



TOPLU İŞ HUKUKUNDA GREV VE LOKAVT

TUFAN TOLGA ARSLANTÜRK

Yüksek Lisans Tezi

Lisansüstü Eğitim Enstitüsü

İzmir Ekonomi Üniversitesi

İzmir

2020

TOPLU İŞ HUKUKUNDA GREV VE LOKAVT

Tufan Tolga ARSLANTÖRK

İzmir Ekonomi Üniversitesi Lisansüstü Eğitim Enstitüsü
Özel Hukuk Anabilim Dalı'na
Yüksek Lisans Tezi
olarak sunulmuştur.

İzmir
2020

ÖZET

TOPLU İŞ HUKUKUNDA GREV VE LOKAVT

Tufan Tolga ARSLANTÜRK

İzmir Ekonomi Üniversitesi
Özel Hukuk Tezli Yüksek Lisans Programı

Tez Danışmanı: Doç. Dr. Zeynep ŞİŞLİ

Temmuz, 2020

Toplu iş uyuşmazlıklarının çözüm yöntemleri olarak grev ve lokavt, hukuksal çerçeveleri ve uygulanmasında ortaya çıkan sorunların irdelenmesi amacı ile, bu yüksek lisans tezinin konusu olarak belirlenmiştir. Bu amaçla öncelikle grev ve lokavtın hukuksal kavramlar olarak anlamı ve tarihsel gelişimi kısaca açıklandıktan sonra uluslararası belgelerde ve Türk hukukundaki yeri, yürürlükteki 6356 sayılı Kanun çerçevesinde uygulanma koşulları ve son olarak kanun dışı kabul edildiği haller ile hukuki sonuçları irdelenmiştir. Tez içeriğinde bu hakların kullanılabilirliği ve uygulamada karşılaşılan sorunlar tartışılmaya ve sonuç bölümünde eleştirel bir bakış açısı ile önemli noktalara dikkat çekilmeye çalışılmıştır. Bu çalışma, 6356 sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu çerçevesinde iş sözleşmesine tabi çalışanların tabi bulunduğu grev ve lokavtla sınırlı yapılmış, Türk Hukukunda farklı bir düzenlemeye konu olan kamu çalışanlarının toplu iş hakları incelenmemiştir.

Anahtar Kelimeler: Grev, Kanuni Grev, Kanun Dışı Grev, Lokavt, Kanuni Lokavt,

Kanun Dışı Lokavt.



ABSTRACT

STRIKES AND LOCKOUTS IN COLLECTIVE LABOR LAW

Tufan Tolga ARSLANTÜRK

Izmir University of Economics Graduate School
Private Law Master's Program with Thesis

Advisor: Assoc. Dr. Zeynep ŞİŞLİ

July, 2020

Strike and lockout for settlement of collective labour disputes are determined as the subject of this master's thesis with the aim of examining the legal frame work and the problems regarding the practice of them. The definition and historical development of strikes and lockouts as legal concepts are explained briefly at first, and then their places in international legal documents and Turkish legislation including legal conditions for application are explained, and illegal strike and lockout examined at last. In particular, the usability of these methods and related problems in legal practice are tried to be discussed within the text to that end. In conclusion, the important points are summarized with a critical approach. The subject is addressed mainly within the context of Turkish Act No.6356 Trade Unions and Collective Labour Agreements and limited with the collective rights of workers who work based on labour contract and the union rights of public officials are not covered because of being regulated by a different act.

Keyword: Strike, Legal Strike, Illegal Strike, Lockout, Legal Lockout, Illegal Lockout.

İÇİNDEKİLER TABLOSU

ÖZET.....	III
ABSTRACT.....	V
İÇİNDEKİLER TABLOSU	VII
KISALTMALAR LİSTESİ.....	X
BÖLÜM 1:TOPLU İŞ UYUŞMAZLIĞI, GREV VE LOKAVT	1
1.1.İş Uyuşmazlığı Türleri ve Toplu İş Uyuşmazlığı Çözüm Yolları	1
1.1.1.İş Uyuşmazlığı Kavramı ve Türleri	1
1.1.1.1.Tarafları Bakımından	2
1.1.1.1.1.Bireysel İş Uyuşmazlığı.....	2
1.1.1.1.2.Toplu İş Uyuşmazlığı.....	2
1.1.1.2.Konu Bakımından	3
1.1.1.2.1.Hak Uyuşmazlığı	3
1.1.1.2.2 Menfaat Uyuşmazlığı	4
1.1.2.Uyuşmazlık Çözüm Yolları	4
1.1.2.1.Barişçıl Çözüm Yolu	5
1.1.2.2.Mücadeleci Çözüm Yolu	9
1.2.Grevin Tanımı,Türleri ve Tarihsel Gelişimi	9
1.2.1. Grevin Tanımı.....	9
1.2.2.Grev Türleri.....	12
1.2.2.1.Menfaat Grevi.....	12
1.2.2.2.Hak Grevi.....	12
1.2.2.3.Siyasi Grev.....	12
1.2.2.4.Nöbetleşe ve Dönen Grev	15
1.2.2.5.Oturma Grevi.....	16
1.2.2.6.Dayanışma Grevi	17
1.2.2.7.Genel Grev.....	19
1.2.2.8.Kısa Süreli Grev.....	20
1.2.2.9.Uyarı Grevi	21
1.2.3.Tarihsel Gelişimi	22
1.3.Lokavtın Tanımı ve Türleri	27
1.3.1.Lokavtın Tanımı.....	27
1.3.2.Lokavt Türleri.....	30
1.3.2.1.Saldırı Lokavtı.....	30
1.3.2.2.Savunma Lokavtı.....	30
BÖLÜM 2:ULUSLARARASI BELGELERDE VE TÜRK HUKUKUNDA GREV HAKKI VE LOKAVT	32
2.1.Uluslararası Belgelerde Grev Hakkı ve Lokavt.....	32
2.1.1.Uluslararası Çalışma Örgütü(İLO) Sözleşmeleri	32
2.1.2.Avrupa Sosyal Şartı	36
2.1.3.BM Ekonomik Sosyal Kültürel Haklar Sözleşmesi.....	39
2.2.Türk Hukukunda Grev.....	40
2.2.1.Türk Hukukunda Grev Hakkının Tarihsel Gelişimi.....	40
2.2.1.1 1961 Anayasasında Grev Hakkı ve Kanuni Düzenlemeleri.....	43

2.2.1.2. 1982 Anayasasında Grev Hakkı , Kanuni Düzenlemeleri ve 6356 Sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu	45
2.2.2 Türk Hukukunda Grevin Tanımı ve Unsurları	49
2.2.2.1 Grevin Tanımı.....	49
2.2.3.Grevin Unsurları	52
2.2.3.1.Maddi Unsur.....	52
2.2.3.2.Manevi Unsur	59
2.3.Türk Hukukunda Lokavt.....	62
2.3.1.Türk Hukukunda Lokavtın kısa tarihi.....	62
2.3.2. Türk Hukukunda Lokavt Tanımı.....	64
2.3.3. Türk Hukukunda Lokavtın Unsurları	66
2.3.3.1.İşçilerin Topluca İşten Uzaklaştırılması.....	66
2.3.3.2.Faaliyeti Tamamen Durduracak Şekilde Olması.....	69
2.3.3.3.İşçilerin İşten Uzaklaştırılması Ayrı Bir Hakka Dayanmaması	70
BÖLÜM 3:TÜRK HUKUKUNDA KANUNİ GREV VE LOKAVT ŞARTLARI ..	74
3.1.Kanuni Grevin Şartları	74
3.1.1.Bir Toplu İş Uyuşmazlığı ve Menfaat Uyuşmazlığı Olmalı.....	75
3.1.2.Mesleki Amaca Uygunluk.....	77
3.1.3.Kanuni Usule Uygunluk	79
3.1.3.1.Uyuşmazlığın Barışçıl Yolla Çözümün Denenmiş Olması.....	79
3.1.3.2.Yetkili İşçi Sendikası Tarafından Grev Kararının Alınması.....	80
3.1.3.3.Grev Kararının Alınması, Tebliği.....	81
3.1.3.4.Grev Kararının İlanı.....	83
3.1.4.Grev Uygulamasını Engelleyen Nedenlerin Bulunmaması	84
3.1.4.1.Grev oylaması	85
3.1.4.2.Grev Yasağının Bulunmaması	91
3.1.4.3.Grev Ertelemesi	93
3.2.Kanuni Grevin Sonuçları	98
3.2.1.İş Yerinden Ayrılma Zorunluluğu.....	98
3.2.2.Çalışma Serbestiyeti.....	100
3.2.3.Grevin İş Sözleşmesine Etkisi.....	104
3.2.4.Başka İşçi Çalıştırmama-Başka Yerde Çalışmama Yükümlülüğü.....	108
3.2.6.Zarardan Sorumluluk	111
3.3.Kanuni Lokavtın Unsurları	113
3.3.1.Mesleki Amaç	113
3.3.2.İşveren veya İşveren Kuruluşu Kararına Dayanması	114
3.3.3.Yasaklanmamış Olması	115
3.3.4.Kanuni Usule Uygunluk	115
3.4.Kanuni Lokavtın Sonuçları	116
3.5.Kanuni Grev ve Lokavtın Sona Erme Halleri	117
BÖLÜM 4:TÜRK HUKUKUNDA KANUN DIŞI GREV VE LOKAVT	120
4.1.Kanun Dışı Grev ve Grev Hakkının Kötüye Kullanımı.....	120
4.1.1.Kanun Dışı Grev.....	120
4.1.1.1. Kanun Dışı Grev Kavramı	120
4.1.1.2.Kanun Dışı Grevin Tespiti	122
4.1.2.Grev Hakkının Kötüye Kullanılması	125

4.1.3.Kanun Dışı Grevin Sonuçları	131
4.1.3.1.Cezai Sonuçları.....	131
4.1.3.2.Hukuki Sonuçları	132
4.1.3.2.1.İş Sözleşmesine Etkisi.....	132
4.1.3.2.2.Zarardan Sorumluluk.....	138
4.2.Yasadışı Lokavt ve Lokavt Hakkının Kötüye Kullanımı.....	143
4.2.1.Yasadışı Lokavt Kavramı.....	143
4.2.2.Yasadışı Lokavt Sonuçları	143
4.2.2.1.Hukuki Sonuçları	143
4.2.2.2.Cezai Sonuçları.....	145
4.2.3.Lokavt Hakkının Kötüye Kullanımı	145
BÖLÜM 5:SONUÇ.....	150
KAYNAKÇA.....	158



KISALTMALAR LİSTESİ

AY: Anayasa

E: Esas

HD: Hukuk Dairesi

HMK: Hukuk Muhakemeleri Kanunu

İK: İş Kanunu

İLO: Uluslararası Çalışma Örgütü

K: Karar

MK: Medeni Kanun

SenTİSK: Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu

T: Tarih

TBK: Türk Borçlar Kanunu

TİS: Toplu İş Sözleşmesi

TSGLK: Toplu İş Sözleşmesi ,Grev ve Lokavt Kanunu

YARG: Yargıtay

YHK: Yüksek Hakem Kurumu

YTGÖY: Toplu İş Sözleşmesi Yetki Tespiti ile Grev Oylaması Hakkında
Yönetmelik

BÖLÜM 1: TOPLU İŞ UYUŞMAZLIĞI, GREV VE LOKAVT

1.1.İş Uyuşmazlığı Türleri ve Toplu İş Uyuşmazlığı Çözüm Yolları

1.1.1.İş Uyuşmazlığı Kavramı ve Türleri

İşçi ve işveren arasındaki iş ilişkisi Avrupa da sanayi devrimi ile ortaya çıkmış bir kavramdır. Sanayi kuruluşlarının çıkmasıyla birlikte bir işçi kesimi oluşmuş, işverenlerin güçlü işçilerin zayıf olduğu bir ilişki modeli ortaya çıkmıştır. Bu ilişki modelinde işveren ile işçi arasındaki ilişkide çeşitli uyuşmazlıklar yaşanmaya başlanmıştır. İşveren ile işçi kesimi arasındaki ilişki toplumu sosyal ekonomik olarak etkilediği toplumsal bir problem haline gelmiştir. Çalışma hayatında iş uyuşmazlıklarını, tarafları ve toplumu tatmin edebilecek bir şekilde çözüme kavuşturma ihtiyacı doğmuştur¹. İşverene göre ekonomik ve sosyal açıdan güçsüz olan işçilerin bir araya gelerek oluşturdukları sendikalar vasıtası ile mücadele ederek – haklarını talep etmeleri ile gelişen toplumsal sorunlar, bu alanın, hukuk kuralları ile düzenlenmesini gerektirmiş ve iş hukukunun bir alanı olarak toplu iş hukuku ayrıca gelişmiştir.

Toplu olarak örgütlenen işçilerin iş mücadelesinde başvurdukları grev ve buna karşı ortaya çıkan lokavt olgusunun hukuki düzenleme gerekleri sonucu; kanun koyucu iş mücadele imkanlarını bazen tamamen kısıtlamış, bazen belli bir sistemi içinde kurallarla sınırlandırmıştır. Kanun koyucu “*kamu düzeni*” ve “*kamu yararı*”nı korumak adına iş uyuşmazlıklarına müdahale ederek iş uyuşmazlıklarının çözümünde başvurulacak usulleri bizzat düzenleme gereği duymuştur².

İş sözleşmesinin tarafı olan işçi ve işveren arasında ortaya çıkabilecek uyuşmazlık türleri taraflarına göre bireysel iş uyuşmazlıkları ve toplu iş uyuşmazlıkları, konu bakımından ise hak ve menfaat(çıkar) uyuşmazlığı olarak sınıflandırılmaktadır.

¹ Mollamahmutoğlu, H. (1993) *Türk Hukukunda Lokavt*. Ankara: Tarhan, s.1

² Demir, F. (2002) *Yargıtay Kararları ışığında İş Hukuku ve Uygulaması*. İş Güvencesi yasası ile Yeniden Düzenlenmiş 2. Baskı. İzmir: Fakülteler kitabevi, s.293

1.1.1.1.Tarafları Bakımından

1.1.1.1.1.Bireysel İş Uyuşmazlığı

Bireysel iş uyuşmazlığı işçi ile işveren arasında iş sözleşmesi ya da mevzuattan kaynaklanan uyuşmazlıklara verilen isimdir³. Bununla birlikte, bireysel bir iş uyuşmazlığı işçi veya işveren kuruluşlarınca benimsenerek, işçi topluluğunun bütününe veya belirli bir grubunu ilgilendirdiği iddiasıyla toplu iş uyuşmazlığına da dönüştürülebilir⁴.

Tarafların işçi ve işveren olduğu bir uyuşmazlık, topluluğu ilgilendirdiği halde toplulukça üstlenilmediği durumda ise bireysel olarak nitelendirilir.

SUR, bireysel ilişkide kaynağını bulan bir uyuşmazlıkta işçi ve işveren ferdi olarak taraf iseler veya uyuşmazlık topluluğu ilgilendirmekle birlikte toplulukça üstlenilmediği takdirde “*ferdi (bireysel) iş uyuşmazlığı*”nın söz konusu olacağını belirtmiştir⁵. Kısaca taraflar açısından değerlendirildiğinde, uyuşmazlık eğer işçi topluluğu ile işveren arasında ise toplu iş uyuşmazlığı, işçi ile işveren arasında ise bireysel iş uyuşmazlığı mevcut olacağı ifade edilebilir⁶.

1.1.1.1.2.Toplu İş Uyuşmazlığı

Uyuşmazlığın konusu, bir işçi topluluğunun ortak menfaatlerini ilgilendirdiğinde, toplu iş uyuşmazlığından söz edilebilir⁷. Bir tarafın işveren veya işveren sendikasının diğer tarafın işçi topluluğu olan uyuşmazlık türü olarak ifade edebiliriz. Kısacası topluluk hukukunu ilgilendiren bir husustur. Tek bir işçinin işverenle olan menfaat çatışmasından doğan uyuşmazlık her ne kadar işçinin sendikası olsa ve sendika olarak işçiye destek olsa veya işçiyi temsil etse de bu uyuşmazlık bireysel uyuşmazlık türü olarak adlandırılır.

Toplu iş uyuşmazlığının söz konusu olabilmesi için iş hukukumuzda sendika olarak tüzel kişiliğe haiz ve toplu görüşmelerde bulunabilmek yetkisini kazanmış olan

³ Aktay, A. N. (2019) *Toplu İş Hukuku*. Güncellenmiş 2. Baskı. Ankara: Lykeion Yayınları, s.272

⁴ Demir, F. (2006) *Sorularla İş Hukuku*. cilt.2. Ankara: Türkiye Barolar Birliği Yayınları, s.339

⁵ Sur, M. (2019) *İş Hukuku Toplu İlişkiler*. Gözden Geçirilmiş-Güncelleştirilmiş 8. Baskı. İzmir: Turhan kitabevi, s.389

⁶ Tuncay, A. C., Kutsal, B. S. (2017) *Toplu İş Hukuku*. 6.baskı. İstanbul: Beta Yayınları, s.344

⁷ Akyiğit, E. (2015) *Toplu İş Hukuku El Kitabı*. 1.baskı. Ankara: Seçkin Hukuk, s.697

işçi kuruluşunun uyuşmazlık çıkartmış olması gerekmektedir.⁸

Tez konum olarak toplu iş uyuşmazlıklarında yer alan işverenin karşısında yer alan işçi topluluğunun işverenle menfaat çatışması sonucu hak olan grev hakkını ve işverenin buna karşı kullanacağı lokavttan bahsedeceğim.

Görüldüğü üzere işçi topluluğunun hak ve menfaatleri koruma amacı güdüldüğünden dolayı burada kollektif bir haktan bahsedebiliriz. Buradan sonuç olarak grev hakkının kollektif bir hak olduğu görünümü ortaya çıkmaktadır. Sarper SÜZEK, bu durumu işçilerin bireysel olarak işi bırakmaya ve bu şekilde faaliyeti durdurmaya yönelik eylemleri, aynı amaçla bir işçi topluluğunun iradesi ile kollektif bir eyleme dönüşmekte ve bu kollektif irade içinde işçilerin bireysel iradeleri önemini yitirmektedir⁹ şeklinde ifade etmektedir..

1.1.1.2.Konu Bakımından

Buradaki ayırmda uyuşmazlığın taraflarından daha ziyade içeriği ön planda tutulmaktadır. Uyuşmazlığın niteliği ve konusuna bakılmaktadır.

1.1.1.2.1.Hak Uyuşmazlığı

Taraflardan birinin diğer tarafın bir hakkını ihlal etmesi yüzünden çıkan ve çözüm tarzını, aralarındaki münasebeti düzenleyen akitte ve mevzuatta bulan uyuşmazlıktır¹⁰. Kısaca bir hakkın ihlal edilmesi yüzünden çıkan uyuşmazlıktır. İşçiye az ücret ödenmesi, yıllık ücret, ikramiyenin ödenmemesi ,işçinin makineleri hasara uğratması sebebi ile ortaya çıkan uyuşmazlıklar hak uyuşmazlığına örnek olarak verilebilir¹¹.

Fevzi DEMİR, hak uyuşmazlığını mevzuattan veya sözleşmeden doğan bir hakkın yorumlanması veya uygulanması nedeniyle çıkan uyuşmazlık olarak tanımlamaktadır. Bu nedenle her bireysel iş uyuşmazlığı hak uyuşmazlığı olmakla

⁸ Esener, T., Demir, E. (2019) *Toplu İş Hukuku*. İstanbul: Vedat Kitapçılık, s.104

⁹ Süzek, S. (1989) *İş Akdinin Askıya Alınmasının Genel Teorisi*. Ankara: Savaş yayınları, s.64

¹⁰ Oğuzman, K. (1987) *Hukuki Yönden İşçi- İşveren İlişkileri*. 4.Baskı. cilt.1. İstanbul: İstanbul Üniversitesi Yayınları, s.109

¹¹ Tuncay ve Kutsal (2017, s.343)

birlikte her hak uyuşmazlığı aynı zamanda bireysel iş uyuşmazlığı olmayabilir. Hak uyuşmazlıklarını hem bireysel hem de toplu iş uyuşmazlığı olarak değerlendirilebiliriz¹².

1.1.1.2.2 Menfaat Uyuşmazlığı

Bir toplu iş sözleşmesi yapılması esnasında tarafların uygulanmakta olan çalışma şartlarını değiştirmeye yönelik talepleri üzerine çıkan uyuşmazlıklardır. Ücret artırımını, iş süresinin azaltılması, tazminatlar ile ilgili değişiklik talepleri buna örnek gösterilebilir.¹³ Fevzi DEMİR, çıkar uyuşmazlığının kaynağında mevcut bir hakkın talep edilmesi değil, yeni bir hakkın elde edilmesi veya yeni bir menfaatin sağlanması ya da yeni bir hakkın düzenlenmesi isteğinin bulunduğunu ifade etmiştir. Aynı yazar, bu niteliğinden dolayı tüm menfaat uyuşmazlıklarının toplu iş uyuşmazlığı olduğunu belirtmiştir¹⁴.

1.1.2. Uyuşmazlık Çözüm Yolları

Tez konusu olan grev ve lokavtın toplu iş uyuşmazlıkları kapsamında yerini görebilmek açısından, genel olarak toplu iş uyuşmazlığı çözüm yöntemlerini kısaca değerlendirmekte yarar bulmaktayım. Toplu iş uyuşmazlıklarında taraflar arasındaki uyuşmazlığın çözümü için çeşitli çözüm yolları mevzuatımızda düzenlenmiştir. Toplu iş uyuşmazlıklarında barışçıl çözüm yollarının yetersiz kaldığı noktada tarafların birinin haklarını korumak adına kendi isteklerini karşı tarafa zorla kabul ettirmek adına hukuki meşru silahlar kullanabilir. Bunlara tarafların “iş mücadelesi araçları” veya “iş mücadelesi silahları” denilir¹⁵. Bu meşru iş mücadelesi silahlarının birisi mücadeleciler için çözüm yolları olarak geçen grev ve lokavttir. Çalışma barışını hedef alan toplu bir eylem profili çizer. Hedef çalışma barışını bozarak toplu iş uyuşmazlığını çözümüne katkı sunup yeniden çalışma barışını sağlamaktır.

Her ülkenin ekonomik, siyasi, koşullarının işçi ve işveren arasındaki toplu iş

¹² Demir, F. (2006, s.341)

¹³ Aktay (2015, s.328)

¹⁴ Demir, F. (2006, s.342)

¹⁵ Akyiğit (2015, s.727)

uyuşmazlığının çözüm yöntemlerin farklı sistemlerde düzenlenmesinde etkili olduğu kabul edilmektedir. ÇELİK/CANİKLİOĞLU/CANBOLAT, bu sistemleri; grev ve lokavtı yasaklayan ve zorunlu tahkimi esas alan, grev ve lokavtı sınırlayarak izin verenler, geniş bir grev ve lokavt serbestisi tanıyanlar olmak üzere üç başlıkta incelemiştir¹⁶. Bazı yazarlar, bu sistemleri otoriter sistem, karma sistem ve serbest sistem şeklinde başlıklarla tanımlamaktadırlar¹⁷. Bazı sistemler ülke koşullarının etkisiyle barışçıl yöntemleri esas almakta ve mücadeleci bir çözüm yolu öngörmemektedir. Bu üç başlık grev ve lokavtın evrimsel süreci hakkında da bilgi sahibi olmamızı sağlayabilir. Grev ve lokavtın yasaklandığı dönemden serbest bırakıldığı zamanlara doğru toplu iş uyuşmazlığı çözüm araçlarında bir evrimi ifade eder. Kanımca 1963 yılına kadar Türkiye’de de olduğu gibi, grev ve lokavtın yasak olduğu sistemlerde toplu iş uyuşmazlığı çözüm yollarını sınıflandırmaya gerek bulunmamaktadır. Çünkü tahkim hukuken zorunlu tek çözüm yolu olarak öngörülmüştür. Grev ve lokavtın sınırlı kabul edildiği veya geniş bir serbesti ile tanındığı sistemler açısından toplu iş uyuşmazlıklarının çözüm yolları iki grupta sınıflandırılmaktadır.

1.1.2.1.Barışçıl Çözüm Yolu

İşçilerin veya işverenin grev veya lokavta gitmeden önce toplu iş uyuşmazlıklarını çözme gayretleri olarak ifade edebiliriz. Bu dediğim tanım sınırlı grev ve lokavt hakkını tanımlayan ülkeler için geçerli bir tanımdır. Serbestiyet sistemi işçi ve işverenin barışçıl veya mücadeleci çözüm yollarından birine başvurmakta tamamen bir serbestiye tanınmıştır. Mücadeleci çözüm yollarından önce barışçıl çözüm yollarına gitmedeki amaç toplu iş uyuşmazlığı neticesinde olabilecek bir grev ve lokavtın ulusal ekonomi ve kamu düzenine olumsuz yönde etkileyebileceği gerçeğidir. Bu durumu dikkate alarak hukuk sistemlerinde öncelik barışçıl çözüm yollarının denenmesini ve bu yolların tüketilmesini istenmiştir.

