hrvatski Liječnički Sindikat v. Hırvatistan Kararı, 36701/09 (Avrupa İnsan Hakları Mahkemesi 2014).

National Union of Rail, Maritime and Transport Workers v. Birleşik Krallık Kararı, 31045/10 (2014).

Airey v. Ireland, 6289/73 (Avrupa İnsan Hakları Mahkemesi 1981).

Akarsubaşı ve Alçıçek v. Türkiye, 19620/12 (Avrupa İnsan Hakları Mahkemesi 2018).

Bakanlar Kurulu Kararı. (1949, 06 4). Resmî Gazete (9119).

Bakanlar Kurulu Kararı. (2003, 06 25). Resmî Gazete (2003/5923).

Bakanlar Kurulu Kararı. (2003,07 21). Resmî Gazete (2003/5832).

Bakanlar Kurulu Kararı. (2014, 06 25). Resmî Gazete (29043).

Bakanlar Kurulu Kararı. (2014, 07 21). Resmî Gazete (29070).

Bakanlar Kurulu Kararı. (2015, 01 30). Resmî Gazete (29252).

Bakanlar Kurulu Kararı. (2017, 04 09). Resmî Gazete (2007/11907).

Bakanlar Kurulu Kararı. (2017, 06 05). Resmî Gazete (30087).

Bakanlar Kurulu Kararı. (2017, 05 22). Resmî Gazete (30073).

Bakanlar Kurulu Kararı. (2017, 01 17). Resmî Gazete (29952).

Bakanlar Kurulu Kararı. (2017, 03 20). Resmî Gazete (30013).

Bakanlar Kurulu Kararı. (2017, 01 18). Resmî Gazete (29952).

Bakanlar Kurulu Kararı. (2017, 05 16). Resmî Gazete (30073).

Bakanlar Kurulu Kararı. (2017, 06 05). Resmî Gazete (30087).

Bakanlar Kurulu Kararı. (2018, 05 17). Resmî Gazete (30429).

Bakanlar Kurulu Kararı. (2018, 01 24). Resmî Gazete (30313).

Cumhurbaşkanı Kararı. (2019, 01 08). Resmî Gazete (30649).

(Nisan 29, 2019 tarihinde <http://www.unicankara.org.tr/today/1.html#1m> adresinden alındı

87 No'lu Sendika Özgürlüğü ve Sendikalaşma Hakkının Korunması Sözleşmesi. 04 29, 2019 tarihinde https://www.ilo.org/ankara/conventions-ratified-by-turkey/WCMS_377261/lang--tr/index.htm adresinden alındı

98 No'lu Örgütlenme ve Toplu Pazarlık Hakkı Sözleşmesi. (2015, 06 18). 05 01, 2019 tarihinde https://www.ilo.org/Ankara/Conventions-Ratified-By-Turkey/WCMS_377267/Lang--Tr/Index.Htm adresinden alındı

Avrupa Birliği Temel Haklar Bildirgesi. 04 29, 2019 tarihinde <https://www.avrupa.info.tr/tr/avrupa-birligi-temel-haklar-bildirgesi-708> adresinden alındı

Avrupa İnsan Hakları Sözleşmesi. 03 19, 2019 tarihinde <http://www.danistay.gov.tr/upload/avrupainsanhaklarisozlesmesi.pdf> adresinden alındı

BAYCIK, D. D. Sosyal Diyalog, Örgütlenme Özgürlüğü ve Toplu Sözleşme Hakkına İlişkin ILO ve AB Standartlarına Uyum Değerlendirmesi ve Öneriler, Çalışma Hayatında Sosyal Diyalogun Geliştirilmesi Projesi. 04 13, 2019 tarihinde https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---europe/---ro-geneva/---ilo-ankara/documents/publication/wcms_682559.pdf adresinden alındı

BM Ekonomik, Sosyal ve Kültürel Haklara İlişkin Uluslararası Sözleşme. (2019, Mart 19). <http://www.un.org.tr/humanrights/images/pdf/4-EkonomikSosyalKulturelHaklarSozlesmesi.pdf> adresinden alındı

BM İnsan Hakları Beyannamesi. Mart 18, 2019 tarihinde <http://www.un.org.tr/humanrights/images/pdf/1-insan-haklari-evrensel-beyannamesi.pdf> adresinden alındı

BM Medeni ve Siyasal Haklara İlişk. <http://www.un.org.tr/humanrights/images/pdf/3-MedeniVeSiyasiHaklaraIliskinSozlesme.pdf>, adresinden alındı

BM Medeni ve Siyasi Haklara İlişkin Uluslararası Sözleşme. Mart 19, 2019 tarihinde <http://www.un.org.tr/humanrights/images/pdf/3-MedeniVeSiyasiHaklaraIliskinSozlesme.pdf>, adresinden alındı