Toplu İş uyuşmazlıklarında taraflar arasındaki uyuşmazlığının çözümü için çeşitli çözüm yolları mevzuatımızda düzenlenmiştir. Türk toplu iş hukukunda barışçıl

¹⁶ Çelik, N., Caniklioğlu, N. ve Canbolat, T. (2019) *İş Hukuku Derstleri*. Yenilenmiş 32. Baskı. İstanbul: Beta Yayınları, s.1025; Tuncay ve Kutsal (2017, s.351)

¹⁷ Demir, F. (2018) *İş Hukuku ve Uygulaması*. Yeniden Gözden Geçirilmiş 11. Baskı. İzmir: Albi yayınları, s.705

çözüm yollarına özel bir önem verilmiş, grev ve lokavt hakkının yasak olduğu dönemde bile toplu iş uyuşmazlıklarının çözümüne ilişkin ayrıntılı hükümler getirilmiştir¹⁸.

Toplu iş uyuşmazlığının işçi, işveren ve devlet olmak üzere 3 ayaklı bir yapı olduğu gerçeği ile karşı karşıya kalmaktayız. Hukuk düzenlerinin mücadelecî çözüm yollarından önce barışçıl yolların tüketilmesini istemesi ultima ratio(son çare)¹⁹ ilkesinin toplu iş uyuşmazlıklarında ki bir göstergesidir²⁰. Grev ve lokavt başvurulması durumunda ulusal ekonomi ve kamu düzeni olumsuz olarak etkilenebilir. Bundan dolayı kanunda grev ve lokavt için bazı kısıtlamalara yer verilmiştir²¹. Barışçıl çözüm yöntemlerinden en sık başvurulanan yöntemler tahkim, arabuluculuk ve uzlaştırmadır.

Yürürlükte olan 6356 sayılı Kanunumuzda zorunlu arabuluculuk kurumu süreci yanı sıra gönüllü tahkim ve zorunlu tahkim kurumları düzenlenmiştir. Özü itibarıyla kanunda belirtilen bu barışçıl çözüm yolları, grev ve lokavtı kısıtlayan bir durum oluşturmaktadır. Burada kanun koyucunun amacı olabildiğince işçilerin greve gitmesini önlemektir. Özellikle grev hakkının özüne dokunulmadığı sürece de bu yolların kanunen grev ve lokavttan önce gidilmesi zorunlu bir çözüm yolu olarak ifade edilmesi işçi ve işveren açısından uyuşmazlık çözümü için yararlı bir durum ortaya koymaktadır. Sonucu belirsiz tehlikeye atılan çıkarın yüksek olduğu iş mücadelesinden kaçınarak, barışçıl yollardan toplu iş sözleşmesi düzenlemek, her iki tarafında çıkarına uygun düşecektir²².

Mevzuatımızda tanımlanan “arabuluculuk” kurumuna iki şekilde düzenlendiğini görmekteyiz. Bunlardan ilki 6356 sayılı Kanunda madde 50’de ifade edilen “olağan arabuluculuk”, diğeri ise grev ve lokavtın ertelenmesi sonucu söz konusu olan “olağaniüstü arabuluculuk” kurumlarıdır.

Olağan arabuluculuk, işçilerin grev ve lokavta gitmeden önce başvurulması

¹⁸ Subaşı, İ. (2003) *Toplu İş Hukukunda Arabuluculuk: Bilgi Toplumunda Hukuk (Ünal Tekinalp’e Armağan)*, cilt.2, İstanbul: Beta yayınları, s.743

¹⁹ Son çare(ultima ratio)ilkesi gözetilmelidir. Greve veya lokavta yoluna gitmeden önce işçi ve işveren tüm barışçıl yolları denemeli ve en son grev veya lokavt silahına başvurmalıdır.

²⁰ Tuncay ve Kutsal (2017, s.351)

²¹ Çelik, Caniklioğlu ve Canbolat (2019, s.1027)

²² Tunçomağ, K., Centel, T. (2018) *İş Hukukunun Esasları*. 9.Baskı. İstanbul: Beta Yayınları, s.418

zorunlu olan bir barışçıl çözüm yoludur. Toplu iş uyuşmazlığının belli bir aşamasında olağan arabuluculuğa başvurulur. Tarafların birinin ilk toplantıya gelmemesi, görüşmeye başlamaması, toplantıya devam etmemesi, toplu görüşme yapılamaması veya toplu görüşme sırasında anlaşmaya varılamaması takdirde taraflardan biri altı iş günü içinde uyuşmazlığı görevli makama bildirir. Aksi takdirde SenTİSK madde 49 gereği sendikanın yetkisi düşer. Bu aşamadan sonra olağan arabuluculuk evresine geçilir²³. Arabuluculuk evresinde tarafları uzlaştırmak adına bir arabulucunun atanması gerekmektedir. Bu arabulucunun atanması tarafların en az birinin katılımı ile veya resen gerçekleşir. Kanun koyucu tarafların anlaşması ile arabulucunun belirlenmesine olanak sağladığı gibi aksi durumda resen atama yaparak bu arabulucu sürecinin kesintiye uğramasını engellemeye çalışmaktadır.

Olağanüstü arabuluculuk, SenTİSK 63/2’de belirtilen ifadede yer almaktadır. Madde metninde grev ve lokavt ertelenmesi sonucu izlenen prosedür düzenlenmiş olmakla beraber grev ertelenmesi sonucunda taraflar için zorunlu bir arabuluculuk öngörülmüştür. SenTİSK 63/3’de ifade edildiği gibi eğer anlaşma sağlanmamış ise devamında zorunlu bir Yüksek Hakem Kuruluna başvuru öngörülmüş olmakla beraber grev hakkının özüne direk müdahale edilecek şekilde barışçıl çözüm yolu önerilmiştir. Bu durum grev hakkının özüne bir müdahale niteliğinde olduğundan dolayı anayasal olarak güvence altına alınan grev ve lokavt hakkının ihlali neticesinde Anayasaya aykırı bir durum ortaya çıkmaktadır.

İşin farklı bir boyutu ise arabuluculuk açısından grev ve lokavt ertelenmesinde, Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanının(Şimdi: Aile, Çalışma ve Sosyal Hizmetler Bakanı) yetkisinin SenTİSK 60/7’de ifade edilen hükümlerle birlikte kanuni grevi kapsayacak şekilde genişletildiğini görmekteyiz²⁴. Bu durum grev ve lokavt sürecinde idarenin her zaman greve müdahale edebileceğini ortaya koymaktadır.

“Zorunlu tahkim” ve “ihtiyari tahkim” kurumları mevzuatımızda yer almaktadır. İhtiyari tahkim SenTİSK 52. maddesinde düzenlenmiştir. Uyuşmazlığın her aşamasında tarafların başvurabileceği bir yoldur. Önemli bir husus ise SenTİSK 52/3 gereği taraflar anlaşarak çıkar uyuşmazlıklarında ihtiyari tahkim kurumuna gittiği durumlarda arabuluculuk, grev ve lokavt, kanuni hakemlik hükümleri

²³ Sur (2019, s.401)

²⁴ Çelik, Caniklioğlu ve Canbolat (2019, s.1034)

uygulanmaz. Bu kurumun tarafların anlaşması ile gidilebilen ihtiyari bir yol olması önemli bir husus oluşturmaktadır.

Zorunlu tahkim ise kanunda belirtilen durumlarda gidilmesi emredici bir hükme bağlanmış bir çözüm yoludur. Grev ve lokavt ertelenmesi sonucu arabuluculuk aşamasının uygulanması ile çözüme kavuşturulmamış toplu iş uyuşmazlıklarında gidilen bir hakemliktir. Kanunda, “*Yüksek Hakem Kurulu*” olarak geçer ve resmi bir kuruldur. Zorunlu tahkim olarak geçmesinin nedeni tarafların anlaşmasına gerek olmaması ve taraflardan sadece birinin iradesi ile de devreye girmesidir²⁵. İster ihtiyari tahkim ister zorunlu tahkim kurumuna gidilsin her iki durumda da hakemin verdiği karar SenTİSK gereği toplu iş sözleşmesi hükmündedir. Önemli bir husus, tahkim kurumuna gidildiğinde grev ve lokavt hakkından feragat edilmiş olunmaktadır. Zorunlu tahkim, grev ve lokavt hakkından zorunlu bir feragat öngörmektedir. Bu durumda grev ve lokavt hakkının özüne müdahale niteliği taşır.

Kanun koyucu grev ve lokavt hakkını mevzuatta düzenlediği barışçıl çözüm yolları ile dolaylı bir sınırlandırmaya gitmektedir. Grev ve lokavt hakkının özüne dokunulmadığı sürece barışçıl çözüm yolu öngörmek ve grev ve lokavta başvurmadan önce zorunlu kılmak çalışma barışına katkı sunabilir. Buna karşın hakkın özüne müdahale şeklinde olan kanuni düzenlemeler hakkın kullanımını mümkün kılmamakla birlikte anayasaya aykırı bir durum ortaya koymaktadır. Özellikle zorunlu tahkim kurumunu bu kapsam içine alabiliriz. Ayrıca belirtmek gerekir ki SenTİSK 60/7 ile idarenin arabuluculuk konusunda yetkisinin genişletmesinde kamu düzeni ve ulusal ekonomi kaygısının varlığının ön plana olduğunu varsayabiliriz. Bu durum, grev hakkının her an idari bir müdahale ile karşı karşıya kalabileceği sonucunu ortaya koymaktadır. Kanun koyucunun iradesi olabildiğince grev ve lokavta gidilmemesi uyuşmazlığın barışçıl çözüm yolları ile çözülmesi doğrultusundadır. Bunu da mevzuata yansıtırken yer yer hakkın özüne müdahale edilmiştir.

Belirtmek gerekir ki, kanun koyucunun iradesini toplu iş uyuşmazlıklarında son çare ilkesi gereği barışçıl çözüm yollarına öncelik vererek grev ve lokavtı en son başvurulacak çözüm yolu olarak ortaya koymaya çalışmıştır.

²⁵ Sur (2019, s.398)

1.1.2.2.Mücadeleci Çözüm Yolu

Toplu iş uyuşmazlıklarında mücadeleci çözüm yolu işçi açısından grev, işveren açısından ise lokavttır. Bazı sistemlerde yasaklanmış, meşru görülmemiş, bazı sistemlerde ise belli çerçevesi çizilmiş ve sınırlandırılmış bir mücadele aracıdır.

Türk hukuk sistemimiz, 3008 sayılı iş kanunu dönemi grev ve lokavtın yasaklandığı otoriter bir sistem olup daha sonraki mevzuatımızdaki düzenlemeleri grev ve lokavt hakkının sınırlandırıldığı veya karma sistem diye adlandırılan sistemin içine dahil edebiliriz²⁶.

Anayasanın ve 6356 sayılı Kanunun grev ve lokavt için çeşitli sınırlamalar getirdiğini görmekteyiz. Kanunda öngörülen barışçıl çözüm yollarını tüketerek ve bununla birlikte kanunda belirtilen unsurların varlığı ile işçi veya işveren grev veya lokavta gidebilir. Bizim kullandığımız bu karma sistemin sınırlamalarının muhtevası farklı olmakla beraber bugün batıda da uygulanan bir sistemdir²⁷. Tezimiz boyunca mücadele çözüm yollarından grev ve lokavtı inceleyeceğiz.

1.2.Grevin Tanımı, Türleri ve Tarihsel Gelişimi

1.2.1. Grevin Tanımı

İnsanlık tarihinin her döneminde grev ve benzeri toplu eylem örneklerine çeşitli sebeplerle rastlayabilmekteyiz. Bu eylemlere karşı başta baskılayıcı çözüm yoluna gidilmiş daha sonra bu eylemler hak olarak tanınıp pozitif hukuk normlarında yer almıştır. Her dönemde grev nedenin farklılık göstermesi grevin tek bir tanımla ifade edilmesini zorlaştırıyor. Grevin anlamı ve kapsamı, her ülkeye göre hatta bir ülkede değişik zamanlara göre bile değişiklik gösterebilir²⁸. Grev hakkının kapsamı, sınırları ve yasakları her ülkenin sosyal bünyesine göre değişmektedir²⁹. Sosyal bünyeden kasıt dönemim siyasal ve ekonomik yapısıdır.

Grev anlamı ve önemi her ülkenin içinde bulunduğu, sosyal ekonomik şartlara paralel bir görünüm taşımakta, toplumun işçi sınıfına ve kuruluşlarına bakış açıları

²⁶ Narmanlıoğlu, Ü. (2001) *İş Hukuku II*. İzmir: Dokuz Eylül Üniversite Yayınları, s.488

²⁷ Narmanlıoğlu (2001, s.487)

²⁸ Tuncay ve Kutsal (2017, s.386)

²⁹ Esener, T. (1978) *İş Hukuku*. 3.baskı. Ankara: Ankara Üniversitesi Hukuk Fakültesi Yayınları, s.589

grev kavramına yansımaktadır. Bu sebeple grevi düzenleyen her ülkenin mevzuatları sosyal, ekonomik, politik bünyesine göre şekillenmektedir³⁰.

SUR, grevin 19. yüzyılın başlarında itibaren, bugünkü işçilerin çeşitli menfaatler sağlamak amacıyla toplu ve iradi şekilde işe ara vermeleri olarak anlam kazandığını ifade etmiştir³¹.

Günümüzde sosyal, ekonomik ve siyasi yapıyı düşündüğümüzde çeşitli sosyolojik tanımlarla karşı karşıya kalmaktayız. Günümüzdeki sosyolojik açıdan grev tanımlamalarına bakalım. F. Sellier'ye göre grev, işverenin işçi isteklerini kabul etmesini sağlamak amacı ile işçiler tarafından işin topluca ve birlikte hareket edilerek bırakılmasıdır. Alman hukukçuları A.Hueck ve H.C.Nipperdey'e göre grev, uyuşmazlık sona erinceye veya amaca ulaşınca işe yeniden başlamak isteğiyle, aynı meslek ve işletmenin belli sayıdaki çalışanlarının savaşıma amacına ulaşması için topluca ve birlikte işi durdurmalarıdır. C. Talasa göre grev çalışma koşullarını kendi lehlerine değiştirmek ve yeni haklar, çıkarlar sağlamak amacı ile işçilerin çoğunun önceden aralarında karar vermek suretiyle bir işyerinde veya bölgede belirli veya belirsiz bir süre için çalışmaya son vermeleridir. M. Şehmus GÜZEL'e göre grev, çalışanlarının(işçi, memur ve benzer şekilde bağımlı çalışan diğerlerinin)yaşam ve çalışma koşullarını korumak, bu koşullarda iyileştirme ve düzeltme sağlamak, ücret artışı, çalışma süresinin kısaltılması ve benzeri amaçlarla işveren ve işverenlerin oluşturduğu kapitalist sınıfa karşı ya da kamu kuruluşlarının kararları üzerine baskı yapmak amacıyla, belirli veya belirsiz bir süre için gönüllü olarak topluca ve birlikte bir hareketle , ekonomik alanda bir işyeri, işletme, işkolu veya bütün işkollarında, coğrafi alanda bir semt, kent, bölge veya bütün ülkede işi yavaşlatma, önemli ölçüde aksatma ya da tümü ile durdurma eylemidir³². Başka bir grev tanımı ise şu şekildedir: İşçilerin işveren isteklerini kabul ettirmek ve ona bu yönde baskı yapmak için aralarında verdikleri karar doğrultusunda topluca iş bırakmalarıdır³³. Başka bir kaynakta grev tanımı şu şekilde ifade edilmekte: Grev, işçilerin isteklerini elde etmek üzere iş sözleşmesini geçici bir süre için yerine getirmeme niyetlerini açıklayan ve

³⁰ Narmanlıoğlu, Ü. (1990) *Grev*. Ankara: Ankara Üniversitesi Basımevi, s.49-50

³¹ Sur, M. (1987) *Grev Kavramı*. İzmir: Dokuz Eylül Üniversitesi Yayınları, s.7

³² Paragrafta geçen tanımlar için bakınız: Güzel, M. Ş. (1993) *Grev: Grevin Yapısal ve İşlevsel Açından İrdelenmesine Katkı*, 2.Baskı. Ankara: sosyalist yayınları, s.16-17

³³ Demircioğlu, Centel ve Kaplan (2019, s.327)

topluca veya bir karara uyarak işi bırakmadır³⁴. NARMANLIOĞLU, grevi, aktif süje olan işçinin yani bağımlı çalışanların işverene baskı kurarak istediklerini elde etmek amacıyla toplu ve iradi bir şekilde işçilerin işveren karşı olan iş görme, çalışma borcundan geçici bir süre kaçınma hali olup bir işçi mücadele aracı olarak ifade etmiştir³⁵.

ESENER, genel olarak grevi, işçilerin işverene isteklerini kabul ettirmek ve onlara bu yönde baskı yapmak için aralarında verdikleri karara uygun olarak topluca işi bırakmalarını olarak ifade etmiştir³⁶. SUR, genel anlamda grevi, “*mesleki bir grubun karşı koymak istediği bir durum veya karar karşısında işi bırakmak suretiyle direnmesi*” şeklinde tanımlanmaktadır³⁷. Başka bir yazara göre ise grev, işçilerin istedikleri çalışma koşullarını eşit durumda olmadıkları işverene karşı kabul ettirebilmek için işi bırakmak suretiyle başvurdukları kollektif bir mücadele aracıdır³⁸.

Görüldüğü üzere birden fazla grevin sosyolojik açıdan tanımı yer almaktadır. Bu tanımlardan yola çıkarak hepsinin ortak belli noktalara değindiğini görmekteyiz. Ortak değinilen noktalar; işçilerin toplu bir şekilde karar almaları ve alınan karara uyulup iş bırakmalarıdır. Tarafların birinin işveren diğer tarafın ise işçi olduğunu belirtilmiş olup, grevin hak olarak kabul edildiğini de görmekteyiz. Genel olarak grevi, iş sözleşmesinde güçsüz taraf olan işçilerin çalışma koşullarında veya özlük hakları ile ilgili kısımda işverene istediklerini zorla kabul ettirmek adına iş bırakma eyleminde bulunma hali olarak ifade edebiliriz.

Hukuki olarak grev tanımlarını incelemek gereği duyarsak, grevin ülkedeki pozitif hukuk normlarındaki karşılığına bakmamız gerekmektedir. Türk hukukunda grevin hukuki tanımını tezimizin ileriki aşamalarında yapacağız. İfade ettiğimiz sosyolojik tanımlarla, mevzuatımızda tanımlanan grev tanımı arasında farklılıklarının olduğunu göreceğiz.

³⁴ Tunçomağ ve Centel (2018, s.451)

³⁵ Narmanlioğlu (1990, s.54)

³⁶ Esener (1978, s.587)

³⁷ Sur (1987, s.7)

³⁸ Doğan, S. (2014) *Toplu Eylem Hakkı ve Siyasi Grev Bağlamında Bir Yargıtay Kararı İncelemesi*, Çalışma ve Toplum, cilt.40, sayı.1, ss.305-334, s.310

1.2.2.Grev Türleri

Grev işçilerin haklarını aramak için kullandığı mücadele aracıdır. Uyuşmazlığın tarafı olan işçilerin hak aramak adına toplu yaptıkları eylemlerin şekillerine göre grevleri belli ölçütlerde türlerine ayırabiliriz.

1.2.2.1.Menfaat Grevi

Ortaya çıkan bir menfaat uyuşmazlığının (ekonomik uyuşmazlık) arabuluculuk yolu ile çözümlenmemesi üzerine taraf işçi kuruluşunun başvurduğu grevdir³⁹. Buradaki menfaat uyuşmazlığından⁴⁰ kasıt işçilerin iktisadi ve sosyal durumlarını ifade etmektedir. İşçiler, işverenden yeni bir hak talep etmekte ve yeni bir düzenleme yapılması istenmektedir. İşçilerin ücretlerinin artırılması, yıllık izninin artırılması ,ikramiye, sosyal yardımların düzenlenmesi gibi örnekler verebiliriz.

1.2.2.2.Hak Grevi

Ortaya çıkan bir hak uyuşmazlığının⁴¹ çözümlenmemesi sonucu yapılan bir grevdir⁴². Toplu iş sözleşmesi sürerken sözleşme metninde işçiye verilen hakkı ihlal eden işverene karşı yapılan bir grevdir. Mülga 275 sayılı Kanunumuz hak ve menfaat grevlerini benimsemiş olmakla beraber günümüzde yürürlükte olan 6356 sayılı Kanunumuz sadece menfaat grevi düzenlenmiş olup hak grevine yer vermemiştir. Anayasamız grev hakkını menfaat grevi çerçevesinde güvence altına alacak şekilde düzenlenmiştir.

1.2.2.3.Siyasi Grev

Siyasî grev, yasama organını veya hükümeti yeni bir politika uygulamaya, kamu otoritelerini bir karar almaya veya bir karar almaktan kaçınmaya zorlamak amacıyla yapılan grev olarak tanımlanabilir⁴³. Yapılan grevin siyasal bir grev olup

³⁹ Esener ve Demir (2019, s.125)

⁴⁰ Daha detaylı bilgi için Tezin “*menfaat uyuşmazlığı*” kısmına bakabilirsiniz

⁴¹ Daha detaylı bilgi için Tezin “*hak uyuşmazlığı*” kısmına bakabilirsiniz

⁴² Esener ve Demir (2019, s.125)

⁴³ Oğuzman (1987, s.168)

olmadığına iki ölçüte bakarak karar verebiliriz⁴⁴. Bu ölçütler grevin kime karşı yapıldığı ve grevin ne amaçla yapıldığıdır.

Siyasi grevde önemli olan tarafların birinin işveren olmayıp siyasete yön veren otoritenin kendisi olması ve grevin amacının siyasi içerikte olmasıdır. Yani bu tür grevlerde taraf devlettir. Belirtelim ki devlete yöneltmiş her grev, siyasal grev değildir⁴⁵. Devlete yönelmiş mesleki amaçla, sosyal ekonomik, çalışma koşullarını ilgilendiren grevlerde olabilir. Ama dikkat etmek gerekir ki amaç(siyasi amaç) unsurunun varlığı tek başına grevin siyasi grev olduğu kanısına varmamız için yeterli bir ölçüttür. Amacın siyasi olduğu bir durumda tarafların kim olduğu önemli değildir. Böyle bir durumda işçi tarafı salt işçi şeklinde davranmayıp yurttaş kimliğinde taraf olup toplumun geneline hitap eden sorunları dile getirmektedir. Her grev kendi bünyesinde birazda olsa siyasi ve ekonomik unsurları barındırır. Ama salt (dar anlamda) siyasî grevler hukuk düzenlerince korunmamaktadır⁴⁶. Mevcut toplumsal düzeni değiştirmeyi, rejim değişikliğini, siyasal reformu ya da hükümetin bir politik kararını etkilemek adına yapılan grev (örneğin bir savaş ilanını amaçlayan bir grev) doğrudan devlete yönelik olduğunda salt siyasi grev olarak nitelendirilebiliriz⁴⁷.

Salt siyasi amaçlı grev örneklerini az görmekle beraber genelde karma nitelikli grevlerin olduğunu görürüz. Daha önce 2822 sayılı Kanunda yer alan siyasi grev, genel grev ve dayanışma grevinin kanun dışı grev sayılacağına ilişkin hükme yürürlükte olan 6356 sayılı Kanunda yer verilmemiş, bunun gibi daha önce grev yasakları kapsamında olan bazı işler bu kapsamdan çıkarılmıştır⁴⁸. Anayasada düzenlendiği şekilde sadece menfaat grevi güvence altına alındığı için işçi ve işveren arasındaki menfaat uyuşmazlığında 6356 sayılı Kanunda sayılan prosedürlere uyularak greve gidilebileceğinden dolayı salt siyasi amaçla yapılan grevler, ilerde bahsedeceğimiz kanun dışı grevler kapsamında değerlendirilmektedir. Siyasi amaçla yapılan grev ile mevzuatımızda tanımlanan grevin amaç unsuru⁴⁹ uyuşmamaktadır. Bundan dolayı

⁴⁴ Daha detaylı bilgi için bakınız: Güzel M. Ş. (1993, s.35)

⁴⁵ Demircioğlu, M., Centel, T. (2003) *İş Hukuku*. 9.Baskı. İstanbul: Beta Yayınları, s.317

⁴⁶ Sur, M. (2009) *Siyasi Grev*, Çalışma Ve Toplum, cilt.23, sayı.4, ss.11-26, s.14

⁴⁷ Demircioğlu, Centel ve Kaplan (2019, s.329)

⁴⁸ Caniklioğlu, N. (2013) *6356 Sayılı Kanuna Göre Grev Yasakları ve Grevin Ertelenmesi*, Çalışma ve Toplum, cilt.39, sayı.4, ss.289-316, s.290

⁴⁹ Daha detaylı bilgi için bakınız tezin 3.bölümünde yer alan “Mesleki Amaç” başlığına

siyasi grev her ne kadar Anayasasının 54/7 fıkrası kaldırılmış⁵⁰ olsa da amaç unsurunun eksikliğinden dolayı kanun dışı grev olarak bahsedebiliriz. Yargıtay vermiş olduğu kararda, siyasi grevi kanunun aradığı amaç unsurunun eksikliğinden dolayı kanun dışı grev olarak nitelendirmektedir⁵¹. Başka bir yazara göre siyasi grev, işçiler, işverenle olan ilişkilerinde sosyal ve iktisadi durumlarını korumak veya geliştirmek amacını doğrudan izlemez. Bu türden grevde grevci işçilerin amacı, yasama veya yürütme organını etkilemek ve onların belirli bir biçimde davranmalarını sağlamak olduğundan dolayı siyasi grevler, Türk hukukunda kanun dışı grev niteliğindedir⁵². Başka bir yazar siyasi grev tanımını şu şekilde yapmaktadır: “*Türk hukukunda kanuni grev sadece toplu iş sözleşmesi yapılması esnasında çıkan uyuşmazlıklar için öngörülmüş bir iş mücadelesi aracı olduğundan siyasi grev Anayasal güvence dışına çıkarılmış bir grev türüdür*⁵³.” Mevzuatımızda grevin düzenlendiği haliyle grevin sınırlarını, menfaat uyuşmazlıkları olarak çizildiğinden dolayı salt siyasi grevler kanun dışı grev olarak nitelendirilmiştir.

Belirtelim ki, ILO’nun Sendikal Örgütlenme Komitesine göre saf siyasi amaçlı grevler örgütlenme özgürlüğü kapsamına girmez; çünkü bu durumda ekonomik ve sosyal menfaatlerin korunması ve geliştirilmesi amacı yoktur. Ancak saf siyasi amaçlı grev ile ekonomik ve sosyal menfaatlerin korunmasını amaçlayan grevlerin arasındaki farkın tespiti her zaman kolay değildir⁵⁴.

İLO’da Komitenin verdiği başka bir kararda dikkate değerdir: “*Salt politik grevler örgütlenme özgürlüğü ilkeleri kapsamına girmezken, sendikalar, özellikle bir hükümetin ekonomik ve sosyal politikalarını eleştirirken, protesto grevine başvurabilmelidirler*⁵⁵.” Diğer bir kararda: “*İşçilerin grev hakkını kullanarak*

⁵⁰ 2010 referandum ile kaldırılan ilgili madde (“*Mülga AN.54/7: Siyasi amaçlı grev ve lokavt, dayanışma grev ve lokavt, genel grev ve lokavt, işyeri işgali, işi yavaşlatma, verim düşürme ve diğer direnişler yapılamaz*”) anayasa maddesi kaldırılmıştır.

⁵¹ “*Ulusal mevzuatımıza göre işçiler ancak işverene kabul ettirebilecekleri, toplu iş sözleşmesine koydurabilecekleri hususlarda greve gidebilirler. İşverene yönelemeyecek talepler karşılanmadığı için işçilerin greve gitmeleri halinde çok geniş anlamda iktisadi ve sosyal durumlarını ve çalışma şartlarını korumak ve düzeltmek amacının varlığından bahsedilirse de, kanunun anladığı amaç şartı gerçekleşmemiş olacak dolayısıyla grev kanun dışı sayılacaktır. Hukukumuzda bu sebeple siyasi amaçlı grev kanundışı kabul edilmiştir.*”; “Yarg. 2.HD. T.14.05.2013, E.2013/7515, K.2013/10949”, Çalışma ve Toplum (2013) ,cilt.38, sayı.3, ss.611-620, s.617

⁵² Tunçomağ ve Centel (2018, s.462)

⁵³ Doğan (2014, s.313)

⁵⁴ Caniklioğlu (2013, s.297)

⁵⁵ TC.Aile Çalışma ve Sosyal Hizmetler Bakanlığı (2018) *Örgütlenme Özgürlüğü Komite Kararları Derlemesi*, 6.Baskı, s.147

savundukları mesleki ve ekonomik menfaatler, sadece daha iyi çalışma koşulları ya da mesleki nitelikli ortak taleplerle ilgili değildir, aynı zamanda çalışanlarla doğrudan ilgili olan, işletmenin karşı karşıya kaldığı ekonomik ve sosyal politika soru ve sorunlarına çözüm arayışıyla da ilgilidir.⁵⁶

Yukarıdaki iki komite kararını birlikte değerlendirdiğimizde Komitenin işçinin veya işyerinin ekonomik sosyal durumunu etkileyecek durumlarda protesto niteliğinde grev yapabileceği durumu ortaya çıkmaktadır. Hükümetin izleyeceği politikalar işyerini ve dolaylı olarak işçiyi ya da doğrudan işçinin sosyal ekonomik yaşantısını etkileyebilmektedir. Bu tür durumda işçi, grev eylemi ile hükümet politikalarını protesto niteliğinde greve eylemine başvurabilmelidir. Zaten salt siyasi nitelikteki grevlerin yasak olduğu gerçeği sonucu bu tür protesto eylemlerin özünde işçinin sosyal ekonomik durumunu varken salt siyasi bir grev olarak nitelendiremeyiz.

1.2.2.4.Nöbetleşe ve Dönen Grev

Nöbetleşe grevinde işçilerin aynı anda greve başlamayıp birbiri ardından gruplar halinde greve başlamalarıdır. Bir grup işbaşı yaparken diğer grup greve başlar. Olayın özüne baktığımız zaman işgücünü azaltarak işi yavaşlatma eylemi olarak ifade edebiliriz. İşçiler bu tür bir grevde işin tamamen durdurmazlar. Bir grup işçi işi bırakırken, daha evvel işini bırakmış olanlar işbaşı yapmaktadırlar⁵⁷. Bu tür bir grevde üretim hızında düşüşe neden olan bir durum söz konusu olur.

Dönen grevini yatay ve dikey tip olarak iki kategoriye ayırabiliriz. Yatay tip dönem grevi, bir çalışan kategorisinin bir diğerinden sonra eyleme girmesiyle gerçekleşir⁵⁸. Aynı işyerinde yer alan işçilerin farklı üretim birimlerinin sırasıyla greve girmesi olarak ifade edebiliriz. Örneğin bir tekstil fabrikasında önce iplikçiler ardından dokumacıların greve katılması gibi.

Dikey tip dönen grevi ise, bir üretim biriminden bir diğerine giderek uygulanmaktadır. Araba fabrikasında bir montaj birimi bir diğerinden sonra greve gitmesini örnek olarak verebiliriz. Böyle bir grev durumunda işveren, klasik grevden

⁵⁶ TC.Aile Çalışma ve Sosyal Hizmetler Bakanlığı (2018) *Örgütlenme Özgürlüğü Komite Kararları Derlemesi*, 6.Baskı, s.146

⁵⁷ Esener (1978, s.594)

⁵⁸ Güzel, M. Ş. (1993, s.22)

daha zararlı olacaktır. Çünkü işverenin işletmenin genel giderlerini ve işi bırakmayan işçilerin ücretlerini ödemesi gerekmektedir⁵⁹. Üretim önemli ölçüde aksamakla beraber işletmedeki genel harcamalar devam ettiği için işyerinin zararı çok ağır olacaktır⁶⁰. Dönen grev ve nöbetleşe grevde işçilerin belirli bir plan doğrultusunda kendileri açısından en az, işveren açısından ise en ağır zararı doğuracak şekilde topluca hareket etmeleri söz konusudur⁶¹. Yürürlükte olan 6356 sayılı Kanunumuza göre nöbetleşe ve dönen grevleri kanun dışı grev olarak nitelendirilmektedir⁶².

Dönen grevde ardı ardına işçilerin greve katılma durumu söz konusudur. Grev kararı aldıktan sonra işçilerin sonradan greve katılması noktasında tartışmalı bir konu olmuştur. Yargıtay kararında⁶³ greve sonradan katılmanın mümkün olmadığı yönünde içtihat oluşmuştur⁶⁴. Yargıtay'ın başka bir kararında⁶⁵ ise; işçinin sonradan greve dahil olması işverene devamsızlıktan kaynaklı olarak işverene haklı nedenle fesih imkanı verdiği ifade edilmiştir⁶⁶. Grevin bildirildiği tarihte başlaması gerekmektedir. Bildirilmeyen günde başlamayan grev hakkı düşer. Bundan dolayı kanunumuzda nöbetleşe grev ve dönen grev kanuni bir grev niteliği taşımaz⁶⁷. Aksi görüşte olan yazarlarımızda mevcuttur⁶⁸.

Yürürlükte olan 6356 sayılı Kanunumuz yapılan eylemin grev olarak nitelendirilmesi için işin tamamen bırakılmasını aramaktadır. Anılan grev türleri bu unsuru taşımadığından dolayı kanun dışı grev olarak değerlendirilmektedir.

1.2.2.5. Oturma Grevi

İşçilerin işyerini terk etmeden, işyerinde oturarak çalışma saatlerini geçirdiği bir eylem türüdür. Bu zaman diliminde işçiler çalışmamaktadırlar. Yargıtay, vermiş

⁵⁹ Güzel, M. Ş. (1993, s.23) Aynı görüşte Sur (1987, s.73)

⁶⁰ Sur(1987,s.72)

⁶¹ Dulay, D. (2014) *Karar İncelemesi: İşçinin Başlamış Olan Grev Sonradan Katılması İşverene İş Akdini Haklı Nedene Dayalı Olarak Feshetme Yetkisi Verir Mi?*, Ankara Barosu Dergisi, sayı.3, ss.347-373, s.361

⁶² Esener ve Demir (2019, s.126)

⁶³ "Yarg. 9.HD, E.1714, K.13559, T.23.9.1993"

⁶⁴ Dulay (2014, s.359);

⁶⁵ "Yarg. 9.HD. E.2006/1570, K.2006/4778, T.27.2.2006"

⁶⁶ Dulay (2014, s.353)

⁶⁷ Oğuzman (1987, s.210)

⁶⁸ Daha detaylı bilgi için bakınız Dulay (2014, s.359)

olduğu kararda⁶⁹, işçilerin 2 saat süre ile çalışmayarak oturmalarını kanun dışı grev olarak saymıştır⁷⁰. Bu durum kanun dışı grev sayıldığından dolayı yapılan eylem sonucu işveren açısından iş sözleşmesinin haklı nedenle fesih nedeni oluşturabilmektedir.

İLO, Komite kararından birinde, “İşçilere yasaklanan çeşitli grev türleriyle (vahşi grev, iş yavaşlatma, kurallara tamamen uyarak işi ağırdan alma ve oturma grevi) ilgili olarak Komite, bu sınırlamaların, ancak grev, barışçılığını yitirdiğinde haklı olabileceğini kabul etmektedir.”⁷¹ şeklinde görüş bildirmiştir. İLO verdiği kararda kıstas olarak “barışçılığı” almaktadır. Barışçılık kıstasının sınırı “ölçülülük” ilkesi ile bağlantılı olduğu kabul edilerek belli bir zamana kadar oturma grevinin meşru sayılacağı görüşündedir.

1.2.2.6. Dayanışma Grevi

Bu grev türüne sempati grevi denilmektedir⁷². Dayanışma grevlerinde, grevin doğrudan muhatabı ile yöneltildiği kişi, birbirinden farklı olduğundan siyasi grev ile benzerlik göstermektedir⁷³. Başka bir işyerindeki çalışanların grevini destekleme amacıyla yapılan bir grevdir. Başka işyerindeki işçilerin hak ve çıkarlarını koruma amacı vardır.

Ülkemizde dayanışma grevi örneklerine rastlamaktayız. İlk dayanışma grevi örneği 2. Meşrutiyetin ilanı ile birlikte oluşan grev patlaması sürecinde sigara kağıdı işçilerinin grevini desteklemek amacıyla yapılan reji tütün işçileri grevidir⁷⁴. Dayanışma grevinde amaç işçileri destekleyerek işverene baskı uygulamaktır. Yargıtay, vermiş olduğu kararda⁷⁵ dayanışma amacıyla yapılan grevin ölçülü olması gerektiği belirtmiş ve 2,5 gün süren dayanışma grevinin ölçülü olmadığı kararına varmıştır⁷⁶. Yargıtay 3. Hukuk dairesi verdiği kararında, İLO denetim organlarının

⁶⁹ “Yarg. 9.HD. E.14483 K.15638, T.19.12.1968”

⁷⁰ Esener ve Demir (2019, s.126)

⁷¹ TC.Aile Çalışma ve Sosyal Hizmetler Bakanlığı (2018) *Örgütlenme Özgürlüğü Komite Kararları Derlemesi*, 6.Baskı, s.150

⁷² Güzel, M. Ş. (1993, s.29)

⁷³ Tunçomağ ve Centel (2018, s.462)

⁷⁴ Güzel, M. Ş. (1993, s.31)

⁷⁵ “Yarg. 22.HD. E.31145, K.9461, T.25.04.2017”

⁷⁶ Esener ve Demir (2019, s.129)

çeşitli tarihlerde verdikleri kararlara atıf yapılarak, siyasi amaçlı grev, genel grev ve sempati grevlerinin yasaklanmasını Türkiye bakımından eleştirmiş ve sendika üyelerinin menfaatlerini etkileyen konularda eylem yapma imkanının tanınması ve desteklenen grevin yasal olması kaydıyla sempati eylemlerine izin verilmesi gerektiğini belirtmiştir⁷⁷.

Anayasanın mülga 54/7 fıkrasında belirtilen grev yasakları⁷⁸ 2010 referandumu ile kaldırılmıştır. Yürürlükte olan 6356 sayılı Kanunda ise bu tür yasaklara yer verilmemiştir. Anayasada ve yasal düzenlemelerde, toplu sözleşme esnasında menfaat uyuşmazlığında grev hakkının kullanılabilmesi prosedüre bağlanmıştır. Buna karşın taraf olduğumuz uluslararası sözleşmelere uygun olarak Anayasanın 54/7 hükmünü kaldırdığımızı dikkate alırsak, kanun koyucunun iradesinin ne yönde olduğunu görebiliriz. Yorumlamalarımızı bu yönde yapmamız gerekmektedir. Grev hakkını kullanımını sadece toplu sözleşme aşamasında yapılabileceği kanunda öngörüldüğü için her ne kadar mevzuatımızda yasak olarak görülmesi de bu yasakların dolaylı olarak devam ettiğini söyleyebiliriz. Taraf olduğumuz uluslararası sözleşmeleri⁷⁹ dikkate aldığımızda ve Anayasanın 90. maddesi⁸⁰ gereği normlar çatışmasında uluslararası sözleşme hükmünü dikkate almamız gerektiğini düşünürsek; grev hakkı, anılan grev türlerini kapsayacak şekilde demokratik toplumun gerektirdiği şekilde ölçülü ve barışçıl olmak koşuluyla kullanılabilirdir

Bir yazara göre bu tür grevlerin genellikle usul kuralları yönünden yasal olmaları zordur⁸¹. Toplu eylem hakkı kapsamında değerlendirilebilir; ama mevzuatımızdaki usul kuralları gereği kanun dışı grev olarak nitelendirilmektedir.

Yargıtay 9.Hukuk Dairesi kararında, işyerinde daha önceden çalışan iş arkadaşlarının iş sözleşmeleri feshedilmesi sonucu, iş arkadaşlarına destek amaçlı ve protesto niteliğinde 3 gün iş bırakma eylemini “ölçülülük” ilkesi ile uyuşmadığından

⁷⁷ “Yarg. 3.HD. E.2014/7643, K.2014/12368, T.04.06.2014”, Çalışma ve Toplum (2014), cilt.43, sayı.4, ss.273-279, s.277

⁷⁸ Bu grev yasakları: “Siyasi amaçlı grev ve lokavt, dayanışma grev ve lokavtı, genel grev ve lokavt, işyeri işgali, işi yavaşlatma, verim düşürme ve diğer direnişler”

⁷⁹ Detaylı bilgi için bakınız tezin 2. bölümünde “*Uluslararası Belgelerde Grev Hakkı ve Lokavt*”

⁸⁰ İlgili anayasa maddesi 90/son: “Usulüne göre yürürlüğe konulmuş milletlerarası anlaşmalar kanun hükmündedir. Bunlar hakkında Anayasaya aykırılık iddiası ile Anayasa Mahkemesine başvurulamaz. (Ek cümle: 7/5/2004-5170/7 md.) Usulüne göre yürürlüğe konulmuş temel hak ve özgürlüklere ilişkin milletlerarası anlaşmalarla kanunların aynı konuda farklı hükümler içermesi nedeniyle çıkabilecek uyuşmazlıklarda milletlerarası anlaşma hükümleri esas alınır”.

⁸¹ Sur (2019, s.433)

dolayı iş bırakan işçilerin iş sözleşmesinin haklı nedenle feshini geçerli saymıştır⁸². Oturma grevi başlığında bahsettiğimiz İLO Komite kararının “ölçülülük” ilkesinin verilen kararda etkisini görmekteyiz. Bu tür protesto niteliğindeki eylemleri “barışçıl” olmaları koşulu ile “ölçülülük” ilkesine göre bir değerlendirmede bulunulduğunu görmekteyiz.

1.2.2.7.Genel Grev

Ülkenin tamamında, bir bölgede, bir şehrin tamamında, bütün veya birkaç işkollarında, belirli yada belirsiz süreli yapılan grev türüdür. SUR, genel grevi şu şekilde tanımlamaktadır: “Yurt çapında uygulanmak amacıyla, toplu iş sözleşmesi ünitesini açarak birden fazla işyerinde yapılan grev⁸³.” Bu tür grevler diğer grevlere nazaran daha fazla ekonomik ve sosyal hayatı etkilemektedir.

Dayanışma grevi için uluslararası sözleşmelere dayanarak beyan ettiğimiz düşünce genel grev içinde geçerlidir. Tekrar etmek gerekirse burada önemli olan uluslararası sözleşmelerde insan hakkı olarak kabul edilen toplu eylem hakkının demokratik toplumun gerekliliğine göre ölçülü ve barışçıl bir şekilde kullanılmasıdır.

AIHM Türkiye aleyhinde verdiği kararda toplu iş sözleşmesi prosedürü ile bağlantılı olmayan 1 günlük genel grevin hükümet tarafından yasaklanmasının ve çalışanlara disiplin cezası uygulanmasının AIHS, Avrupa Sosyal Şartı ve ILO ile benimsenen kurallara aykırı olduğunu kabul etmiştir⁸⁴.

Genel grev kural olarak, yasaya aykırı grevlere dendirler. Çünkü genel grevin SenTİSK hükümlerine uygun yapılması olanaksızdır⁸⁵.

İLO Komitesi bir karında, “genel grev söz konusu olduğunda, Komite, grev eyleminin çalışanların örgütleri tarafından kullanılabilir eylem türlerinden biri olması gerektiğini kabul etmiştir. Asgari ücretin yükselmesini, yürürlükteki toplu sözleşmelere uyulmasını ve ekonomik politikada değişikliği (fiyatların ve işsizliğin

⁸² “Yarg. 9.HD. E.2018/212, K.2018/3773, T.22.2.2018”, *kazancı*, [Çevrimiçi]. Erişim Adresi: <http://www.kazanci.com> (Erişim Tarihi:04.05.2020)

⁸³ Sur, M. (2015) *İş Hukuku Toplu İlişkiler*, Güncelleştirilmiş 5. Baskı, Ankara: Turhan Kitabevi, s.405

⁸⁴ “Yarg. 7. HD. E.2014/7643, K.2014/12368, T.04.06.2014”, *Çalışma ve Toplum* (2014), cilt.43, sayı.4, ss.273-279, s.277

⁸⁵ Tunçomağ ve Centel (2018, s.463)

azaltılmasını) amaçlayan 24 saatlik bir genel grev meşrudur ve sendikal örgütlerin normal alanlarındaki etkinliklerdendir⁸⁶“ demiştir. Kararda dikkate edilmesi gereken husus, kararda hükümetin politikalarına karşı yapılan bir grevden bahsetmekle beraber genel grev için 24 saatlik bir grevin meşru ve ölçülülük ilkesi kapsamında hukuka uygun görülmesidir.

Yargıtay 9. Hukuk Dairesi verdiği kararda İLO denetim organları kararına atıf yapılarak şu şekilde karar almıştır: “denetim organları çeşitli tarihlerde verdikleri kararlarda siyasi amaçlı grev, genel grev ve sempati grevlerinin yasaklanmasını ... bakımından eleştirmiş ve sendika üyelerinin menfaatlerini etkileyen konularda eylem yapma imkanının tanınması ve desteklenen grevin yasal olması kaydıyla sempati eylemlerine izin verilmesi gerekliliğini belirtmiştir. ... denetim organlarına göre; grev hakkı yalnızca toplu iş sözleşmesinin imzalanması ile çözülebilecek endüstriyel uyuşmazlıklarla sınırlı değildir. İşçilerin grev hakkı vasıtasıyla korudukları mesleki ve ekonomik menfaatler sadece daha iyi çalışma koşulları veya mesleki nitelikteki toplu taleplere dair değildir. Ayrıca işçileri doğrudan ilgilendiren ekonomik ve sosyal politika sorunları ve işletmenin karşılaştığı problemlere yönelik çözümleri de içerir. Hükümetin ekonomik politikasının sosyal ve istihdama dair sonuçlarını protesto eden ulusal grevin yasak olmadığına dair açıklama ve grevin yasaklanması, örgütlenme özgürlüğünün ciddi ihlali niteliğindedir.⁸⁷” Belirtelim ki, Yargıtay vermiş olduğu kararlarda İLO organlarının verdikleri kararların etkisini görmekteyiz.

1.2.2.8.Kısa Süreli Grev

İşyerinde, işçilerin mesai saatleri içinde belli saat çalışmaması şeklinde yapılan eylemdir. İşçinin, işi bırakması için gereken saatten 2 saat erken işi paydos etmesi örnek olarak gösterebiliriz. Bu tür bir eylemi grev benzeri bir eylem olarak adlandırabiliriz. Yargıtay 7.HD. bir kararında, uluslararası normlar açısından incelediğimizde işçileri iktisadi, sosyal açıdan etkileyen, işyerindeki uygulamalara yönelik yapılan demokratik bir hakkın kullanımı olan bu tür protesto eylemleri toplu

⁸⁶ TC.Aile Çalışma ve Sosyal Hizmetler Bakanlığı (2018) *Örgütlenme Özgürlüğü Komite Kararları Derlemesi*, 6.baskı,s.150

⁸⁷ “Yarg. 9.HD. E.2017/19017, K.2018/1205, T.25.1.2018”, *Kazancı*, [Çevrimiçi] Erişim Adresi: <http://www.kazanci.com> (Erişim Tarih:4.5.2020)

eylem hakkında dahil olduğu görüşündedir⁸⁸. Yargıtay'ın 9. HD. bir kararında, 1 saat 15 dakikalık iş bırakma eylemini demokratik tepki kapsamında görüp kanun dışı grev olarak değerlendirmemiştir⁸⁹.

1.2.2.9. Uyarı Grevi

Uyarı grevi, işverenin uygulamaya sokacağı bir kararı engellemek ve kararından vazgeçirmek amacıyla yapılan bir grev türüdür. Bu eylemin süreklilik unsuru olmayıp kısa süreli bir eylemdir. Yukardaki bahsettiğimiz kısa süreli eylemden farkı ise amaç unsurlarıdır. Burada amaç işverenin kararından vazgeçmektir. Eğer uyarı grevi amacına ulaşmak için toplumun ekonomik hayatını tamamen veya kısmen belirli süre için işlemez hale getirecek şekilde yapılırsa genel grev söz konusu olur. Genel grevde kural olarak politik amaçlı grev sayılır⁹⁰.

16 Haziran 1975 yılında İzmirde Türk-İş tarafından yapılan grevi, uyarı grevine örnek olarak gösterebiliriz. Eğitim-Sen üyesi bir kamu görevlisine ülke çapında yapılan “*uyarı grevi*” ne katılması nedeniyle işe gelmediği için uyarı cezası verilmiştir. Anayasa Mahkemesine uyarı cezasının iptaline ilişkin bireysel başvuru yapılmış ve bireysel başvuru değerlendirilerek, verilen karar şu şekildedir: “*Sendika hakkını kullanan bireyler, çoğulculuk, hoşgörü ve açık fikirlilik gibi, demokratik toplumun temel ilkelerinin korunmasından yararlanırlar.*” Bu hüküm ile yapılan eylem sendika hakkı olarak değerlendirilmiş, demokratik toplumun gereği olarak görülmüştür⁹¹.