Conference Committee On The Application Of Standards-“Record Of Proceedings. (2017, 06 15). 12 12, 2018 tarihinde https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_norm/-normes/documents/publication/wcms_643937.pdf adresinden alındı

Çelik, A. (2013, 07 09). Bir grevfobi öyküsü: Bütün yönleriyle THY grevi (Erişim Tarihi:01.05.2019). 05 01, 2019 tarihinde <https://t24.com.tr/yazarlar/aziz-celik/bir-grevfobi-oykusu-butun-yonleriyle-thy-grevi,7030> adresinden alındı

Danıştay Birleşik Metal İş'in grev yasağına itirazını reddetti. (2017, 03 01). 04 26, 2019 tarihinde <http://www.soldefter.com/2017/03/01/danistay-birlesik-metal-isin-grev-yasagina-itirazini-reddetti/> adresinden alındı

Declaration On Social Progress And Development. Nisan 28, 2019 tarihinde <https://internationallaw.uslegal.com/international-human-rights/universal-human-rights-instruments/social-welfare-progress-and-development/declaration-on-social-progress-and-development/> adresinden alındı

EMİS'e direnen metal işçisine yasak: Grev "milli güvenliği bozucu" ilan edildi. (2017, 01 20). 04 26, 2019 tarihinde <http://yarinhaber.net/emek/48227/emise-direnen-metal-iscisine-yasak-grev-milli-guvenligi-bozucu-ilan-edildi> adresinden alındı

European Committee of Social Rights. 05 01, 2019 tarihinde <https://www.coe.int/en/web/european-social-charter/european-committee-of-social-rights> adresinden alındı

European Social Charter (revised) European Committee Of Social Rights Conclusions 2012. (2013). 05 01, 2019 tarihinde https://humanrightscenter.bilgi.edu.tr/media/uploads/2015/05/08/Turkey2012_en.pdf adresinden alındı

History Of The ILO. Nisan 04, 2019 tarihinde <https://www.ilo.org/global/about-the-ilo/history/lang--en/index.htm>, adresinden alındı

Hovary, C. L. (2013). “Showdown at The ILO? A Historical Perspective on Employer’s Group’s 2012 Challenge to the Right to Strike”. *Industrial Law Journal*(42).

Hovary, C. L. (tarih yok). Showdown at The ILO? A Historical Perspective on Employer’s Group’s 2012 Challenge to the Right to Strike. 03 16, 2019 tarihinde https://www.academia.edu/9784611/C._La_Hovary_Showdown_at_the_ILO_A_Historical_Perspective_on_the_Employers_Group_s_2012_Challenge_to_the_Right_to_Strike_Industrial_Law_Journal_42_4_2013_338-368 adresinden alındı

How the ILO Works. (Tarih yok). Nisan 28, 2019 tarihinde <https://www.ilo.org/global/about-the-ilo/how-the-ilo-works/lang--en/index.htm> adresinden alındı

ILO. (Tarih yok). International Trade Union Confederation (Ituc) The Right To Strike And The Ilo: The Legal Foundations. 12 14, 2018 tarihinde https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_dialogue/---actrav/documents/genericdocument/wcms_245669.pdf adresinden alındı

Mission and İmpact of the ILO. Kasım 21, 2018 tarihinde <https://www.ilo.org/global/about-the-ilo/mission-and-objectives/lang--en/index.htm> adresinden alındı

National Labor Relations Act. (1935). 05 03, 2019 tarihinde <https://www.ourdocuments.gov/doc.php?flash=false&doc=67> adresinden alındı

Müdürlüğü, M. B. (2007). Avrupa Tek Senedi. 04 25, 2019 tarihinde <https://www.ikv.org.tr/images/files/A4-tr.pdf> adresinden alındı

Planı, 7. Y. (2019, 05 01). <http://www.sbb.gov.tr/wp-content/uploads/2018/11/Yedinci-Be%C5%9F-Y%C4%B1ll%C4%B1k-Kalk%C4%B1nma-Plan%C4%B1-1996-2000%E2%80%8B.pdf> adresinden alındı

Schutter, K. O. (tarih yok). Avrupa Sosyal Şartı: Avrupa İçin Yeni Bir Sosyal Anayasa. 03 19, 2019 tarihinde

https://www.anayasa.gov.tr/files/insan_haklari_mahkemesi/avrupa_sosyal_sarti/AvrupaSosyalSarti2.pdf adresinden alındı

T.C. Cumhurbaşkanlığı Strateji ve Bütçe Başkanlığı. (Tarih yok). Kalkınma Planları. 05 09, 2019 tarihinde <http://www.sbb.gov.tr/kalkinma-planlari/> adresinden alındı

İZBAN Grevi'ne fiili grev yasağı. (2019, 02 06). 04 26, 2019 tarihinde <http://gazetehayir.com/izban-grevine-fiili-grev-yasagi/> adresinden alındı