Yürürlükteki yasal düzenleme bakımından genel grevlerin, dayanışma grevlerinin ve salt siyasî grevlerin yasaya uygun olması mümkün değildir. Nitekim SenTİSK 58. maddenin gerekçesinde belirtildiği üzere: “*Genel grev, siyasî amaçlı grev ve dayanışma grevi ile işyeri işgali, işi yavaşlatma, verimi düşürme ve diğer direnişlerin Kanunda belirtilmemiş olması bunları kanuna uygun hâle getirmez. Belirtilen eylem ve direnişleri yapma hakkını veren ve hukuka uygun hale getiren*

⁸⁸ “Yarg. 7. HD. E.2014/7643, K.2014/12368, T.04.06.2014”, Çalışma ve Toplum (2014), cilt.43, sayı.4, ss.273-279, s.278

⁸⁹ “Yarg. 9.HD. T.08.10.2015, E.19693, K.27938”; Esener ve Demir (2019, s.127)

⁹⁰ Esener ve Demir (2019, s.128)

⁹¹ “Anayasa Mah. Başvuru No:2013/8517, Karar Tarihi 6/1/2015”; Yorgun, S. (2016) *Anayasa Mahkemesinin 6356 Sayılı Yasaya İlişkin Kararının Sendikal Özgürlükler Boyutuyla değerlendirmesi*, Çalışma ve Toplum, cilt.50, sayı.3, ss.1171-1202, s.1188

hukukî bir dayanak da yoktur. (...) İşyeri işgali, işi yavaşlatma, verimi düşürme ve diğer direnişler aynı zamanda işçilerin bağıllık borcu ile iş görme borcuna aykırılık oluşturacaktır.”⁹² Buna karşın İLO Komite kararlarının dikkat çeken noktası, bu tür grevlere daha farklı açıdan yaklaşmakta meşru olabilecek noktada yorumlamalara gitmektedir.

1.2.3.Tarihsel Gelişimi

Grev, toplu iş uyuşmazlıklarında mücadeleci çözüm yolu olarak kullanılan, mevzuatımızda yer alan meşru bir silahtır. Bir tarafının işveren veya işveren sendikasının olduğu diğer tarafın işçi sendikasının yer aldığı bir işçi mücadele aracıdır. Taraflardan birinin İşçi sendikasının yer aldığı bir toplu iş uyuşmazlık durumunda işçilerin kollektif olarak hareket ettiği mücadeleci bir çözüm yolu olarak da ifade edebiliriz. Grev esnasında işçiler bireysel olarak değil grup olarak hareket etmektedirler.

Grevin iş mücadelesi olarak ortaya çıkması öncelikle kollektif görünümü, toplu ve planlı bir eylem oluşu ve sonrasında baskı etkisi oluşturmak amacıyla çalışmayarak iş bırakma eylemi ile olmuştur ⁹³. İş mücadelesi terimi, Türk hukukunda sıkça kullanılan bir terim değildir. Ancak grev ve lokavt ile boykot ve benzerlerinin ortak nitelikleri taşımaları nedeniyle, tüm bu kavramların iş mücadelesi terimi altında toplanması yerinde olur⁹⁴.

Grev Fransızcadan gelme bir kelimedir. Dilimize de Fransızca geçmiştir. Fransada İlk kez 1877 tarihli “*Dictionnaire de L’academie Française*”de kullanılmıştır. İşsiz işçilerin yaptıkları eylemde Paris’te “*greve*” alanında toplanmaları nedeniyle bu şekilde adlandırılmıştır⁹⁵. Paris’te Seine nehri kenarında bulunan Grev Meydanı (La Place de la Grève) bir zamanlar, iş arayanların toplu şekilde bekledikleri bir meydan olarak kullanılmıştır⁹⁶. İşçilerin İşverenlerle anlaşmadıktan sonra işçilerin topluca iş bırakarak meydana dönmeleri sonucu oluşan bu eyleme “*greve gitmek*”

⁹² Sur (2016, s.1022)

⁹³ Özdemir, E. M. (2016) *Türk Hukukunda Grevin İş Sözleşmesine Etkisi*. Ankara: Turhan Kitabevi, s.21

⁹⁴ Tunçomağ ve Centel (2018, s.437)

⁹⁵ Demircioğlu, Centel, Kaplan (2019) *İş Hukuku*. 20.Baskı. İstanbul: Beta Yayınları, s.326

⁹⁶ Güzel, M. Ş. (1980) *Grev: Grevin Yapısal ve İşlevsel Açısından İrdelenmesine Katkı*. Ankara: Bilimsel Yayıncılık, s.8

diye ifade edilmeye başlanmıştır⁹⁷.

Grevin tarihi ortaçağa kadar dayanmaktadır hatta daha öncesinde antik çağda da grev örneklerini görebiliriz. Orta çağ döneminde zanaat işi yapılırken usta ve çırak arasındaki sosyal bakımdan var olan dengesizlik nedeniyle uyuşmazlıklar çıkmış ve anlaşmazlıklar nedeniyle sosyal ve ekonomik yönden güçsüz olan işçiler kendi isteklerini işverene kabul ettirmek amacıyla iş bırakma yoluna gitmişlerdir⁹⁸. İnsanlık tarihinde iz bırakan ilk büyük grev, Mısır'da 3. Ramses zamanında firavun mezarlarını yapan işçiler tarafından yapılmıştır⁹⁹. Eski Mısır'da piramitlerin inşasında çalışanların yiyeceklerine getirilen sınırlama nedeniyle bir gün işlerinin başına gitmeyerek Seti Tapınağı'nın arkasında oturdukları ve dönemin Firavunu Ramses (III)'in bu sınırlamayı kaldırttığı yönündeki rivayet tipik bir grevi ortaya koymaktadır¹⁰⁰. Babil ve Roma'da da çeşitli iş bırakma eylemlerinin olduğunu görmekteyiz. Grev hareketlerine karşı Roma dönemine ait yasaklayıcı metinlere rastlamaktayız¹⁰¹. Grevin kanuni metinler olarak ifade edilmesi insanlık tarihinde belli bir süre olsa da grev fiili olarak, insanlığın doğası gereği toplu olarak hareket etmeye meyilli olduğunu düşünürsek her zaman insanlık tarihi ile var olduğunu ifade edebiliriz.

Sanayi devrimi grev hakkının gelişimi için bir devrim niteliği taşımaktadır. Mısır'da ki piramitlerin yapımında işçiler açısından kitlesel bir istihdam alanı oluşturduğunu düşünürsek, artık makineleşen toplumla birlikte sanayi döneminde kitlesel istihdam alanları artmıştır. Toprağa dayalı olarak yaşayan insanlar topraktan kopmuş ve günümüzün işçisini oluşturmuştur. Topraktan kopmasıyla beraber toprağa dayalı ekonomi modeli yerine sanayiye dayalı, işçinin emeğini sattığı bir ekonomi modeli ortaya çıkmıştır. Sanayi devrimi ile birlikte serbest rekabet artmış ve sanayi devrimi sonucu oluşan işçi kesimi serbest rekabetin etkisi ile burjuvazi tarafından büyük bir sömürüye maruz kalmıştır. Makinelere karşı rekabet edemeyen toprağa bağlı insan grupları kırsal alandan kente göç etmişlerdir. Sanayi devrimi ürünü olan fabrikalaşma sonucu ihtiyaç duyulan iş gücü, kente göç eden insanlardan sağlanmaya çalışılmıştır. Bu fabrikaya sağlanan iş gücünde erkeklerin yanı sıra kadın ve

⁹⁷ Işıklı, A. (2010) *İş Hukuku*.7. Baskı. Ankara: İmaj Yayınevi, s.330.

⁹⁸ Özdemir, E. M. (2016, s.21)

⁹⁹ Esener ve Demir (2019, s.123)

¹⁰⁰ Doğan, H. (2018) *Osmanlı Devletinin Son Döneminde Grev Hakkı ve Tatil-İ Eşgal Kanunu*, Belleten, cilt.82, sayı.293, ss.265-295, s.266

¹⁰¹ Esener ve Demir (2019, s.123)

çocuklarda yer almaktaydı. Kırsal üretim fabrikalaşma sonucu çıkan ürünlerle rekabet edemez bir hale gelmişti. Bu sömürüye karşı verilen ilk tepki tarihe makine kırıcılığı (ludizm) olarak gecen 1758 yılında işçilerin yün makinelerini parçalaması olayıdır.

“Nottingham’da Ned Ludham (ya da Ned Ludd) adında bir İngiliz, çorap dokuma tezgahını tahrip etmiştir. Buna benzer olaylar tüm İngiltere’ye yayılmış ve ludizm ortaya çıkmıştır. İngiltere’de makinelerin ve fabrikaların tahribine karşı şiddetli cezalar -ki ölüm cezası dahil- ludizmin yayılmasını önleyememiştir¹⁰².”

“Yalnızca adamların ücretlerini düşürenlerin tezgahlarını kırıyorlardı; ücretlerini düşürmeyenlerin makinelerine dokunulmuyordu; dün gece bir evde, alto makineden dördünü kırdılar, ücretlerini düşürmeyen iki ustaya ait olan diğer iki makineye dokunmadılar¹⁰³.”

Zamanla bu tür eylemler örgütsel bir biçime dönüşmüştür. Başlangıçta bu tür eylemlere sert önlemler alınmakta ve bastırılmaya çalışılmaktaydı. Örneğin, 1816’da Nottingham’da tarım işçilerinin grevini örgütleyenler idam edilmiş, 1819’da Lancashire’de grev hakkı için yapılan 80.000 kişilik mitinge dönük saldırıda atlı polisler tarafından 15 işçi ezilerek can vermiş, 1905’te Çarlık Rusya’sında çeşitli grevlerde 3000’e yakın kişi öldürülmüştür.¹⁰⁴

İşçilerin toplu olarak yaptığı bu eylemler hak olarak tanınması uzun bir mücadele sonucunda olmuştur. Hukuk sistemlerinde grevin bir hak olarak kabulü ve tanınması sendika hakkı ya da toplu iş sözleşmesi hakkından daha uzun zaman almıştır¹⁰⁵. Grev hakkının tanındığı ilk anayasa 1917 tarihli Meksika Anayasasıdır¹⁰⁶.

Başta işçilerin bu tür eylemleri baskı ve yasaklarla engellemeye çalışmıştır. Belli bir süre sonra, yapılan mücadeleler sonucunda hak olarak tanınmaya başlanmıştır. Başlangıçta bu tür eylemleri yasaklayan kanunlar düzenlenmiştir. Roma döneminde bile bu yasaklayıcı metinlere rastlamakla beraber grevin hak olarak tanımlanması uzun ve zorlu bir süreçten geçmiştir.

¹⁰² Çakır, M. (2005) *İşçilerin İlk Tepki Biçimi Olarak Makine Kırıcılık* [Çevrimiçi]. Erişim Adresi: <https://sendika63.org/2005/07/iscilerin-ilkel-tepki-bicimi-olarak-makine-kiricilik-s-murat-cakir-4098/>. (Erişim Tarihi:22.01.2020)

¹⁰³ Aktaran: Çakır, M. (2005); E.P Thompson, *İngiliz İşçi Sınıfının Oluşumu*, Birikim Yayınları, s.666

¹⁰⁴ Güzel, M. Ş. (1980, s.8)

¹⁰⁵ Caniklioğlu (2013, s.290)

¹⁰⁶ Ünsal, E. (2011) *Grev Hakkının Geleceği*, TBB dergisi, cilt.92, sayı.1, ss.419-430, s.426

Osmanlı tarihine baktığımızda, sanayi devrimi yaşamamış, sendikal dönemi geçirmemiş bir toplumdaki bahsediyor olsak bile grevler ve bu grevlere karşı yasaklarla karşılaşırız. Osmanlı İmparatorluğu'nda ilk grev, bilinebildiği kadarıyla, Şubat 1872'de İstanbul Beyoğlu Postahanesi'nin telgraf şubesinde çalışanlar tarafından gerçekleştirilmiştir (Telgrafhane işçileri grevi)¹⁰⁷.

Bazı tarihçiler tarafından Osmanlı İmparatorluğu'nun ilk iş kanunu olarak kabul edilmiş olan 1845 tarihli Polis Nizâmı'nın onikinci maddesi bütün sendikaları ve grevleri açıkça yasa dışı ilan etmekteydi¹⁰⁸:

Polis Nizâmı'nın 12. maddesi: “*İşini gücünü terk ile mücerret tatil-i mesâlih-i ib'âd garazında olan amele ve işçi makûlelerinin cemiyet ve izâmîlerinin ve gerek bu misillü asayiş-i ammeyi ihlâl edecek her günâ fitne ve fesâd cemiyetlerinin def' ve izâlesiyle ihtilâl vukû'unun önü kestirilmesi esbâbına teşebbüs ve mübâşeret olunması.*”

Osmanlı dönemiyle ilgili başka bir kaynakta ilk grev düzenlenmesinin 1909 tarihli Tatil-i Eşgal kanunu ile getirildiğini belirtip, bu kanunun grevi yasaklamayıp, greve zorlamanın suç olduğu belirtilmiştir¹⁰⁹.

Görüldüğü üzere grevi hak olarak görülme yapılı eylemleri yasaklayan bir zihniyeti kendi tarihimizde görmekteyiz. Grevin yasaklamaların ardından hak olarak tanınması ve belli sosyal ekonomik dönem içinde tekrar yasaklarla karşılaşmasını görmekteyiz. Grevin hak olarak ifade edilmesi yukarı doğru düz bir çizgi şeklinde giden bir grafik ile değil, inişli çıkışlı bir grafik ile belirtebiliriz.

Grevin hak olarak tanımına giden yolu ifade etmek için sendikaların gelişimine de bakmamız gerekmektedir. Bizim konumuz grev olduğundan dolayı sendikalarının gelişimine çok girmeden sadece bizi ilgilendiren kısım açısından konumuzun içinde yer vereceğiz. İşçilerin grev olarak ifade edilen eylemleri yapabilmesi için bir birlikteliğin örgütlenmenin olması gerekmektedir. 1789 Fransız ihtilalinde getirilen çeşitli önlemler arasında ilk önce 2 ve 17 Mart 1791 tarihli “*Allarde Yasası*” ile loncalar kapatılmış ve böylelikle “*dilediği iş ve meslekte*” çalışma, işe girme ve işe

¹⁰⁷ Karakışla, Y. S. (1998) *Osmanlı İmparatorluğunda 1908 grevleri*, Toplum ve Bilim Dergisi, sayı.78, ss.187-209, s.188

¹⁰⁸ Karakışla (1998, s.188)

¹⁰⁹ Tuncay ve Kutsal (2017, s.383)

alma özgürlüğü ilan edilmiştir. 14-17 Haziran 1791 tarihli “*Le Chapelier Yasası*” ile ise her türlü mesleki birleşme ve işçi birleşmelerinin tümü men edildi. İngiltere’de benzer yasaklama 1799 yılında “*Combination of Workmen Acts*” ile getirildi¹¹⁰. Bu birleşme yasakları 19. yüzyılın ikici yarısına adım adım kaldırıldı. İngiltere’de 1824 yılında birleşme özgürlüğü yeniden tanındı¹¹¹. 1875’te grev suç olmaktan çıkarıldı¹¹². Fransa’da 1864 yılında birleşmeye getirilen yasaklama kaldırıldı, kısa bir süre sonrada 1884 tarihli yasa ile mesleki birleşme özgürlüğü açıkça tanındı¹¹³. Yasakların kalkması ve hak olarak tanınması sendikacılığın hızlıca gelişmesine neden oldu. Bu süreçte inişli çıkışlı belli dönemler olmakla birlikte sendikalar günümüzde yer alan demokratik toplumun vazgeçilmez bir unsuru haline gelmiş bulunmaktadır. Tarihsel süreç içerisinde aslında işçilerin örgütlenme hareketleri grev eylemlerinden sonra başlamıştır¹¹⁴. Örneğin, Fransa 1749 genel grevi sonrası ifade ettiğimiz 1864 birleşme yasağının kaldırılması, Birleşik Krallık 1819 Lancashire grevleri ve ardından gelen 1824 te ifade ettiğimiz sendikalaşma yasaklarının kaldırılması kanunlarının çıkması.

Grev hakkı bir ülkenin siyasi rejiminin niteliği hakkında fikir veren önemli bir kriterdir¹¹⁵. Genelde baskıcı rejimlerde grevi yasaklayıcı pozitif hukuk normlarının yer verildiğini görürüz. Diğer bir yandan çoğulcu demokrasilerde grev hakkı tanınmakta ve korunmaktadır¹¹⁶. Daha demokrasi yanlısı, insan haklarına saygılı devlet rejimlerinde grevin bir hak olarak o ülkenin anayasasıyla güvence altına alındığını görmekteyiz. Grev hakkı, özgürlükçü ve demokratik toplumlarda temel hak olarak tanınmış, Anayasa ve kanunlar ile koruma altına alınmıştır¹¹⁷. Belli dönemlerde demokratik ülkelerin hemen hemen hepsinde grevin yasaklandığını görmekteyiz¹¹⁸. Almanya 1933-1945, Fransa 1940-1944 tarihlerinde grev hakkı kaldırılmıştır. O dönemin siyasi ideolojisi ve baskıcı rejimi grev hakkının kaldırılmasında etkili olmuştur. İfade ettiğimiz gibi ülkenin siyasi rejimi ile grev hakkının tanınması arasında bir ilişki mevcuttur.

¹¹⁰ Sur (2019, s.12)

¹¹¹ Sur (2019, s.13)

¹¹² Sur (2019, s.13)

¹¹³ Sur (2019, s.13)

¹¹⁴ Tuncay ve Kutsal (2017, s.7)

¹¹⁵ Tuncay ve Kutsal (2017, s.384)

¹¹⁶ Sur (2019, s.413)

¹¹⁷ Güney, A., Aslanova, K. (2014) *Türk Hukuku’nda Grev Yasakları ve İLO Normları*, Çalışma ve Toplum, cilt.40, sayı.1, ss.257-272, s.258

¹¹⁸ Esener ve Demir (2019, s.124)

Çeşitli ülkelerin anayasalarında ve yasalarında grev hakkına da yer verildiği gibi uluslararası belgelerde örgütlenme özgürlüğü ve insan hakları arasında yerini bularak, güçlü denetim mekanizmalarıyla izlenip güvence altına alınmaktadır¹¹⁹. Bu denetim mekanizmaları hem anayasal haklar kapsamında ülkelerin kendi pozitif hukuk normlarında hem de uluslararası insan haklarının tanımlandığı belgeler ve uluslararası kurulan örgütler vesilesiyle sağlanmaya çalışılmaktadır.

“Grev toplumda sosyal denge ve düzen kuran bir işleve de sahiptir. Gerçekten işçi ekonomik açıdan güçlü olan işveren karşısında ancak grev sayesinde taleplerini kabul ettirebilir ve eşitlik ancak bu şekilde sağlanabilir. İşte bu nedenle grev çağdaş hukuk sistemlerinde korunan ve güvence altına alınan bir hak niteliğine kavuşmuştur¹²⁰.”

1.3.Lokavtın Tanımı ve Türleri

1.3.1.Lokavtın Tanımı

Avrupa ülkelerinde uzun süre lokavt, grev karşıtı kavram olarak kabul edilmiştir. Bunun içinde “*patronların grevi*” gözü ile bakılmıştır¹²¹. Toplu iş uyuşmazlığında grev işçilerin silahı ise lokavtta işverenin işçilere karşı kullandığı bir silah olarak değerlendirilebiliriz. Bazı yazarlar ve kanunlar, lokavtı, karşıt-grev olarak isimlendirmektedir¹²². Ama lokavt ve grev kavramlarını incelediğimizde birbirinden çok farklı kurumlardır. Lokavt kararı alan işveren tek taraflı irade beyanı ile bu kararı alırken işçiler üzerinde kollektif olarak etki gösterir¹²³. Grev kararı ise kollektif olarak alınan ve grev uygulamasında ise bireysel iradelerin birleşimi ile ortaya koyulan kollektif bir irade bütünüdür.

Lokavt, kavram olarak, toplu iş uyuşmazlıklarında işçilerin “*kapı dışarı edilmesi*”ni anlatır¹²⁴. Lokavtı, toplu bir şekilde işyerindeki işçilerin işten uzaklaştırılması şeklinde ifade edebiliriz.

¹¹⁹ Sur (2019, s.13)

¹²⁰ Caniklioğlu (2013, s.291)

¹²¹ Esener ve Demir (2019, s.162)

¹²² Oğuzman (1987, s.275)

¹²³ Esener ve Demir (2019, s.162)

¹²⁴ Demircioğlu, Centel ve Kaplan (2019, s.375)

Grev işçilerin işverene baskı aracı olarak kullandığı bir yöntem iken karşısında işverenin işçiye karşı kullandığı bir baskı aracı olan lokavt yer almaktadır. Lokavt, genellikle işverene ait, grevin karşılığını teşkil bir baskı aracı olarak ele alınmakla birlikte, böyle bir aracın gerekliliği ve meşruluğu tartışma oluşturmaktadır¹²⁵. DEMİRÇİOĞLU/CENTEL/KAPLAN, lokavtın ülkelerde meşruluk konusunun Ekonomik sistemleri ile bağlantılı bir şekilde değerlendirildiğini ifade etmektedir¹²⁶. OĞUZMAN, her ülkenin siyasi ve iktisadi yapısı lokavtın caiz olup olmadığı konusunda en önemli faktör olduğunu düşünmektedir¹²⁷. Liberal, sosyalist gibi ekonomi modeller veya totaliter, demokratik yapılara göre lokavt'ın işveren tarafından kullanımı değişmektedir. Lokavt, bazı hukuk sistemlerinde kendine yer bulamamaktadır. Kimi sistemlerde ise sınırlı bir şekilde lokavt tanımlanmaktadır.

Grev hakkı, çoğu ülke anayasalarında güvence altına alınmışken lokavt pek az ülke anayasasında düzenlenmiştir¹²⁸. Bazı ülkelerde lokavt, anayasada düzenlenmeden direk kanunlarla düzenlenmiştir. Bazı ülkelerde ise lokavt içtihatlar yolu ile kazanılmış bir uygulamadır. Çoğu ülkede de lokavt greve istinaden daha sınırlı bir şekilde düzenlenmiştir¹²⁹.

Hukukumuzda lokavt ilişkin düzenleme grev hakkıyla büyük ölçüde paralellik ve “*eşitlik esası*” gözetilerek düzenlenmiştir¹³⁰. Özellikle Alman hukukunda geliştirilen “*silahların eşitliği kuramı*” uyarınca lokavt, grev gibi meşru bir araç sayılıp greve paralel bir biçimde ele alınmıştır¹³¹. ÇELİK/CANIKLIOĞLU/CANBOLAT göre grev ve lokavtın eşit olarak düzenlemek, özellikle sendikaları, gelişmekte olan ve henüz güçlü olmayan ülkeler için savunulması zor bir yoldur. Bundan dolayı ülkemiz için biçimsel ve maddi eşitlik kavramlarının öne sürüldüğü görüşler daha güçlü görünmektedir¹³². Fevzi DEMİR ve ÇELİK/CANIKLIOĞLU/CANBOLAT'ın birlikte katıldığı görüşe göre hukukumuzda biçimsel bir eşitlik bulunmaktadır. Taraflar birbirlerini “*ücret*” ve “*üretim*” kaybına uğratarak ekonomik bir baskı altına

¹²⁵ Sur, M. (1992) *Lokavt Kavramı ve Bazı Yargı Kararlarının Değerlendirilmesi*, Ankara Üniversitesi SBF Dergisi, cilt.47, sayı.1, ss.139-151, s.140

¹²⁶ Demircioğlu, Centel ve Kaplan (2019, s.375)

¹²⁷ Oğuzman(1987,s.275)

¹²⁸ Tuncay ve Kutsal(2017, s.464)

¹²⁹ Tuncay ve Kutsal(2017, s.465)

¹³⁰ Demir (2018, s.713)

¹³¹ Sur (2019, s.506)

¹³² Çelik, Caniklioğlu ve Canbolat (2019, s.1036)

tutmaktadır. Bu biçimsel bir eşitlik olup “*ekonomik ve sosyal bir eşitlik*” değildir¹³³. İşçi grevde kendi yaşamı ve fiziksel varlığına karşılık işveren ekonomik varlığını ortaya koymaktadır¹³⁴. Buradan, mutlak bir eşitlik için gelişmiş bir ekonomi içinde demokratik toplum yapısının olması gerektiği sonucuna varabiliriz. Mutlak bir eşitliği sağlayamıyorsak işverenin, lokavt’a başvurması kanuni kısıtlamalarla dar bir alanda kullanım imkanı ile sınırlandırılmaya çalışılmalıdır. İş kanununda işçi lehine yorum ilkesini değerlendirmemiz içine alırsak lokavt uygulamalarını dar yorumlamamız gerektiği kanısındayım. Biçimsel eşitliğin olduğu bir hukuk düzeni içinde gerekli düzenlemelerle lokavt uygulamasını sınırlandırmazsak lokavtın meşruluk sorunu gündeme gelecektir.

İşçi ile işveren arasındaki dengenin sağlanması ona göre kanuni düzenlemelerin yapılması gerekmektedir. Her ülkenin ekonomik, sosyal yapısı farklı olduğu ortadadır. Her ülke kendi özgü koşullarına göre lokavtı farklı ölçülerde benimsemesi en doğru çözümdür.

Türk hukukunda grev ve lokavt için tam bir eşitlikten söz etmek mümkün değildir. Aslında silahların eşitliği esasına göre grevci işçilere karşı işverende lokavt silahının olması doğaldır. Ama biçimsel eşitlik olduğunu düşündüğümüzde silahların eşitlik ilkesinin geçerliliği olması adına, iş sözleşmesinin güçlü tarafı olan işverenin lokavt uygulamasına gitmesinin sınırlandırılması gerekmektedir. Her ülkeye göre farklılık gösteren sosyal ekonomik yapıları dikkate aldığımızda biçimsel eşitlikle birlikte lokavtın meşruluk sorunu ortaya çıkmaktadır. Lokavtın meşruluk tartışmaları lokavtın hak olup olmadığı üzerinde tartışmalara neden olmaktadır. Lokavtın hak olarak kabul edildiği görüş genellikle alman doktrinleri ve içtihatlarında yer almaktadır. Buna göre işçiye grev hakkının tanınması zorunlu olarak işverene de lokavtı hak olarak tanınması gerekmektedir¹³⁵. Silahların eşitliği prensibine göre hareket edildiğini görüyoruz. Maddi eşitlik sağlandığı, yani işçi ve işverenin sadece ekonomik ve sosyal durumlarının dengelendiği bir durumda, iş uyuşmazlıklarında geçerliliği olabilen bir görüş olarak değerlendirilebilir.

İşverenin işyerinde düzeni sağlama hakkına sahip olduğunu ve buna istinaden

¹³³ Demir (2018, s.714); Demir (2006, s.356)

¹³⁴ Çelik, Caniklioğlu ve Canbolat (2019, s.1036); Demir (2006, s.357)

¹³⁵ Kutal, M. (1972) *Hukuki Açıdan Lokavt*, Sosyal Siyaset Konferansları Dergisi, sayı.24, ss.159-190, s.167

çalışma düzeninde ciddi bir düzensizlik olduğu vakit işverenin menfaati eğer işçilerin toplu çıkarılması gerektiriyorsa işçileri aynı nitelikteki silahla işçilerin bütünü kapsayacak şekilde bir karar alarak lokavt hakkı kullanabilir şeklinde görüşe sahip olan yazarlarımızda mevcuttur¹³⁶. Bu düşünce toplu iş uyuşmazlıklarında işveren tarafını daha güçlü bir konuma getirecek ve hukuk düzeni içinde işçi ve işveren arasında sağlanmaya çalışılan denge daha da bozulacaktır. Hatta grev hakkına müdahale niteliğinde bir uygulama olarak ifade edebiliriz.

Lokavt, hak olarak kanunda düzenlenmiş ise bu zaten hukuk düzeni içinde meşru bir uygulama olmaktadır. Hukuk düzeni tarafından hak olarak belirtilmemiş ise toplu iş ilişkilerinde lokavt kişisel iş ilişkileri çerçevesinde değerlendirilmektedir. Kişisel iş ilişkileri açısından lokavt hizmet akdinin kusurlu şekilde ihlali niteliği taşır¹³⁷.

Lokavt, grev hakkı ile denk bir hak olarak görülüp görmemesi tartışmalı bir konudur. Uluslararası sosyal hukuk ve karşılaştırmalı hukukta lokavta ilişkin farklı düzenlemeler söz konusudur. Ancak genel kabul gören yaklaşım grev-lokavt denkliğinin kabul edilmemesi yönündedir¹³⁸.

1.3.2.Lokavt Türleri

1.3.2.1.Saldırı Lokavtı

Başlamış bir grev kararı olmaksızın işverenin, lokavt kararı alma durumuna saldırı lokavtı denir. Hukukumuzda lokavt, grev kararının alınmasına bağlandığından dolayı saldırı lokavtı hukuka uygun bir görünümde değildir. Saldırı lokavtı yapılması durumunda kanun dışı lokavt olarak nitelendirilecektir. Kanımca saldırı lokavtı haksız bir toplu bir işçi çıkarma görünümündedir

1.3.2.2.Savunma Lokavtı

Hukukumuzda işverene tanınan lokavt türü savunma lokavtıdır. Alınmış bir

¹³⁶ Kutal (1972, s.168)

¹³⁷ Kutal (1972, s.168)

¹³⁸ Çelik, A. (2005) *Avrupa Birliği Anayasası: Sosyal Haklar açısından Kaçırılan Fırsat*, Türk-İş Dergisi, sayı.367, ss.1-8, s.5

grev kararına karşı kullanılacak olan bir haktır. Savunma lokavtı özü itibari ile aslında grev kırıclılık özelliğine sahiptir. Grev kararı almış bir işçi kuruluşuna karşı, grev eylemine geçmeden, işverenin lokavt kararı alarak grevi hukuka uygun olarak kırmasıdır.

Savunma ve saldırı lokavtı arasındaki fark grev kararından önce veya sonra yapılmasıdır. İşçinin toplu sözleşme masasında güçlü durumda olan işverene karşı grev silahını kullandıktan sonra işverenin lokavta başvurması demokratik toplum gerekleri ile daha çok uyuşmaktadır. Durumu işçi lehine ilkesine göre değerlendirdiğimizde, işverenin direk lokavt silahına sarılması toplu iş sözleşmesi masasında güçsüz olan işçinin daha da güçsüzleşmesine neden olmakla birlikte, sözleşme masasında eşitlikten bahsetmenin mümkün olmayacağı bir durum ortaya koymaktadır.

BÖLÜM 2: ULUSLARARASI BELGELERDE VE TÜRK HUKUKUNDA GREV HAKKI VE LOKAVT

2.1.Uluslararası Belgelerde Grev Hakkı ve Lokavt

"Örgütlenme, hakkı, direnme hakkı, toplu sözleşme ve grev hakkı" gibi haklar, her şeyden evvel bir insan hakkı konusu haline gelmiş, uluslararası sözleşmelere konu olmuştur¹³⁹." Belirtmeliyiz ki uluslararası sözleşmelerde sendika ve toplu sözleşme hakkına yer verilirken, grev hakkına direk yer verilmediğini görmekteyiz.

Uluslararası üç belgeyi grev hakkı açısından bir değerlendirmeye tabi tutacağım. Sadece grevi uluslararası belgeler açısından incelememizin sebebi lokavt, grev hakkı gibi uluslararası kabul gören bir uygulama değildir. İLO grevi bir hak olarak görürken ne lokavt hakkında bir İLO sözleşmesi ne de Denetim Organı kararı vardır. Avrupa Sosyal Şartı ve BM Ekonomik ve Sosyal ve Kültürel Haklar Uluslararası sözleşmeler içinde aynı şeyleri söyleyebiliriz.

2.1.1.Uluslararası Çalışma Örgütü(İLO) Sözleşmeleri

İLO'nun esas olarak 3 temel amacı vardır. Bunlar sosyal adalet ve evrensel barışın sağlanması, çalışma koşullarının iyileştirilmesi, uluslararası rekabet eşitliğinin sağlanması. Bu amaçları gerçekleştirmek adına İLO'nun normları vardır. İLO normları (Uluslararası Çalışma Normları); çalışanların yararının gözetilmesi ve korunması amacıyla, uluslararası düzeyde kabul edilen ilke ve kurallardır¹⁴⁰.

Grev hakkı ile ilgili İLO çalışma örgütünün hiçbir sözleşmesinde ve tavsiye kararlarında doğrudan bir düzenleme yoktur. Şimdi belirteceğimiz İki İLO Genel Kurul kararı, İLO politikalarına ve grev hakkı anlayışını ışık tutacak niteliktedir¹⁴¹.

1- 1957 tarihli İLO Üyesi Ülkelerde Sendika Karşısı Yasaların Yürürlükten Kaldırılması Kararı Bu kararla, "işçilerin grev hakkını da içerecek biçimde etkili ve eksiksiz sendikal haklarını kabul eden yasaların çıkarılması" İLO üyelerine

¹³⁹ Özerkmen, N. (2003) *Geçmişten Günümüze Türkiye'de Anayasa ve Yasalarda Sendikal Hakların Düzenlenmesi ve Getirilen Kısıtlamalar*, Ankara Üniversitesi Dil ve Tarih Coğrafya Fakültesi Dergisi, cilt 43, sayı.1, ss.239-257, s.240-241

¹⁴⁰ Güney ve Aslanova (2014, s.265)

¹⁴¹ Ünsal (2011, s.420); Güney ve Aslanova (2014, s.266)

tavsiye edilmiştir.

- 2- 1970 tarihli kararda ise Yönetim Kuruluna İLO Genel Direktörünü “grev hakkına özel atıf yaparak en geniş biçimi ile saygı duyulması için gerekli çalışmaya yönlendirmesi” çağrısında bulunulmuştur.

Sendika özgürlüğüne ilişkin olan 87 sayılı sözleşmede sendikaların faaliyetleri içinde grev hakkının da zorunlu olarak yer aldığı kabul edilmektedir¹⁴². Görüldüğü üzere İLO organları grev hakkını sendikal özgürlük kapsamında görmektedir¹⁴³. Uzmanlar Komitesi’ne göre sözleşmenin hükümleri bu sözleşmenin amacı ve hedefi doğrultusunda yorumlanmalıdır¹⁴⁴. Belirttiğimiz gibi grev hakkı ile ilgili direk bir hüküm yoktur, daha çok içtihatlar yolu ile içerik kazanmıştır. Uzmanlar Komitesi ve Sendika Özgürlük Komitesi grev konusuna ilişkin rapor ve kararlarınca doldurularak bu boşluk giderilmeye çalışılmıştır.¹⁴⁵ Bu sözleşmeye Türkiye 1993 yılında onaylamıştır.

Bahsi gecen 87 sayılı sözleşmenin 10. maddesinde şu ifade geçmektedir: “işçilerin ve işverenlerin çıkarlarını korumak ve geliştirmek”. Bu hükme dayanarak İLO’nun organları olan Sendika Özgürlüğü Komitesi ve Uzmanlar Komitesi birçok kez grevin işçiler ve örgütleri için bir temel hak olduğunu vurgulamışlardır. Bir Üst paragrafta İLO organları tarafından grev hakkını sendikal özgürlük kapsamında değerlendirdiğini ve 87 sayılı sözleşmenin bir güvenceyi sağladığı belirtilmişti. İLO 87. Sayılı sözleşmenin 3. maddesinde yer alan “çalışanların ve işverenlerin örgütleri, yönetim ve etkinliklerini düzenlemek ve iş programlarını belirlemek hakkına sahiptirler” ifadesini grev hakkının güvencesine dayanak gösterilmektedir. 87 sayılı sözleşmenin 8. Ve 10. maddelerine bakarsak grev hakkının engellenmesini düzenleyen ülkelerin ulusal mevzuatlarına ters düştüğünü de görürüz.

İLO grev hakkının sınırsız bir şekilde görmemektedir. İLO’nun denetim organlarının grev hakkı ile ilgili olarak kabul ettiği ilkeler, grev eyleminin ve nasıl

¹⁴² Sur (2019, s.414)

¹⁴³ Sendika Özgürlüğü Komitesi ve Uzmanlar Komitesi bir çok kararında ve raporlarında grevin işçiler ve örgütleri için bir temel hak olduğunu vurgulamışlardır. Daha detaylı bilgi için bakınız: TC. Aile Çalışma ve Sosyal Hizmetler Bakanlığı (2018) *Örgütlenme Özgürlüğü Komite Kararları Derlemesi*, 6.Baskı, ss.145-185, s.145

¹⁴⁴ Öztürk, B. (2016) *Karşılaştırmalı Hukuk ve Türk Hukukunda Grev(Toplu Eylem) Hakkının değerlendirilmesi: Üç Farklı Yargıtay Kararı Işığında Toplu Eylem Hakkı*, Çalışma ve Toplum, cilt.51, sayı.4, ss.1793-1836, s.1801

¹⁴⁵ Ezer, B. (2016) *Grev Hakkına İlişkin Sınırlama ve Yasaklar*. Ankara: Seçkin Yayınları, s.69

uygulanacağı ve hangi hallerde kısıtlanabileceğinin tanımını da yapmaktadır¹⁴⁶. Grev her zaman ve her durumda kullanılabilen bir hak değildir, yasaların izin vermediği zaman ve durumda yapılan, grev yasal olmayıp işçilere tanınan bir hak sağlamayan grevdir¹⁴⁷. Yargıtay'ın 22. HD. kararında, grev hakkının ulusal ekonomiyi ve kamu düzenini olumsuz etkileyecek tarzda sınırsız bir şekilde kullanılmayacağı ifade edilmiştir¹⁴⁸.

ILO 87 sayılı sözleşmenin yanında grev hakkını ilgilendiren 98 sayılı sözleşmesinde de direk grev hakkından bahsetmese de dolaylı olarak sendikal haklar kapsamında değerlendirip sendikal hakların ayrılmaz bir parçası olarak görmekte ve bunu daha önceden ifade ettiğimiz gibi içtihatlar ve raporlar şeklinde ifade etmektedir. Yorumlamayı sözleşmenin hedef ve amaçlarına göre yapmaktadır.

“Uluslararası Çalışma Örgütü denetim organları ise mevzuatımızın bazı yönlerini bir süredir eleştirmektedir: Sendikaların işleyişine fazla müdahale edilip, yeterince düzenleme serbestisi bırakılmadığı, toplu pazarlığın önüne işkolu barajı engeli konularak bu surette serbest toplu pazarlık ortamı sağlanmadığı, grev hakkının önüne çeşitli engeller konularak kapsamlı grev yasaklarının bulunması, grev ertelemesi sonucu Yüksek Hakem Kurulunun devreye girerek zorunlu tahkime gidilmesi, eleştiri konularından bazılarıdır. Sendika Özgürlüğü Komitesine göre grev hakkı, ancak toplumun sağlık ve güvenliği bakımından zorunlu olarak sürdürülecek hizmetler bakımından kısıtlanabilir¹⁴⁹.”

ILO tarafından tanınan grev hakkı, mevzuatımızda belirtildiği gibi sadece toplu iş sözleşmesinin imzalanması aşamasında kullanılacak bir hak değildir. Grev hakkı sadece işçinin sosyal, ekonomik, çalışma koşulları iyileştirmesi ve mesleki niteliklerin geliştirilmesi noktasında taleplerle ilgili bir hak değildir. ILO Denetim Organları vermiş oldukları kararlarında hiçbir ayırım gözetmeksizin grev hakkının tüm çalışanlara tanınmış olduğunu, sendika hakkının kişiler yönünden kapsamı konusunda

¹⁴⁶ Güney ve Aslanova (2014, s.266)

¹⁴⁷ Erken, B. (2013) *Anayasal çerçevede Türkiyede Çalışma Hakkı*, ÇSGB Çalışma Dünyası Dergisi, cilt.1, sayı.2, ss.66-84, s.75

¹⁴⁸ “iş bırakmak suretiyle yapılan toplu eylemlerin ulusal ekonomiyi ve kamu düzenini olumsuz etkilemesi ihtimali karşısında, bu hakkın sınırsız bir şekilde kullanılması düşünülemez”; “Yarg. 22.HD. E.2013/7515, K.2013/10949, T.14.05.2013”, Çalışma ve Toplum (2013), cilt.38, sayı.3, ss.611-620, s.611

¹⁴⁹ Sur, M. (2013) *6356 Sayılı Kanununun Uluslararası Normlar Açısından Değerlendirilmesi*, Çalışma ve Toplum, cilt.39, sayı.4, ss.317-356, s.319

hiçbir sınırlama yapılmayacağını kamu görevlilerinin de bu haktan yararlanması gerektiğini açıkça ortaya koymaktadır¹⁵⁰. Tez konumun kapsamı işçiler (bağımlı çalışanlar) olduğundan dolayı işçi üzerine yoğunlaşacağım.

İşçiyi ilgilendiren iktisadi, sosyal politik olaylarda da işçi grev hakkını kullanmalıdır. Bu hakkın işçinin elinden alınıp yasak ve sınırlamalara dahil edilmesi işçinin örgütlenme hakkına bir ihlal niteliği taşır¹⁵¹. Burada önemli husus grevin bir hak arama eylemi olduğu gerçeğiyle hareket edip, işçiyi ilgilendiren bir durum olduğunda hak aramak adına elindeki silahlardan grev hakkını elinden almak, bir bakımdan örgütlenme ve hak arama hakkını ihlal etme kapsamında değerlendirilmelidir

ILO'nun kendi Anayasasında da grev hakkı tanımlanmamış olup başlangıç bölümünde sendikal hakları güvence altına alınmıştır. İfade ettiğimiz gibi sendikal hakların içinde grev hakkının varlığı kabul edilmektedir.

Birleşmiş Milletler ve Uluslararası Çalışma Örgütü uluslararası çalışma hukukunda grevi de içeren toplu eylem kavramının gelişiminde temel kaynak olma rolünü üstlenmişlerdir¹⁵².

1951'de kurulan Sendika Özgürlüğü Komitesinin grev hakkında oluşturduğu bir "içtihat" mevcuttur. Bu içtihatta yer alan görüşlerin bazıları özetle şöyledir.

*"*Hak uyuşmazlıklarının, bir başka deyişle, bir kanun veya sözleşme hükmünün yorumuna ilişkin ihtilafların yetkili mahkemelerce çözümlenmesi esastır. Hak grevinin yasaklanması sendika özgürlüğüne ters düşmez (par.532). Ayrıca, bir toplu iş sözleşmesi yürürlükteyken greve başvurulması kısıtlanabilir, yasaklanabilir. Bu durumda etkili ve tarafsız başvuru mercilerinin bulunması gerekir (par. 533).*

** Grev hakkı salt bir toplu iş sözleşmesinin yapılması sürecindeki iş uyuşmazlıklarıyla sınırlı tutulamaz (par. 352). Bu itibarla, çalışanları doğrudan etkileyecek ekonomik ve sosyal politika sorunları karşısında greve gidilebilir. Buna karşılık salt siyasal grev sendika özgürlüğü kapsamında değildir (par. 520, 527-529, par. 541-542).*

** Salt işi bırakmanın yanında, işi yavaşlatma, aşırı kurallı çalışma, oturma grevi gibi*

¹⁵⁰ Köse, S. (2018) *ILO: Grev Hakkına İlişkin Kriz*, İnsan&İnsan, cilt.15, sayı.1, ss.46-63, s.49

¹⁵¹ Detaylı bilgi için bakınız: TC. Aile Çalışma ve Sosyal Hizmetler Bakanlığı (2018) *Örgütlenme Özgürlüğü Komite Kararları Derlemesi*, 6.Baskı, s.145-150

¹⁵² Köse (2018, s.49)

eylemler de, barışçıl olduklarında korunmalıdır (par. 545)¹⁵³.”

Yargıtay içtihatlarında, nispeten yeni Anayasa Mahkemesi, kararlarında İLO'nun denetim organlarının belirttiği görüşleri dikkate alarak bir ölçüde karar vermektedirler. Gelecekteki düzenlemeler ve uyuşmazlıklarda da İLO'nun denetim organlarının görüşleri önem arz edeceği anlaşılmaktadır¹⁵⁴.

2.1.2. Avrupa Sosyal Şartı

Grevin hakkının güvenceye alındığı ilk bağlayıcı uluslararası belge Avrupa Sosyal Şartıdır(1960)¹⁵⁵. Avrupa konseyi çerçevesinde kabul edilen bir uluslararası belgedir.1961 yılında Avrupa konseyine üye olan 16 devlet tarafından imzalanıp kabul edilmiştir.

Roma'da 4 Kasım 1950 yılında ”*insan hakları ve temel özgürlüklerinin korunması Avrupa sözleşmesi*“ imzalanmıştır. Kişisel ve siyasi hak ve özgürlükler sağlamayı amaçlayan İnsan Hakları Sözleşmesi'nin imzalanmasından hemen sonra bu sözleşmenin ekonomik ve sosyal haklara tamamlanması yolunda güçlü bir siyasal istek doğmuştur¹⁵⁶. Avrupa Sosyal Şartının amacı ayırım gözetmeksizin ekonomik ve sosyal hakları güvence altına almaktır. 1950 yılında imzalana sözleşmede öncelik temel haklara yer verilmiş ve sosyal ekonomik haklara fazla yer verilmediğinden dolayı sosyal ekonomik hakları da güvence altına alma gereksinimi duyulması sonucu ortaya çıkan bir sözleşmedir. Türkiye, Avrupa Sosyal Şartı sözleşmesinin bazı maddelerine çekince koyarak onaylamıştır¹⁵⁷. Zaman içinde ek protokoller ile sözleşme yenilenmiştir. 1996 yılında da gözden geçirilmiş Avrupa sosyal Şartı tekrar ülkelerin imzalarına sunulmuştur. Türkiye Gözden Geçirilmiş olan Avrupa Sosyal Şartı sözleşmesini 6.10.2004 tarihinde imzalamış, Kanunla¹⁵⁸ uygun bulunarak

¹⁵³ Sur, M. (2016) *Grev, Toplumsal İhtiyaçlar ve Asgarî Hizmet*, İstanbul Üniversitesi Hukuk Fakültesi Mecmuası, cilt.74, sayı. Özel sayı: Prof. Dr. Fevzi Şahlanan Armağan sayısı, ss.1021-1038, s.1026

¹⁵⁴ Sur (2016, s.1027)

¹⁵⁵ Sur (2019, s.413)

¹⁵⁶ Eyrenci, Ö. (1990) *Avrupa Sosyal şartı karışışında Türk mevzuatı*, İstanbul Üniversitesi Hukuk Fakültesi Mecmuası, cilt 53, sayı.1-4, ss.225-241, s.225

¹⁵⁷ 16.6.1989 tarih ve 3581 sayılı kanun RG. 4 temmuz 1989 sayı 20215, Bakanlar kurulu onayı karar sayısı:89/14434 RG.14 Ekim 1989 sayı:20312

¹⁵⁸ 27.09.2006 tarih 5547 sayılı kanun

onaylanmıştır.

Gözden Geçirilmiş Avrupa Şartı, 1961 tarihli Avrupa Sosyal Şartını ortadan kaldırmamıştır. Şart, imzalayan ülkeleri halen bağlamaktadır.¹⁵⁹ Türkiye imzaladığı Avrupa Sosyal Şartı ve Gözden Geçirilmiş Avrupa Sosyal Şartı sözleşmelerinde örgütlenme ve toplu pazarlık haklarına ilişkin 5. ve 6. maddelere çekince koymuştur.

Bu maddeler:

Madde 5

Örgütlenme hakkı

“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.”

Madde 6

Toplu pazarlık hakkı

“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;

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

¹⁵⁹ Öztürk, B. (2016, s.1796)

toplu sözleşmelerden doğabilecek yükümlülüklerle bağlı olmak koşuluyla grev hakkı dahil, toplu eylem hakkını tanır.”

Görüldüğü üzere Avrupa Sosyal Şartının 6/4 maddesinde grev hakkının sınırları menfaat uyuşmazlıkları olarak çizilmiş; hak uyuşmazlıklarında grev hakkına başvuru yasaklanmamış ancak hukuki korumadan mahrum bırakılmış¹⁶⁰. Ancak Avrupa Sosyal Şartı Komitesi verdiği kararlarında; greve başvuru imkanının sadece toplu sözleşme ile sınırlandırılmayacağını ortaya koymuştur¹⁶¹. Toplu işten çıkarılma, güvenlik ve sağlık tehdidi durumlarında greve başvurma imkanı vardır¹⁶². Üzerinde durulacak bir hususta Avrupa Sosyal Şartı Komite Kararı ile Şartın ilgili maddesi birbiri ile çelişkili bir durum ortaya koymaktadır.

Türkiye 5. ve 6. maddelere çekince koyulup kapsam dışına almıştır. Bunun nedeni tüm çalışanlara grev ve sendikal hakkı tanıdığından kaynaklıdır. İlginçtir ki çekince koyulmasına rağmen İnsan Hakları Avrupa Mahkemesi Türkiye'ye ilişkin kararlarında Şartın ilgili hükümlerini uygulamıştır¹⁶³.

Bunun yanında Avrupa Sosyal Şartının 31. maddesi bu hakların bazı nedenlerle ülke mevzuatları ile kısıtlanabileceği ifade edilmiştir. Kısıtlama nedenleri olarak başkalarının hak ve özgürlüklerinin temini, kamu düzeni, milli güvenlik, genel ahlak, ülke sağlığı gibi durumlar belirtilmiştir.

Avrupa Sosyal Şartı bir taraftan tüm çalışanlara grev hakkı tanırken, bir taraftan da tanınan hakkı belli nedenlerle kısıtlanabileceği belirtilerek ölçülü bir durum sergilemeye çalışılmıştır. Grev hakkını sınırsız bir hak olarak görmemiştir. Avrupa Sosyal Haklar komitesi grev hakkının çalışanların çalışma koşullarının korunması için gerekli olduğunu ve bunun temel bir hak olduğunu vurgulamıştır¹⁶⁴. Avrupa Sosyal Haklar komitesi Avrupa Sosyal Şartın 6/4 maddesinde grev hakkını menfaat uyuşmazlıkları olarak sınırını belirtmişse de grev hakkının sadece toplu iş sözleşmesi aşamasında kullanılmasını kabul etmemektedir.

¹⁶⁰ Ezer (2016, s.85)

¹⁶¹ Ezer (2016, s.85)

¹⁶² Ezer (2016, s.85)

¹⁶³ “Yarg. 7. HD. E.2014/7643, K.2014/12368, T.04.06.2014”, Çalışma ve Toplum (2014), cilt.43, sayı.4, ss.273-279, s.277; “Yarg. 9.HD. E.2016/30660, K.2016/20963, T.28.11.2016”, Çalışma ve Toplum (2017), cilt.55, sayı.4, ss.2351-2360, s.2358

¹⁶⁴ Detaylı bilgi için bakınız: Öztürk, B. (2016, s.1796-1798)

Son olarak belirtelim ki 1961 tarihli Avrupa Sosyal Şartı ile Avrupa Konseyi tarafından gerekli değişiklikler yapılarak 1999 tarihinde yürürlüğe konulan Gözden Geçirilmiş Avrupa Sosyal Şartı ve Şartın denetim organı olan Avrupa Sosyal Haklar Komitesi Kararları, toplu pazarlık ve grev hakkına ilişkin önemli güvenceleri ihtiva etmesi sebebiyle toplu iş ilişkileri bakımından ayrı bir öneme sahiptir¹⁶⁵.

2.1.3.BM Ekonomik Sosyal Kültürel Haklar Sözleşmesi

Birleşmiş Milletler Genel Kurulunda 16 Aralık 1966 yılında kabul edilmiş bir sözleşmedir. Türkiye bu sözleşmenin tarafı olup 15 Ağustos 2000 tarihinde imzalamıştır. 11 Ağustos 2003 tarihinde de kanunla onaylamıştır.

Söz konusu sözleşmenin grev hakkının düzenlendiği kısmı 8. maddedir. 8/1/d Bendi uyarınca “*Kullanma şartları her bir ülkenin yasalarıyla düzenlenmiş olan bir grev hakkı tanınır*” denilmektedir. Aynı maddenin 8/2 de ise grev hakkına bazı kısıtlamaların getirileceği ifade edilmiştir. Madde 8/2: “*Bu madde, silahlı kuvvetler veya polis mensuplarının veya Devlet idaresinde görevli olanların bu hakları kullanmalarına hukuken öngörülen sınırlamalar koymalarını engellemez*” şeklinde ifade edilmiştir. Bahsi geçen maddenin son fıkrası “*Bu maddenin hiçbir hükmü, Dernek Kurma özgürlüğünü, ve örgütlenme Hakkının Korunmasına ilişkin ve 1948 tarihli Uluslararası çalışma örgütü , Sözleşmesine taraf Devletlere bu Sözleşmede öngörülen güvenceleri zedeleyecek yasal önlemler alma ya da yasaları bu güvenceleri zedeleyecek biçimde uygulama yetkisi vermez*” şeklinde ifade edilmiştir

Söz konusu sözleşmede grev hakkını içinde barındıran madde hükümlerini yukarıda belirttik. Burada dikkat edilecek husus bu sözleşme İLO'nun 1948 yılında imzalanan sözleşmeye taraf olan devletlerin 1948 yılında imzalanan sözleşmeye aykırı düşebilecek bir yasa çıkarma veya uygulama yapmasına yetki vermemektedir.

BM Ekonomik sosyal ve kültürel haklar sözleşmesinde taraf devletlerin sözleşmenin etkin bir şekilde uygulayıp uygulanmadığını denetlemek adına bireysel başvuru sistemi kabul edilmiştir. Taraf olan devletler belli periyotlarda rapor vermektedir. Belirtmeliyiz ki Ekonomik, Sosyal ve Kültürel Haklar Komitesi,

¹⁶⁵ Aydın., U., Keskin, Ö. (2015) 2821 Sayılı Kanundan 6356 Sayılı Kanuna: Türkiye’de Sendikalar Hukukunun Dönüşümü, Anadolu Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi, cilt.1, sayı.2, ss.1-41, s.18-19

sözleşmedeki hükümlerin taraf devletlerce yerine getirilip getirilmediğini denetlemektedir. Türkiye ise bireysel başvuruya imkan veren ihtiyari protokolü imzalamamıştır¹⁶⁶.

2.2. Türk Hukukunda Grev

2.2.1. Türk Hukukunda Grev Hakkının Tarihsel Gelişimi

Osmanlı tarihindeki grev örneklerinden bahsetmiştik. Bunlardan biri Osmanlı tarihindeki ilk grev olarak ifade edilen Şubat 1872 İstanbul Beyoğlu posthanesinin telgraf şubesindeki eylem olarak göstermiştik. Başka bir kaynakta, Osmanlı dönemindeki grevin tarihsel sürecinde ise ilk toplu iş bırakma eylemini 1872 yılında Kasımpaşa tersane işçileri yaptığını dile getirmektedir¹⁶⁷. Hangi kaynağın doğruluğunu teyit etmek bizim konumuz olmayıp burada üzerinde durulması gereken husus Osmanlı tarihinde de grev eylemlerinin olduğu gerçeğidir. Başka bir kaynakta o dönemi şu şekilde ifade etmektedir: *”10 Temmuz 1324 (23 Temmuz 1908) tarihinde “hürriyetin ilanı” ile başlayan II. Meşrutiyet döneminin ilk aylarında ekonominin çeşitli kesimlerinde ve özellikle Anadolu ve Rumeli Demiryollarında başgösteren grevler, Osmanlı Hükümetinin iş uyuşmazlıklarının çözümü, grevler ve sendikalar gibi önemli toplumsal politika konularında belirli yasal düzenlemeler getirmesine ve yasaklar koymasına neden olmuştur¹⁶⁸.”* Bu grev eylemleri 1909 yılında Tatil-i Eşgal kanunu çıkarılıncaya kadar devam etmiştir¹⁶⁹. Bu kanun ile hükümetten ruhsat ve imtiyaz alarak kamu hizmeti gören işyerlerinde grevden önce bir uzlaşma aşamasından geçilmesini zorunlu kılıp bu uzlaşma aşamasından sonra greve gidilebilmekteydi¹⁷⁰. Ama belirtmek gerekir ki Tatili Eşgal kanununun 8. maddesine göre kamuya hizmet veren işletmelerde sendika kurulmasını kesin olarak yasaklamıştır. Kanun devamında sendika kuranlar ve bu yönde kışkırtanlar, korkutma yoluna başvuranlar; zor ve şiddet yoluyla greve neden olanlar ağır cezai yaptırımlar öngörülmekteydi¹⁷¹. Görüldüğü üzere kamu hizmeti ile sınırlandırılmış bir grev yasağı mevcuttur. Tatili Eşgal kanunu

¹⁶⁶ Öztürk, B. (2016, s.1799)

¹⁶⁷ Ünsal, E. (2011, s.426)

¹⁶⁸ Ökçün, A. G. (1982) *Tatil-i Eşgal kanunu 1909 belgeler- yorumlar*. Ankara: Ankara Üniversitesi Siyasal Bilimler Fakültesi Basın Yayın Yüksekokulu Basımevi, s.1

¹⁶⁹ Ünsal, E. (2011, s.426)

¹⁷⁰ Sur (2019, s.415); Güzel, A. (1986) *3008 Sayılı İş Yasasının Önemi ve Başlıca Hükümleri, Sosyal Siyaset Konferansları Dergisi bildiriler kitabı III, sayı.35-36, ss.165-222, s.211*

¹⁷¹ Güzel, A. (1986, s.211)

1936 yılına kadar yürürlükte kalmıştır.

8 Haziran 1936 yılında kabul edilen o dönem için çalışma hayatımızdaki bir çok sorunu kapsayan 3008 sayılı İş Kanunu 16 Haziran 1936 yılında yürürlüğe girmiştir. Türkiye'nin ilk kapsamlı anayasası olarak kabul edilen 1924 tarihli "Teşkilat-ı Esasiye Kanunu" kişi hak ve hürriyetleri konusunda "klasik liberal" tavra sahip birçok maddeyi içermekteydi¹⁷². 1929 ekonomik buhranın etkisi ile devletçi politikalar uygulanmaya başlanmıştır. "İş kanununun geniş bir bölümü de grev ve lokavt meselesine ayrılmıştır. Bu bölümün ilk maddesi, 'Grev ve lokavt yasaktır.' şeklindedir (Madde 72). Bu bölümde, grev ve lokavtın kapsamlı tanımları yapılmaktadır: "Herhangi bir iş yerinde, en az işçinin dahi, aralarında kararlaştırarak, hep birlikte ve birdenbire işi bırakmaları yüzünden o iş yerindeki faaliyet tamamen veya işin mahiyetine göre ehemmiyetli derecede kısmen atalete uğrarsa, bu hale sebep olan işçilerin işbu hareketleri "grev" sayılır (Madde 73)". Cezai Hükümler bölümünde yer alan maddelere göre grev yapan işçiler, para cezası ve bir aydan altı aya kadar hapis cezasıyla cezalandırılacaktır.¹⁷³"

Grevi yasaklayıcı bir anlayış benimsenmiştir. Bu görüş iki gerekçe gösterilerek savunulmaya çalışılmıştır. İlk olarak işçi ile işveren arasındaki ilişki düzenlendiği için ihtilaf ve mücadelenin gereksiz olduğu, diğer gerekçe ise bu yasak ile milli endüstri hayatını bozmamak olarak ifade edildi¹⁷⁴. Yasanın kamu hukuku kısmı ağır basmasıyla birlikte Devlet iş ilişkilerine müdahaleyi emredici hükümlerle aracılığı ile sağlamak istemiştir¹⁷⁵.

1936 yılına kadar kesin bir grev yasağı söz konusu olmamakla birlikte ülkemize ilk olarak kesin grev yasakları 3008 sayılı iş yasası ile geldi¹⁷⁶. Bunda dönemin ekonomik ve siyasal yapısı etkili olduğunu söyleyebiliriz.

1947 tarih 5018 sayılı "İşçi ve İşveren Sendikaları ve Sendika Birlikleri hakkında" Kanunla, sendikal örgütlenme hakkı yasal dayanağa kavuşturulmuştur. Bu kanunda grev hakkına yer verilmemiştir. Toplu pazarlık hakkı bile "umumi

¹⁷² Arpacı, M. (2014) *1930'lar Türkiye'sinde Devlet, Emek ve Toplumsal Uzlaşmanın Tanzimi*. III. Türkiye Lisansüstü Çalışmaları Kongresi Bildiriler Kitabı III, Sakarya, Türkiye, ss.69-79, s.70

¹⁷³ Arpacı (2014, s.75)

¹⁷⁴ Arpacı (2014, s.76)

¹⁷⁵ Güzel, A. (1986, s.177)

¹⁷⁶ Güzel, A. (1986, s.211)

mukaveleler yapmak" şeklinde geçiştirilmiştir. Toplu pazarlık hakkı olmadan, grev hakkı tanınmadan sadece sendika örgütlenme hakkının tanınması tek başına fonksiyonel olmayacağı gibi tabela sendikacılığınan öteye gitmeyecektir. Bu üç unsur(Örgütlenme hakkı, Toplu Pazarlık hakkı, Grev hakkı), biri birinin adeta tamamlayıcısı konumundadır ve birinin eksikliğinin diğerlerinin işlevini olumsuz yönde etkilemesi kaçınılmazdır¹⁷⁷. Özellikle grev hakkı olmadan sendika örgütlenme hakkının olmasının bir anlamı olmadığı aşikardır. 5018 sayılı Kanunun görüşüldüğü TBMM tartışmalarında dönemin DP Milletvekili Fuat Köprülü, grev hakkının yer almadığı bir sendikacılığın işlevsiz bir sendikacılık anlamına geleceğini belirtmiştir¹⁷⁸. 5018 sayılı Kanunda 3008 sayılı Kanundaki grev yasaklara atıf yapılarak grevin suç sayıldığı belirtilmiştir. Hatta kanun bununla yetinmeyerek “*greve teşebbüs*” ve “*greve teşvik*” gibi iki yeni suçta eklemiştir¹⁷⁹.

İkinci dünya savaşının ardından geçilen çok partili hayatın etkisi ile çalışma yaşamında büyük yenilikler oldu. Çok partili geçiş hazırlıklarında ve 1950’li yıllarda siyasal partiler muhalefette iken grev hakkını getirmeyi vaat ederken iktidara geldiklerinde mevcut grev yasaklarını korumayı seçtiler¹⁸⁰. 2 Nisan 1950 tarihinde Kasımpaşa’da dönemin Demokrat Parti Genel Başkanı Celal Bayar bir konuşmasında, grev hakkının demokratik hak olduğunu ve demokrasinin olduğu ülkelerdeki gibi toplumsal düzene ve ekonomiye zarar vermeyecek biçimde işçilere grev hakkının verileceğini ifade etmiştir¹⁸¹. Demokrat parti iktidara geldikten sonra hükümet programında grev hakkının tanınacağına ilişkin ifade yer almasına rağmen grev hakkı bu dönem zarfında tanınmamıştır. Grev hakkı ilk olarak 1961 anayasası ile hukuk sistemimizde bir hak olarak kabul edilmiştir¹⁸². Daha önceki anayasalarda grev bir hak olarak kabul görülmeyip yukarda verdiğimiz örneklerde de görüldüğü gibi yasaklanan ve mevzuatlarda cezai yaptırımı öngörülen bir eylem olarak görülmekteydi. 1961 Anayasasının 47. maddesine Toplu sözleşme ve grev hakkı başlılığında: “*İşçiler, işverenlerle olan münasebetlerinde, iktisadî ve sosyal durumlarını korumak veya düzeltmek amacıyla toplu sözleşme ve grev haklarına sahiptirler*“ şeklinde ifade

¹⁷⁷ Mahiroğulları, A. (2015) *5018 Sayılı Kanun'dan 275 Sayılı Kanun'a Grev Hakkı Tartışmaları*, HAK-İŞ Uluslararası Emek ve Toplum Dergisi, cilt.4, sayı.10, ss152-169, s.154-155

¹⁷⁸ Mahiroğulları (2015, s.156)

¹⁷⁹ Mahiroğulları (2015, s.155)

¹⁸⁰ Sur (2019, s.415)

¹⁸¹ Şağan, A. (2014) *Demokrat Parti İktidarı ve Grev Hakkı*, 21. Yüzyılda Eğitim ve Toplum Eğitim Bilimleri ve Sosyal Araştırmalar Dergisi, cilt.3, sayı.7, ss.108-128, s.108

¹⁸² Sur (1987, s.31)

edilerek toplu sözleşme ile birlikte grev hakkı anayasa tarafından tanımlanmıştır.

Türk hukukunda 1961 Anayasasının kabulü sonrasında Anayasa'nın özgürlükçü yapısına uygun olarak, 15 Temmuz 1963 yılında çıkarılan Sendikalar Kanunu ile işçilere grev hakkı tanınmıştı¹⁸³. 24 Temmuz 1963 yılında 1961 Anayasasının 47/2 istinaden 275 sayılı Toplu İş sözleşmesi Grev ve Lokavt Kanunu ile grevi düzenlemeye çalışılmıştır. Yasa grev hakkını sınırlayarak düzenlenmiş ve bu düzenlemeyi yaparken de çeşitli yasak ve kısıtlamalar getirmişti.¹⁸⁴

12 Eylül 1980 döneminde siyasi ve ekonomik etkenler dolayısıyla tüm grev ve lokavtlar askıya alınmıştır. Belli bir dönem bu yasak devam etmiştir. 1982 Anayasası ile grev hakkı bazı sınırlamalarla geri gelmiştir. Grev ve lokavt haklarını düzenlemek adına 2822 sayılı Toplu İş Sözleşmesi, Grev ve Lokavt kanunu 1983 yılında yürürlüğe girmiştir. Günümüzde ise 6356 sayılı Sendikalar ve Toplu İş sözleşmesi kanunu grev hakkını düzenlemektedir. Belirtmeliyiz ki Batılı ülkelerde grev hakkını uzun uzadıya düzenleyen(daha doğrusu) sınırlandıran özel bir grev kanununa rastlamazken, anayasalarında tanındıktan sonra genel hükümler çerçevesinde tanınan hakken bizim mevzuatımızda özel olarak dikkat edilmesi gereken “*usul ve esaslara*” bağlı bir yasal hükümler yumağıdır¹⁸⁵.

Cumhuriyetin ilanına müteakip Türkiye’de grevin izlediği gelişimi; 1923–1937 arasında grev özgürlüğü; 1937–1961 arasında grev yasağı; 1961–1980 arasında grev hakkı; 1980–1983 arasında grev yasağı ve nihayet 1984 sonrasında grev hakkı şeklinde özetlemek mümkündür¹⁸⁶.

2.2.1.1 1961 Anayasasında Grev Hakkı ve Kanuni Düzenlemeleri

Grev hakkı anayasal olarak ilk defa 1961 Anayasası ile güvence altına alınmıştır. 1961 Anayasasının 47. maddesinde tanımlanan grev hakkı işçilere, işverenle olan ilişkilerinde ekonomik ve sosyal çıkarlarını korumalarının veya düzeltmelerinin bir aracı olarak tanınmış, hakkın norm alanı ve anayasal sınırları

¹⁸³ Güney ve Aslanova (2014, s.258)

¹⁸⁴ Güzel, M. Ş. (1993,s.85)

¹⁸⁵ Demir (2018, s.709)

¹⁸⁶ Cengiz, İ., Manav, E. (2011) *Türk Hukuku'nda Grev Yasakları*, Türkiye Adalet Akademisi Dergisi, cilt.1, sayı.5, s.211-256, s.217

belirlenmiştir¹⁸⁷.

1961 Anayasasında grev, işçilerin iktisadi ve sosyal durumlarını düzeltmek için Anayasa tarafından tanınmış bireysel bir temel haktır¹⁸⁸. Yani mesleki amaç doğrultusunda grev hakkı düzenlenmiş olup ikincil nitelikli grevler ve dayanışma grevleri dışlanmış şekilde düzenlenmiştir¹⁸⁹.

1961 Anayasasını sendikal haklar bakımından değerlendiren bir yazar, “1961 Anayasasına gelince, sendikal haklar bakımından anayasalar içinde çağdaş toplumların en belirgin özelliği olan örgütlenme özgürlüğüne hak ettiği yeri veren tek Anayasadır. Ancak gurur verici bu nitelik 1971 anayasa değişikliklerine kadar sürmüş ve birtakım kısıtlamalara gidilmiştir¹⁹⁰” şeklinde düşüncelerini aktarmıştır. 1961 Anayasasını değerlendiren başka bir yazar: “1961 Anayasası'nın getirdiği en önemli haklardan biri sendika hakkı kurmak ve üye olma hakkıyla toplu sözleşme ve grev hakkının anayasal teminat altına alınmış olmasıdır.¹⁹¹” şeklinde bir değerlendirmede bulunmuştur.

1961 Anayasası sendikal hakları geniş çerçevede tanıdığı, grev hakkının da anayasal hak olarak ilk defa mevzuatımıza girdiği bir anayasadır. Kanunlarla grev hakkı ile ilgili düzenlemelere gidilmiş ve grev hakkının kullanılmasıyla ilgili bazı konularda kısıtlamalarda bulunulmuştur. 1961 Anayasasındaki grev hakkının anayasal hak olarak tanınması korunmuştur. Anayasa mahkemesinin 23.06.1970 tarih ve 1970/11 Esas ve 1970/36¹⁹² sayılı kararında 1961 Anayasası'nın sendika hakkını düzenleyen 46. maddesinin grev hakkının memurlar açısından anayasal güvence altına alınmadığına hükmetmiştir. 1971 yılında yapılan 1961 Anayasasının 46. maddesinde yapılan değişiklikle “çalışanlar” ibaresi yerine “işçiler” ibaresi kullanılmıştır. Bu değişiklikle birlikte işçi olmayan kamu hizmetinde çalışan görevlilerin sendika kurma hakkı elinden alınmıştır. İşçilerin sendika kurma hakkı bu süreçte devam etmiştir.

1961 Anayasasından önce 1947 tarihli 5018 sayılı “İşçi ve İşveren Sendikaları

¹⁸⁷ Ezer (2016, s.102)

¹⁸⁸ Esener (1987, s.592)

¹⁸⁹ Ezer (2016, s.102)

¹⁹⁰ Özerkmen (2003, s.243)

¹⁹¹ Özerkmen (2003, s.245).

¹⁹² “Anayasa Mah. E.1970/11 K.1970/36 T.13.6.1970” kararları, [Çevrimiçi]. Erişim Adresi: <http://kararlaryeni.anayasa.gov.tr/Karar/Content/ea14296c-f4cf-44ec-986f-bf8081152c08?excludeGerekce=True&wordsOnly=False> (Erişim Tarihi:29.01.2020)

ve *Sendika Birlikleri*" kanunu ile örgütlenme hakkı yasal yasal dayanağa kavuşmuş olmakla beraber grev hakkı tanınmamıştır¹⁹³. 1961 Anayasası ile birlikte 1963 tarihinde 274 sayılı sendikalar kanunu ile 275 sayılı toplu iş sözleşmesi kanunu çıkartılmıştır. 275 sayılı Kanun ile grev hakkı yasal düzenlemelerde yerini almıştır. 1961 öncesi grevi yasaklayıcı tutum 1961 Anayasasında grev ve lokavt hakkının korumaya alınmasıyla birlikte grev ve lokavt, yasal düzenlemelerle grev serbestiyetine geçilmiştir. "274 ve 275 sayılı kanunlar ile örgütlenme, toplu pazarlık ve grev hakkının yasal çerçevesi çizilmiştir¹⁹⁴." 275 sayılı yasa, toplu iş sözleşmesinin yürürlüğü sırasında taraf işçi kuruluşunun veya işçilerin haklarının ihlali veya tanınmamasından kaynaklanan hak uyuşmazlıklarında da uyuşmazlığın çözümü için grev hakkını tanımış bulunmaktaydı¹⁹⁵. Yürürlükte olan 6356 sayılı Kanunda ise sadece menfaat uyuşmazlıklarında grev ve lokavt hakkının tanımlandığını görmekteyiz.

2.2.1.2. 1982 Anayasasında Grev Hakkı , Kanuni Düzenlemeleri ve 6356 Sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu

12 Eylül 1980 döneminde tüm grev ve lokavtlar askıya alınmıştır. Sendikal haklar etkisiz hale getirilmiştir. 1982 Anayasası ile grev hakkı bazı kısıtlamalarla da olsa Anayasamızda tanımlanmıştır. Hala da yürürlükte olan anayasamızdır. Grev hakkı 1982 Anayasasının 54. maddesinde yer almaktadır. Bu maddeye göre grev 1961 Anayasasında olduğu gibi 1982 Anayasasında da bir temel sosyal hak olarak kabul edilmiştir¹⁹⁶.

1982 Anayasası madde 54: "Toplu iş sözleşmesinin yapılması sırasında, uyuşmazlık çıkması halinde işçiler grev hakkına sahiptirler. Bu hakkın kullanılmasının ve işverenin lokavta başvurmasının usul ve şartları ile kapsam ve istisnaları kanunla düzenlenir.

¹⁹³ Mahiroğlu (2015, s.154)

¹⁹⁴ Yaşar, S. (2017) *274 Sayılı Sendikalar Kanunu ve 275 Sayılı Toplu İş Sözleşmesi, Grev ve Lokavt Kanunu'nun Hazırlanması Süreci ve Sendikalar*, Trakya Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi, cilt.6, sayı.2, ss.96-120, s.97

¹⁹⁵ Çifter, A. (2007) *Yasal Grev ve Unsurları*, İstanbul Ticaret Üniversitesi Dergisi, sayı.5, ss.165-201, s.168

¹⁹⁶ Demircioğlu, Centel ve Kaplan (2019, s.324)

Grev hakkı ve lokavt iyiniyet kurallarına aykırı tarzda, toplum zararına ve milli serveti tahrip edecek şekilde kullanılamaz.

(Mülga üçüncü fıkra: 7/5/2010-5982/7 md.)

Grev ve lokavtın yasaklanabileceği veya ertelenebileceği haller ve işyerleri kanunla düzenlenir.

Grev ve lokavtın yasaklandığı hallerde veya ertelendiği durumlarda ertelemenin sonunda, uyuşmazlık Yüksek Hakem Kurulunca çözülür. Uyuşmazlığın her safhasında taraflar da anlaşarak Yüksek Hakem Kuruluna başvurabilir. Yüksek Hakem Kurulunun kararları kesindir ve toplu iş sözleşmesi hükmündedir.

Yüksek hakem kurulunun kuruluş ve görevleri kanunla düzenlenir.

(Mülga yedinci fıkra: 7/5/2010-5982/7 md.)

Greve katılmayanların işyerinde çalışmaları, greve katılanlar tarafından hiç bir şekilde engellenemez.”

1982 Anayasası, grev hakkını “hak¹⁹⁷” ve “çıkar¹⁹⁸” diye ikiye ayırmıştır, çıkar grevini hukuki güvence altına almış meşru saymış, fakat hak grevini hukuki güvenceden yoksun bırakarak yasaklamıştır¹⁹⁹. Anayasamızda grev hakkı sadece toplu sözleşme uyuşmazlıklarında çıkan uyuşmazlıkta kullanılan bir hak olarak görülmektedir.

Anayasasının ilgili maddesinde grev ve lokavtın yasak olduğu durumlar belirtilmiş olmakla beraber grev veya lokavta başvurulması için usul şartları ve istisnalarının kanunla düzenlenebileceğini belirtilmiştir. 1982 Anayasası ile sendikal ve grev haklarını olumsuz etkileyen düzenlemeler yapılmıştır. 1982 Anayasasının grev yasakları kısmına bakarsak sendikaların apolitik bir yapıda olması amaçlanmış ve pasifleştirilmeye çalışılmıştır. Bunun yanında 2822 sayılı Kanun ayrıntılı bir biçimde grev ve lokavtı düzenlemiştir. Bu yasaya göre sendikalar grev hakkının kullanılmasında, aşılması çok zor, suç işleme olasılığı işleme olasılığı yüksek

¹⁹⁷ Daha detaylı bilgi için bakınız tezin grev türlerinde yer alan “hak grevi” konu başlığına

¹⁹⁸ Daha detaylı bilgi için bakınız tezin grev türlerinde yer alan “menfaat grevi” konu başlığına

¹⁹⁹ Özerkmen (2003, s.250)

hükümlerle karşı karşıya kalmışlardır²⁰⁰. Türkiye 1982 Anayasasındaki sendikal haklar ve mevzuatımızda yer alan 2821, 2822 sayılı yasalar, sendikal hareketlere karşı uygulanan politikalar nedeniyle 1980 sonrasında sürekli ILO gündeminde yer almıştır²⁰¹. İLO'nun etkisi ile zaman zaman söz konusu kanunlarımızda değişiklikler yapılmıştır.

Günümüzde ise 6356 sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu grev hakkını düzenlemektedir. 1982 anayasası sendikal hakları vermesine karşı birçok sınırlama ve kısıtlamada beraberinde getirmiştir. Günümüzde yapılan anayasa değişiklikleri ve kanuni düzenlemeler yapılmış olsa da bu sınırlamalar kendi mevcudiyetini korumaya devam etmektedir.

2010 yılında 1982 Anayasasının 54. maddenin 3. ve 7. fıkrası kaldırılarak mevcut bazı grev hakkına yönelik kısıtlamalar kaldırılmıştır.

Mülga 54/3: “*Grev esnasında greve katılan işçilerin ve sendikanın kasıtlı veya kasıtlı veya kusurlu hareketleri sonucu ,grev uygulanan işyerinde sebep oldukları maddi zararlardan sendika sorumludur*”. Mülga 54/7: “*Siyasi amaçla grev ve lokavt, dayanışma grev ve lokavtı, genel grev ve lokavt, işyeri işgali, işi yavaşlatma, verim düşürme ve diğer direnişler yapılamaz*” şeklindedir.

Anayasanın 54/7 fıkrasının kaldırılması ile siyasi grev ve lokavt ,dayanışma grev ve lokavt, genel grev ve lokavt, işyeri işgali, iş yavaşlatma, verim düşürme ve diğer direnişlerin yasaklama statüsünden çıkarıldığını görmekteyiz. Buna karşın siyasi amaçlı grev ve lokavt, dayanışma grevi ve lokavt, genel grev ve lokavt, işyeri işgali, işi yavaşlatma, verim düşürme ve diğer direnişler 6356 sayılı Kanunun şekli prosedürü içinde uygulanma kabiliyeti olmayan eylemlerdir²⁰². 6356 sayılı Kanundaki unsurlar gerçekleşmeden yapılacak olan grev yasa dışı grev olarak adlandırılacağından dolayı grevi kanun kendi içinde katı kalıplar içinde değerlendirerek sınırlandırma yapmıştır. Anayasada grev yasakları olarak ifade edilen 54/7 fıkrasının çıkarılması, 6356 sayılı Kanunun grev hakkının kullanımını katı bir prosedüre bağlaması sonucu bir anlam ifade etmemektedir. Sadece çıkar uyuşmazlıklarında grev hakkının kullanılması bile

²⁰⁰ Aktaran: Özerkmen (2003, s.252); Demir, F.(1990) *2821 Sayılı Yeni Sendikalar Kanunu ve Getirdikleri*, Cahit Talaş'a Armağan, Ankara: Mülkiyeliler Birliği Yayını, s.17

²⁰¹ Özerkmen(2003, s.252)

²⁰² Aktay (2019, s.283)

2010 yılında bahsi geçen 7. fıkranın kaldırılmasını anlamsız kılmaktadır.

Anayasa 54. maddesinin ilk fıkrasında grevi sadece toplu sözleşme uyuşmazlıklarında çıkan uyuşmazlıkta kullanılan bir hak olarak görülmesi baştan kısıtlayan bir durum ortaya koymaktadır. Bu kısıtlamanın üstüne değindiğimiz 6356 sayılı Kanundaki grev unsurlarını aramamız ayrıca grev hakkının kullanımını olumsuz yönde etkilemektedir.

Grev hakkının demokratik ülkelerde de kısıtlandığını görmekteyiz. İLO'nun ifade ettiği gibi grev hakkını sınırsız bir şekilde kullanamayacağımız aşıkardır. Ama hakkaniyet gereği işçi topluluğu ve işveren açısından ölçülü bir hak tanımının yapılması gerektiği kanısındayım. Mevcut Anayasada yer alan grevi en baştan kısıtlayan anlayış hakkaniyete aykırı bir durum ortaya koymaktadır. İşçilerin toplu iş sözleşmesi sürerken sözleşmeye aykırı bir uygulama ile karşı karşıya kalma durumlarında, kollektif olarak hak araması için ellerindeki grev silahı alınmış olmakla birlikte işveren tarafın güçlü olduğu bir durum ortaya konulmuştur.

Sonuç olarak 1982 Anayasası grevi hak olarak tanısa da 1961 anayasasından oldukça geridir. Zaman içindeki 1982 Anayasasındaki değişiklikler ve kanuni düzenlemeler bu hakkaniyeti tam olarak sağlamamıştır. Grev hakkının kullanımı, toplu iş sözleşmesinin uygulanması, yorumlanması ve bu süreçteki menfaat uyuşmazlıkları kapsayacak şekilde düzenlenmelidir. Ama ne yazık ki SUR'un dediği gibi: “*Grev hakkının hukukumuzda en belirgin karakteri, toplu iş sözleşmesi yapılması sürecinde belirli bir aşamada kullanılan bir hak olarak düzenlenmiş olmasıdır*²⁰³.”

1982 Anayasası ile gelen yasal düzenlemelerde grev hakkını incelediğimizde grev hakkının, 1961 Anayasası ile gelen düzenlemelere oranla bir gerileme görülmektedir. 12 Eylül 1980 askeri harekatıyla 1961 Anayasası sekteye uğramış olduğunu görmekteyiz. 1982 Anayasasının kabulü ile birlikte 1983 yılında “2821 sayılı Sendikalar kanunu” ve “2822 sayılı Toplu İş Sözleşmesi, Grev ve Lokavt” kanunu çıkarılmıştır. 07.11.2012 yılında “6356 sayılı Sendikalar ve Toplu İş sözleşmesi Kanunu” yürürlüğe girmiştir. 6356 sayılı Kanun 2821 ve 2822 sayılı kanunlarının tek çatı altında toplamıştır. 6356 sayılı Kanunun çıkarılmasında, 2821 ve 2822 sayılı kanunların taraf olduğumuz uluslararası sözleşmelerle uyumlu

²⁰³ Sur (2009, s.11)

olmamasından kaynaklı olarak uluslararası örgütler tarafından eleştirilmesi etkilidir. Mesela 2822 sayılı Kanununun 27,28 ve 37. maddeleri ile grev kararı alınması ve uygulanmasının hak düşürücü sürelerle kısıtlanması ,30. madde de yer alan grev yasaklarının varlığı İLO normlarının açık ihlalinin yansıttığı konusundaki eleştiriler²⁰⁴. Bu eleştirilere karşı bir düzenlemeye gidilmiş ve 6356 sayılı Kanun 07.10.2012 tarihinde yürürlüğe girmiştir. Buna karşın bazı noktalarda 2822 sayılı Kanunun eleştirilen kanun maddeleri 6356 sayılı Kanuna aynen alınmıştır. Mesela “2822 sayılı Kanun döneminde de büyük eleştirilere neden olan grev ertelemesi hemen hemen aynı hükümlerle 6356 sayılı Kanuna alınmıştır²⁰⁵.” 2822 sayılı Kanuni düzenlemesinde yer alan grev kavramı küçük değişikliklere uğratarak 6356 sayılı Kanunda aynen esas alınmıştır²⁰⁶.

Belirtmek gerekir ki 2010 referandumunu, 6356 sayılı Kanunun düzenlenmesinde dikkate alınmış ve referandum ile kaldırılan grev yasakları hükmüne yer verilmemiştir. Bu durumda referandum ile kaldırılan siyasi amaçlı grev, genel grev ve dayanışma grevi ya da işyeri işgali, işi yavaşlatma, verimi düşürme veyahut diğer direnişlerin yasal hale gelip gelmediği tartışılması gereken bir konuya dönüşmüştür²⁰⁷. Bunun yanında mülga 275 sayılı Kanunda menfaat ve hak uyuşmazlıkları içinde grev hakkının tanındığını buna karşın mülga 2822 sayılı Kanun ve devamında gelen yürürlükte olan 6356 sayılı Kanunla grev hakkının sadece menfaat uyuşmazlıkları açısından kısıtlandığını görmekteyiz. Bu durumda eleştiri noktası olmaktadır.

2.2.2 Türk Hukukunda Grevin Tanımı ve Unsurları

2.2.2.1 Grevin Tanımı

Grevin ülke mevzuatlarında tanımları farklılık gösterebilir. Mevzuattaki tanımın diğer anlamı hukuki tanımdır. Biz kendi mevzuatımıza bakarak grevin hukuki tanımını yapmaya çalışacağız. Hukuki tanım içinde ülke mevzuatımızdaki grevin tanımını inceleyeceğiz. Öncelikle normlar hiyerarşiden hareket ederek ilk olarak Anayasaya bakalım. Anayasanın 54/1 maddesinde grev hakkından bahsedilmiş ve

²⁰⁴ Ünsal (2011, s.428)

²⁰⁵ Caniklioğlu (2013, s.289)

²⁰⁶ Caniklioğlu (2013, s.290)

²⁰⁷ Caniklioğlu (2013, s.296)

toplu iş sözleşmesindeki menfaat uyuşmazlıklarında kullanılabilir bir hak olduğu ifade edilmiştir. Grev hakkı Anayasanın 54. maddesinde hak olarak düzenlenmesine rağmen bir tanımı yapılmamıştır. 6356 Sayılı Kanunumuzda genel anlamdaki grev, kanuni grev ve kanun dışı grev tanımı yapılmıştır²⁰⁸.

Yeni yasa ile getirilen temel düzenlemeler mülga 2821 ve 2822 sayılı yasalara paralel bir içeriğe sahiptir. Dolayısıyla sendikalaşma, toplu pazarlık ve greve ilişkin temel yaklaşımlar korunmuştur²⁰⁹.

Anayasamızın 54. maddesi doğrultusunda 6356 sayılı SenTİSK' (Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu) 'te 58. maddesinde grev tanımı yapılmıştır. Söz konusu kanun maddesi: "*MADDE 58 – (1) İşçilerin, topluca çalışmamak suretiyle işyerinde faaliyeti durdurmak veya işin niteliğine göre önemli ölçüde aksatmak amacıyla, aralarında anlaşarak veya bir kuruluşun aynı amaçla topluca çalışmamaları için verdiği karara uyarak işi bırakmalarına grev denir.*

(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. "

6356 sayılı Kanunun 58. maddesinin 1. fıkrasında grevin genel tanımı yapılmıştır. 2822²¹⁰ sayılı Kanun ile 6356 sayılı Kanun arasında grevin tanımı konusunda bir farklılık yoktur²¹¹. Yürürlükte olan 6356 sayılı Kanun toplu iş sözleşmesi, uyuşmazlıkların çözüm yolları ve grev lokavt konularında, 2822 sayılı yasanın sistematiğini benimsemiş ve bazı maddelerini aynen tekrarlamıştır²¹². 58. maddenin devamındaki fıkralardan 58/2'de kanuni grev ve 58/3'de kanun dışı grev kavramının bahsedildiğini görmekteyiz. Kanundan anlaşılacağı üzere grevi katı bir

²⁰⁸ Zararsız, M. (1992) *1982 Anayasasına göre grev hakkı ve sınırları*, Dicle üniversitesi hukuk fakültesi dergisi, sayı.5, ss.115-148, s.118

²⁰⁹ Yankın, F. B. (2017) *6356 Sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu'nun Sendikalar Hukuku Açısından Bir Değerlendirmesi*, Trakya Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi E-Dergi, cilt.6, sayı.1, ss.1-18, s.3

²¹⁰ **07.10.2012 tarihinde** yürürlükten kaldırılmış 2822 Sayılı Toplu İş Sözleşmesi, Grev ve Lokavt Kanunu

²¹¹ Aktay, N., Arıcı, K., ve Senyen-Kaplan, T. (2013) *İş Hukuk*. 6.baskı. Ankara: Gazi kitabevi, s.595

²¹² Dereli, T. (2013) *6356 Sayılı Yeni Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu: Genel Bir Değerlendirme*, Çalışma ve Toplum, cilt.36, sayı.1, ss.41-64, s.53

prosedürlere bağlanmış bir hak olarak görmekteyiz. Bir yazara, “*Grevin hangi durumlarda yasal, hangi durumlarda ise yasadışı sayılacağına yasa ile belirlenmesi yöntemi, toplumsal gelişmelerin gerisinde kalma tehlikesi yaratabilir, Buna karşılık, greve başvuranlara güven verir. Kurumun toplumsal gelişmeye uyumu ise yasa değişikliği ve yargı kararları ile sağlanabilir*” şeklinde düşüncelerini ifade etmiştir²¹³. Bu yazar bir nevi hukuki grevin tanımını da Yargıtay kararları veya içtihatlar yolu ile yapılabileceğini öngörmektedir. Anayasada grev hakkını menfaat grevi olarak gören anlayış 6356 sayılı Kanunun 2. fıkrasında sadece toplu iş sözleşmesi yapılması sırasında denilerek kendini tekrar etmiştir. 6356 sayılı Kanunda 2822 sayılı Kanunda olduğu gibi hangi grevlerin kanun dışı olacağı belirtilmemiştir. Bunun yanında her ne kadar 2010 referandumla Anayasada geçen grev yasakları kaldırılmış olsa da bu tanımdan hareketle üstü kapalı bir şekilde grev yasakları devam ettiğini görmekteyiz.

Başka bir açıdan bakarsak Anayasadaki 2010 referandumu ile grev yasakları kısmının kaldırılması kanun koyucunun iradesini ortaya koymakta ve buna göre bir yorum yapma gereği lüzum görülmektedir. Taraf olduğumuz uluslararası sözleşmeleri de dikkate aldığımızda 6356 sayılı Kanundaki grev tanımı Anayasanın 54. maddesi ile uyumlu olmadığını düşünebiliriz. Özellikle anayasanın 54. maddesinin yedinci fıkrasının madde metninden çıkarılmış olması; siyasi grev, dayanışma grevi gibi grevlerin kanuni grev sayılıp sayılmayacağı konusunda tartışma yaratmıştır²¹⁴.

Kanımca grevin tanımında sosyolojik, ekonomik ve siyasal rejimin etkisini görmekteyiz. Toplumsal dinamikler grevin tanımını zamanla değiştirebilmektedir. Bu tanımın değişimi hukuki tanımı da etkilemekte, zamanla hukuki tanımın yorumlanması üzerinde değişiklik göstermektedir. Bütün bunları dikkate aldığımızda içtihatlar yolu ile hukuki tanımın güncel tutulması ve toplumsal gelişimle uyumlu bir tanımın yapılması lüzumludur. Mevzuatımızdaki katı prosedürlerle belirlenmiş hukuki tanım toplumsal dinamiklerdeki değişikliklere uyum sağlayacak yapıda değildir. Kaldı ki Anayasanın 90. maddesi gereği taraf olduğumuz uluslararası sözleşmelerin iç hukukumuzdaki yeri dolayısıyla bu sözleşmelerde tanımlanan grev hakkı ile uyumlu bir tanım oluşturmamaktadır.

Grevin genel unsurlarından bahsedip sonra kanunumuzda yer alan kanuni

²¹³ Aktaran: Çifter, A. (2007, s.165); Akyol, Ş. (1967) *Türk Hukukunda Grevin Hizmet Akdine Tesiri*, İstanbul: Fakülteler Matbaası, s.23-24

²¹⁴ Aktay, Arıcı ve Senyen-Kaplan (2013, s.593)

grevin unsurlarına geçeceğiz.

2.2.3.Grevin Unsurları

Genel olarak grev işçilerin, işverene karşı haklarını aramak adına topluca işi bırakarak yaptıkları bir eylem. Bu eylemdeki unsurları maddi ve manevi olarak ikiye ayıracağız. Maddi unsur kabaca işçinin işi bırakması, manevi unsur (psikolojik unsur) ise işçilerin işi bırakma konusunda topluca verdikleri karar neticesinde, işçilerin iradelerinin toplamı olarak ifade edebiliriz. Bir grevden söz edebilmek için işçilerin iş bırakmalarına ilişkin maddi unsur ile bu konuda anlaşma ya da bir kuruluşun kararına uymaya ilişkin manevi unsurun aynı anda bulunması gerekmektedir²¹⁵.

İşin bırakılması, grevi karakterize eden bir unsurdur. Bu unsur grevi diğer iş mücadelesi yollarından ayırır²¹⁶. Bunun yanında işçiler tarafından toplu bir irade ile alınan bir karar gerekmektedir. İşin bırakılması işçilerin ortak bir iradesine dayanmalı ve grev arzusu taşınmalıdır²¹⁷. Bu iki unsurun birlikte varlığı yapılan eylemi grev olarak nitelendirmemizi sağlar.

2.2.3.1.Maddi Unsur

Grevin maddi unsuru işin bırakılmasıdır. Bahsettiğimiz gibi grevin karakterize eden bir unsurdur. Grevin amacı iş sözleşmesinde güçsüz taraf olan işçinin haklarını korumak adına işvereni, işçinin istekleri doğrultusunda hareket etmeye zorlamaktır. Bunun için işçiler iş bırakarak işverene karşı ekonomik bir baskı kurmaya çalışır.

İş sözleşmesinin tarafı olan işçinin, işverene karşı iş görme borcu vardır. Grev süresince işçiler, işverene karşı olan bu iş görme borcu yerine getirilmez. İşçinin, işveren karşı olan iş görme borcu; yapmakla yükümlü olduğu işleri kapsamaktadır. Bir yazar şu şekilde ifade etmektedir: “*Kanunda yer alan işin bırakılması ifadesinden işçinin çalışması gereken işin anlaşılması gerekmektedir* ²¹⁸.” İşçilerin kanundan gelen hakları olan rapor almaları, yıllık izinleri kullanmaları, dinlenme saatlerinde

²¹⁵ Tuncay ve Kutsal (2017, s.392)

²¹⁶ Narmanlıoğlu (1990, s.52)

²¹⁷ Dulay (2014, s.354)

²¹⁸ Çelik, Caniklioğlu ve Canbolat (2019, s.1039)

çalışmamaları veya yazılı onayları olmaksızın fazla çalışma yapmaktan kaçınmaları sonucu iş görme borcunu yerine getirmemesi grev olarak nitelendirilemez. Grev olarak ifade etmemiz için bu iş görme borcunu getirmeme, işçilerin kendi toplu iradeleri sonucu olmalıdır. Bunun yanında işverenden kaynaklı bir durum da söz konusu olmamalıdır.

6356 Sayılı Kanuna göre işi bırakanların, iş sözleşmesiyle bağımlı çalışan işçi olmaları gerekmektedir. 87 Sayılı İLO sözleşmesinde grev hakkının kapsamı tüm çalışanlar denildiği için bu kısma çekince koyularak Türkiye sözleşmenin tarafı olmuştur. Buna istinaden kendi mevzuatımızda memurlara her ne kadar toplu sözleşme hakkı tanınmış olsa da grev hakkı tanınmamıştır. Bu hak sadece iş sözleşmesi ile bağımlı çalışan işçiye tanınmış bir haktır. Bağımlı çalışanların yaptıkları grev hukuki tanıma göre grev kapsamındayken, bağımsız çalışanların yaptıkları grev, hukuki anlamda ancak boykot ya da toplantı ve gösteri yürüyüşü niteliğindedir²¹⁹. Bağımlı çalışandan kasıt iş sözleşmesi ile işverene bağlı olan işçi sıfatına haiz kişileri kastedilmektedir. İşçi sıfatı bulunmayan çırakların, meslek okulu öğrencilerin, memurların işlerini bırakmaları diğer bütün unsurlar olsa bile grev sayılmaz²²⁰. İşçi tanımı da 4857 sayılı Kanunun 2. maddesinde belirtildiği gibi iş sözleşmesi ile bağlı olan bağımlı çalışan olarak ifade edilmiştir. SenTİSK m.2/4'de belirtilen iş sözleşmesi dışında ücret karşılığı iş görmeyi, taşıma, eser, vekalet, yayın, komisyon ve adi şirket sözleşmesine göre bağımsız olarak mesleki faaliyet olarak yürüten gerçek kişiler ancak bu kanunun 2 ila 6 bölümleri bakımından işçi sayılmaları nedeniyle toplu iş sözleşmesi ve grev bakımından işçi sayılmazlar²²¹.

İş bırakmanın tamamen olması gerekmektedir. Grev benzeri eylem olarak geçen iş verimi azaltılması, işi yavaşlatma mevzuatta grev olarak görülmemektedir. Bu tür eylemler kanuni grev himayesinden yararlanmazlar ancak önceki kanunda belirtilen grev yasakları kapsamında değildirler. Bunun yanında işi yavaşlatma, verimi düşürme, gibi eylemler işçinin işverene karşı olan sadakat ve özen borcuna aykırılık kapsamında değerlendirilmesi mümkündür²²². Bu tür eylemler bireysel iş ilişkileri

²¹⁹ Güney ve Aslanova (2014, s.260)

²²⁰ Oğuzman (1987, s.158)

²²¹ Sur (2019, s.422)

²²² Aktaran: Gerek, N. (2013) *6356 Sayılı Kanununun Grev ve Lokavt Konusunda Öngördüğü Değişiklikler*, TÜHİS İş Hukuku ve İktisat Dergisi, cilt.24, sayı.6, s.1-14, s.2; Narmanlıoğlu, Ü (2013) *Toplu İş Uyuşmazlıklarına İlişkin Hükümler*, İş Hukukunda Güncel Sorunlar(3) 6356 sayılı Sendikalar

olarak değerlendirilip geçerli veya haklı nedenle fesih nedeni de olabilir. İş bırakmanın grev sayılabilmesi için, işçilerin işin yapılması, ifası hususunda işverenlerine karşı bir yükümlülüklerinin bulunması gerekir ve bu itibarla da yükümlü olmadıkları işleri bırakmaları grev niteliği taşımayacaktır²²³. Bu yükümlülükten kastedilen şey yukarıda bahsettiğimiz işçinin işverene karşı olan iş görme borcudur. Grev işçilerin iş görme borcundan bir nevi kaçınmasıdır.

İşin tamamen bırakılması grev için yeterli bir unsur olmayıp gayesi işin niteliğine göre önemli ölçüde işi aksatmak olmalıdır. Amaç deruni bir kavram olduğundan dolayı bunun kanıtlanması zordur²²⁴. Kanunun lafzında işyerinde işin bırakılması şeklinde ifade edilmiştir. Bunun yanında işin niteliğinde önemli ölçüde aksaması ifadesi kullanılmıştır. İşyerindeki tüm faaliyetlerin durması değil işyerinde yer alan bir bölümün iş bırakması da işin niteliğinde önemli ölçüde aksama oluşturabileceği için grev kapsamında değerlendirilebilir. Grevden söz edebilmek için sadece topluca iş bırakmış olmak yeterli olmayıp, topluca iş bırakmak suretiyle, o işyerinde faaliyeti durdurmak veya işin niteliğine göre önemli ölçüde aksatma amacının da izlenmiş olması gerekmektedir²²⁵. Bu amaç dışında yapılan sözgelimi eylemler grev olarak nitelendirilemez.

İşin bırakılmasının süresi konusunda kesin bir ölçü koymak mümkün değildir. Aslında bir eylemin grev sayılabilmesi için süre yönünden sınır getirilmesi de söz konusu olmasına gerek yoktur. Süre sınırı, yapılan eylemin kanuni mi yoksa kanun dışını olduğunun belirlenmesinde kullanılacak bir ölçü olarak değerlendirilebiliriz²²⁶. İşin bırakılmasının kural olarak geçicilik taşıması gerekmektedir²²⁷. Grev süresi ister belirli süre, isterse belirsiz bir süre olsun, ancak niteliği itibari ile geçici olarak işin bırakılmasıdır²²⁸. Grev süresince iş akdi askıda kaldığı için işçinin grev bitiminde tekrar işe başlaması gerekmektedir. Zaten grevin amacı, anlaşmaya varıldıktan sonra işçilerin haklarını elde etmiş olarak işe tekrar dönmeleridir²²⁹. Başka bir yazarda:

ve Toplu İş Sözleşmesi Kanun'un Değerlendirilmesi Semineri 22 Aralık 2012, Kadir Has Üniv. Huk. Fak., İstanbul, s.100.

²²³ Narmanlıoğlu (2001, s.547)

²²⁴ Esener ve Demir (2019, s.131)

²²⁵ Tunçomağ ve Centel (2018, s.453)

²²⁶ Zararsız (1992, s.122)

²²⁷ Akyiğit (2015, s.731)

²²⁸ Oğuzman (1967) *Hukuki Yönden Grev ve Lokavt*. Yeniden İşlenmiş Genişletilmiş 2. Baskı, İstanbul: fakülteler matbaası, s.36

²²⁹ Esener (1978, s.598)

Grevler geçici olma özelliğine sahiptir, işçiler greve başlarken tekrar işlerine dönecekleri düşüncesine sahiptir, grev ile birlikte işçi ile işveren arasındaki iş ilişkisi sona ermemekte, ilişki geçici bir süre askıya alınmaktadır²³⁰ şeklinde grevin geçiciliğini ve işçilerin tekrar işe dönüş düşüncesi taşıdığını ifade etmiştir.

İşçinin, grev için işi bırakma süresi Türk hukukunda belirtilmemiştir. Bir Yargıtay kararında, işyerinde işçilerin, sosyal ve ekonomik durumlarını etkileyen veya uygulamalara yönelik olarak yapılan kısa süreli eylemler demokratik bir hakkın kullanımı olarak değerlendirilip toplu eylem hakkı kapsamında değerlendirilmiştir²³¹. Yine aynı kararda belirtilmiştir ki AİHM Türkiye aleyhine verdiği bir kararda toplu iş sözleşmesi ile bağlantılı olmayan 1 günlük genel grevin yasaklanmasını ve çalışanlara disiplin cezası verilmesini AİHS, İLO ve Avrupa Sosyal Şartı ile benimsenen kurallara aykırı olduğu kabul edildiği belirtilmiştir. Buradaki kararda önemle üzerinde durulması gereken nokta grev olarak değerlendirilmeyip toplu eylem hakkı çerçevesinde bir koruma sağlanarak demokratik bir hakkın kullanılmasından bahsedilmesidir. Bunları dikkate alarak çok kısa süreli olan iş bırakma eylemleri demokratik bir hakkın kullanımı olarak toplu eylem hakkı statüsünde yasal himaye kapsamında değerlendirilmektedir. Kısaca ifade etmek gerekirse çok kısa süreli ve bir kez topluca iş bırakmanın sonucunda yasadışı grev yerine “*toplular protesto*” olarak nitelendirilmesi gerektiğini belirten yazarlarımızda vardır²³².

Kısa süreli iş bırakmanın işin niteliğinde önemli bir ölçüde aksatma amacı oluşturamayacağı ancak uzun süre iş bırakmanın bu amacı gerçekleştirebileceği göz önüne alarak kısa süreli iş bırakma eylemlerini grev olarak nitelendirilmeyeceğini ifade eden yazarlarımızda mevcuttur²³³. Kanımca işin niteliğinde önemli bir aksatmayı kısa süreli eylemlerle yapılabileceği ve süre kısmından çok yapılan eylemin işin niteliğine olan etkisi değerlendirilerek grev kapsamı içinde değerlendirip değerlendirmemize karar vermeliyiz. İşin bırakılmasının kısa veya uzun olması önemli bir unsur oluşturmamaktadır²³⁴.

²³⁰ Güler - Kümbül, B. (2012) *Psiko-Sosyal Boyutuyla Grev*, Çalışma ve Toplum, cilt.32, sayı.1, ss.113-146, s.117

²³¹ “Yarg. 7. HD. E.2014/7643, K.2014/12368, T.04.06.2014”, Çalışma ve Toplum (2014), cilt.43, sayı.4, ss.273-279, s.278

²³² Tunçomağ ve Centel (2018, s.453)

²³³ Caniklioğlu (2013, s.293)

²³⁴ Tuncay ve Kutsal (2017, s.393)

Grevin amacı işvereni ekonomik olarak baskı altına alarak işvereni anlaşmaya zorlayarak, işçinin kendi haklarını korumak adına eylem yapması. İşvereni ekonomik olarak baskı altına almak için işçilerin toplu bir şekilde iş faaliyetlerini bırakması gerekmektedir. İşverene baskı unsuru teşkil etmeyecek bireysel iş bırakma eylemleri grev olarak nitelendirilemez. Eğer az sayıda işçinin bırakmasıyla işveren ekonomik bir baskı oluşturuyorsa burada grevden bahsedebiliriz. NARMANLIOĞLU, toplu iş mücadele aracı olan grevi, işçinin ferdi bir davranışı ile değil, birden çok işçinin ortak davranışı biçiminde ortaya çıkar ve grev kolektif ve toplu bir olgudur olduğu gerçeğiyle, bir tek kişinin grevinin anlamsız bir durum olduğunu ifade etmiştir²³⁵. Kanımca greve katılan işçi sayısı önemli olmayıp işverenin yapılan eylem neticesinde uğradığı ekonomik baskının niteliği daha ağır basmaktadır. Mevzuatımızda işin topluca bırakılmasından bahsedilmiştir. Esasen “*toplucu*” sözcüğü grev kararının konusu ile ilgilidir, önemli olan iş yerinde faaliyetin durmasına ya da önemli ölçüde aksamasına sebep olacak miktarda işçinin işi bırakmasını ifade etmektedir²³⁶. Hatta tek işçinin çalıştığı işyerlerinde bireysel olarak karar alıp işini bırakması, grevin diğer unsurları içermesi koşuluyla grev sayan görüşlerde mevcuttur²³⁷. Bu görüşle grevin kolektif unsuru göz ardı edilmektedir. Ama SUR, grev kararı alınma kısmıyla ilgili bir değerlendirmede bulunarak, grev kararının toplu bir karar oldukça veya karar kuruluştan kaynaklandığı takdirde, tek işçinin işi bırakması grev olarak nitelendirilebileceğini ifade etmektedir. Greve kolektif unsurunun, işi bırakanların sayısı değil, önceden toplu anlaşmış olmalarını görmektedir²³⁸. Bu konuda Nuri ÇELİK’te SUR ile aynı görüşleri paylaşmaktadır. ÇELİK, grev için belirli bir çoğunluğun işi bırakması aranmamakla beraber kanunun lafzında geçen “*toplucu*” koşulu “*grev kararı*” unsuruna bağlandığını ve esasen “*toplucu*” sözcüğü “*grev kararı*” ile ilgili olduğunu ifade etmiştir²³⁹.

Tek bir işçinin işi bırakması, grev oluşturmayacağı; çünkü grev, toplu bir harekettir olduğu görüşünde olan yazarlarımızda vardır²⁴⁰. Başka bir yazar bu görüşe katılarak; “*İşyerinde çalışan işçilerden bir grubun toplu olarak işi bırakması grev sayılır. Buna karşılık bir tek işçinin çalışmayı red etmesi müeyyidelerin uygulanması*

²³⁵ Narmanlıoğlu (2001, s.541)

²³⁶ Çelik, Caniklioğlu ve Canbolat (2019, s.1040)

²³⁷ Sur (1987, s.99)

²³⁸ Sur (1987, s.96-98)

²³⁹ Çelik, N. (2003) *İş Hukuk Dersleri*. Yenilenmiş 16. Baskı. İstanbul: Beta yayınları, s.556-557

²⁴⁰ Güney ve Aslanova (2014, s.260)

*gereken bir disiplinsizlik hareketi olup grev olarak nitelendirilemez*²⁴¹” şeklinde görüş bildirmiştir. Topluca işi bırakma konusunda anlaşılan işçilerin, işi bırakması eylemi neticesinde işyerinde üretim ve çalışma barışı ciddi bir şekilde aksatacak bir nitelik taşımaktadır²⁴². Bu niteliğin gerçekleştirilmesi bireysel bir iş bırakma eylemi ile gerçekleşmeyeceği aşikardır. Bundan dolayı bireysel bir iş bırakma eylemi grev niteliğinde olmayıp, grev toplu bir mücadele aracı olduğundan birden çok işçinin işi bırakması gerekmektedir. Yazarında ifade ettiği gibi; bir işçinin işi bırakması müeyyidelerin uygulanması gereken bir disiplinsizlik karakteri olup grev olarak nitelendirilmemelidir²⁴³. Mevzuatımızdaki maddenin lafzına bakarak da aynı sonuca varmaktayız. Grevin söz konusu olabilmesi için birden fazla işçinin işi bırakması gerekmele birlikte tek bir kişinin grev amacıyla işi bırakması grev olarak nitelendirilmeyecektir²⁴⁴.

İşçilerin grev unsuru olarak işi tamamen bırakması gerektiğini ifade etmiştik. İş bırakma şeklinin nasıl olacağı konusuna gelirse; bu işyerini terk etme şeklinde mi, yoksa işyerine gelip pasif olarak iş görme borcunu yerine getirmemek şeklinde mi olacağı konusunu değerlendireceğiz. İşin tamamen durması gerektiği kapsamında düşünürsek her iki durumda da grevden bahsedebiliriz. İşin niteliğine göre önemli bir aksama mevcut, ama işyerini terk etmeden işyerinde işçilerin ikamet etmesi işyeri işgali olarak ta değerlendirilebilir. İşçiler, İşyerinde çalışmadan pasif bir şekilde oturma eylemi de yaparak işyerindeki faaliyetleri önemli ölçüde aksatabilir. Oturma grevinde işverenler, adli mercilere başvurarak mülkiyet haklarını ileri sürerek işyeri tahliyesini istemektedirler²⁴⁵.

SenTİSK 64/1’e göre işçinin işin bırakması ve durdurulması için işyerini terk etmesi gerekmektedir. Mevzuatımıza baktığımızda işyerini terk etmeden yapılan grevler kanuni grev kapsamında değerlendirilmemektedir. Kanımca hakkın ölçülü kullanılması kaydıyla toplu eylem hakkı kapsamında demokratik bir hakkın kullanılması olarak değerlendirebiliriz. Bunun aksine verilmiş kararlar mevcuttur. Alman Federal mahkemesi (Schleswig- Holstein Eyalet İş Mahkemesi) 6.5.2015 tarihli 3 Sa U 354/14 sayılı kararında “İşçinin, toplu sözleşmede belirlenmiş olan

²⁴¹ Esener (1978, s.597)

²⁴² Oğuzman (1967, s.38)

²⁴³ Esener ve Demir (2019, s.130)

²⁴⁴ Caniklioğlu (2013, s.293)

²⁴⁵ Esener ve Demir (2019, s.127)

ücret seviyesinin üzerinde bir ücret artışı elde etmesi amacıyla, amirinin bürosunda birkaç saat süreyle oturma grevi gerçekleştirmesi, iş sözleşmesinin feshi için haklı neden oluşturabilir²⁴⁶” şeklinde karar verilmiştir. Yargıtay 9. HD’de iş saatleri içinde topluca çalışmama direniş yada oturma gibi eylemleri işveren tarafından haklı fesih hakkının doğduracağını söylemektedir²⁴⁷. Aksi görüşte olan Ercan AKYİĞİT’te iş bırakmanın o işyerinde tümünde gerçekleşmesi gerekmediği gibi işi bırakan işçilerin işyeri sınırlarını terk etmesinin zorunlu olmadığını ifade etmiştir²⁴⁸. Bir başka yazara göre, kanun koyucunun işçilerin işyerinde ayrılma zorunluluğu getirmesinin nedeni işçilerin, işyerine zarar verme ihtimallerinin ortadan kaldırmak olduğunu ifade etmiştir²⁴⁹.

“ILO denetim organlarına göre dayanışma grevlerinin tümüyle yasaklanması kötüye kullanmalara sebebiyet verebilecektir. Aynı değerlendirme sempati grevleri için de geçerli olup, bu tür eylemlerin meşruiyeti grevin yasal olması şartına bağlıdır. Aletlerin bırakılması, işi yavaşlatma, oturma, aşırı kurallı çalışma gibi eylemler barışçıl şekilde gerçekleştirildiği sürece korunmalıdır. Bu eylemler ancak barışçıl olma niteliğini kaybettiği takdirde kısıtlanabilir²⁵⁰.” Burada demokratik bir hakkın kullanılmasının ölçülü olması gerektiği ve kapsamının barışçıl bir şekilde kullanılması gerektiğine vurgu yapılmıştır. Her ne kadar mevzuatta kanuni grev kapsamında değerlendirilmese de barışçıl bir eylemin hukuk düzenince korunmaya değer bir hak olduğu ve taraf olduğumuz sözleşmeleri de değerlendirirsek bu tür eylemlerin yasal bir statüde olması gerektiği düşüncesindeyim. İLO’da “Artık ister hükümete ister işverene yönelik olsun, toplu sözleşme süreci içinde ve dışında yapılan protesto eylemleri, toplu eylem hakkı kapsamındadır. Uluslararası normlara uygun, demokratik bir haktır. Bunun da, birlikte bulunması gereken üç koşulu vardır: Barışçıl olması, salt siyasal nitelik taşımaması ve ölçülülük ilkesine uygun olması” şeklinde

²⁴⁶ Hekimler, A. (çev.)(2016) *Alman Federal Mahkeme Kararları*, Çalışma ve Toplum, cilt.48, sayı.1, ss.621-627, s.621

²⁴⁷ Esener ve Demir (2019, s.127)

²⁴⁸ Akyiğit (2015, s731)

²⁴⁹ Naneci-Arıcı, A. (2016) *Türk Hukukunda Kanuni Greve Katılma Serbestisi ve Kanuni Grevde Tarafların Hak ve Yükümlülükleri*, Erciyes Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi, cilt.11, sayı.2, ss.1-45, s.3

²⁵⁰ Gülmez, M. (2014) *Toplu Eylem Hakkına Dahil Protesto Grevleri, Yasa Dışı Grev Değildir Yargıtay 7. Hukuk Dairesi Kararı Karar Eleştirisi*, Çalışma ve Toplum, cilt.43, sayı.4,ss.233-255, s.235

içtihat oluşturmuş ve 7. Hukuk Dairesi kararına²⁵¹ dayanak oluşturmuştur²⁵².

2.2.3.2. Manevi Unsur

Manevi unsur psikolojik unsur olarak ifade edilebilir. Manevi unsur, işyerinde faaliyeti durdurarak işin niteliğinde önemli ölçüde aksatmak gayesiyle işçilerin anlaşmaları ya da bir kuruluş kararına uyararak eylemde bulunmalarınıdır. İşçiler tarafından kollektif olarak alınan bir karardan bahsediyoruz. Bu karar işçilerin kendi aralarında anlaşmaları ya da bir işçi kuruluşu tarafından alınan karara uymaları şeklinde olmalıdır. Grev, işçilerin kendi aralarında ya da bir işçi kuruluşu tarafından alınan bir karara dayanmasından dolayı planlı, bilinçli ve hesaplı bir iş durdurma eylemi olmaktadır²⁵³.

Grevde önemli olan ve greve kollektif niteliğini veren hususun, işi bırakanların sayısı değil, işçilerin önceden topluca anlaşmış olmalarıdır²⁵⁴. Birçok işçi aralarında anlaşma yokken işlerini bırakıp bir futbol maçını seyretmeye ya da bir düğüne, bir mitinge katılmaya gitmeleri grev olarak nitelendirilmez²⁵⁵. Aynı şekilde işçilerin anlaşarak veya bir kuruluş kararına uyararak yaptığı grevde bu anlaşmanın ya da kuruluş kararının içinde yer almayan veya mazeret nedeniyle gelemeyen işçi için grev eylemine katıldı diyemeyiz. Burada önemli olan işçilerin anlaşmış olmaları veya kuruluş kararına uymalarıdır. Açıkça ifade etmek gerekirse; grev kararı bulunmasına rağmen, bu karara uymak için değil de başka bir sebeple işi bırakan işçi, grevci sayılmayacak ve bunun yanında işe gelmemesi iradesi dışında bir sebepten ileri gelen işçide grevci olarak nitelendirilmeyecektir²⁵⁶.

Ferri bir şekilde alınan karar sonucu yapılan eylem grev olarak nitelendirilmeyecektir. Her bir işçinin Ferri olarak aldığı kararlar aynı yönde olsa bile işçilerin kendi aralarında anlaşmadan yapılan eylemlerde grev niteliği taşımayacaktır. İşlerini bırakan işçilerin bu konuda anlaşmaları yeterli görülüp, harekete katılan işçiler açısından işin bırakılma süresi ve nedenlerinin farklı olması, davranışın grev olarak

²⁵¹ “Yarg. 7.HD. E.2014/7358, K.2014/13055, T.03/12/2013”

²⁵² Gülmez (2014, s.239)

²⁵³ Güler-Kümbül, B. (2012, s.117)

²⁵⁴ Sur (1987, s.98)

²⁵⁵ Tuncay ve Kutsal (2017, s.395)

²⁵⁶ Oğuzman (1987, s.164)

nitelendirilmesini engel olmayacaktır²⁵⁷.

İşçilerin bir kuruluş kararına uyarak grev yapabileceğini söyledik. Bu kuruluşun işçi kuruluşu olması gerekmemekle birlikte herhangi bir kuruluşta(örneğin dernek,vakıf)olabilir²⁵⁸. Kendi mevzuatımızla göre işçi kuruluşu dışında alınan bir karar neticesinde yapılan grev kanun dışı olarak nitelendirilecektir. 6356 sayılı Kanun 2. maddesinde yer alan tanımlar kısmında kuruluşun tanımı yapılmıştır. Kuruluş olarak ifade edilen işçi sendikaları ya da konfederasyonlarıdır.

Kuruluş kararına uyarak ya da işçilerin anlaşarak aldığı grev kararının amacı önemli yer teşkil etmektedir. Alınan grev kararının amacı çalışma barışını bozarak işvereni ekonomik anlamda baskı uygulayarak, işvereni anlaşmaya yönlendirmek için iş faaliyetini tamamen durdurmak veya işin niteliğine göre önemli ölçüde aksaklık oluşturmaktır.

Yapılan eylemin grev niteliği taşıması için kaç işçinin anlaşmış olması veya kaç kişinin karara uyması konusunda SenTİSK'te açıklayıcı bir hüküm yer almamaktadır. TUNÇOMAĞ/CENTEL, grev kararına katılacak işçilerin sayısının, o iş yerindeki işi durduracak veya önemli ölçüde aksatacak miktarda olmasını aramamaktadır. Çünkü hem grev hakkını sınırlandırır hem de greve sonradan katılanları göz ardı etmiş olacağını düşünmektedir²⁵⁹.

Belirtmek gerekir ki grev için zorunlu olan husus işyerinde faaliyetin durması veya önemli ölçüde aksaması değil, işçilerin bu amaçla çalışmamak suretiyle toplu sayılabilecek bir davranış içine girmiş olmalarıdır²⁶⁰. Örneğin fabrikada farklı üretim bantlarının olduğunu ve bunların birbirine bağımlı olduğu bir durumdan bahsederek, üretim bantlarından birinde yer alan işçilerin anlaşarak grev kararı almasıyla beraber işin faaliyetini durdurma ya da işin niteliğinde önemli bir aksatma amacı oluşturuyorsa grevden bahsedebiliriz. Ama iş faaliyetini durdurma ya da işin niteliğinde önemli bir aksatma gayesi yoksa, o gün tesadüf olarak aynı üretim bandındaki kişiler hastalık, kaza, kişisel nedenlerle işyerine gitmese, o günkü üretim bandındaki iş faaliyetinin durması grevin amaç eksikliğinden dolayı grev niteliği taşımayacaktır. OĞUZMAN, böyle bir durumda iş görme borcunu ihlali sonucu olduğu ve bununla ilgili

²⁵⁷ Narmanlıoğlu (2001, s.555)

²⁵⁸ Tuncay ve Kutsal (2017, s.396)

²⁵⁹ Tunçomağ ve Centel (2018, s.454)

²⁶⁰ Narmanlıoğlu (2001, s.565)

müeyyideler uygulanmakla beraber kanun dışı grev söz konusu olmayacağı görüşündedir²⁶¹. Alınan eylem kararı ve anlaşmanın konusu mutlaka topluca çalışmayıp faaliyeti önemli ölçüde aksatmak veya durdurmak gayesi olmalıdır²⁶².

Çalışmanın fiilen doğurduğu veya doğuracağı sonuçlar; bu sonuçların öngörülüp görülmemesi, grev hakkı bakımından bir unsur değildir²⁶³. İşin bırakılmasının işyerine yapacağı etki önemli bir yer teşkil etmemektedir. Yapılan iş bırakma, işin niteliğinde önemli bir aksaklık meydana getirmeyebilir. Grev yapan işçi sayısı önemli olmamakla birlikte az olması işin faaliyetinin durmasını ve işin niteliğine göre önemli ölçüde aksatma açısından yeterli olmayabilir. Yapılan eylemin gayesi “faaliyeti önemli ölçüde aksatmak veya durdurmak” ise eylem grev olarak nitelendirilir. Önemli olan husus “gayenin” bulunmasıdır.

Kanımca grev niteliği taşıması açısından işyerinde işin niteliğinde önemli bir ölçüde aksama gayesi olmayan eylemlerin grev olarak görmeyip, demokratik bir hakkın kullanılması şeklinde değerlendirme yapabiliriz. Greve katılan işçi sayısı önemli değildir, ama greve katılan işçi sayısının çokluğu da grevin etkinliğini artıracaklarını da göz ardı etmeyelim. Burada önemli olan husus yapılan eylemin işverene baskı oluşturma gayesidir. Bunun gerçekleştirmek içinde işi tamamen durdurmak ya da işin niteliğinde önemli bir derecede aksaklık oluşturma gayesi içinde olunmalıdır.

Az sayıda işçinin yaptığı grevlerde yapılan eylemin amacının ispatı sorun teşkil edebilir. Yürürlükteki 6356 sayılı Kanuna göre de yapılan eylemin grev olarak sayılması için sonuç aramamakta gayenin varlığı yeterli olmaktadır. REİSOĞLU, grev kararı alan işçilerin iş faaliyetini durdurma ya da işin niteliğinde önemli ölçüde aksatma amacı ile yapılan eylem işçi sayısının gayeyi gerçekleştirmek için yeterli olmadığı durumda grev niteliği taşır mı taşımaz mı konusundaki görüşleri şu şekilde ifade etmiştir: “İşçilerin maksadının bu olmasına rağmen, hareketlerinin işyerinde faaliyeti hiçbir şekilde durdurmayacağı veya önemli ölçüde aksatmayacağı aşikar ise, buna rağmen işi bırakmanın bir grev sayılıp sayılmayacağı üzerinde de durmak gerekir. Mesela Hükümetin politikasını protesto maksadıyla dört, beş işçi aralarında anlaşarak işi bıraksalar, acaba bu bir kanun dışı grev midir? İşçilerin faaliyeti aksatma maksatları olmadığı iddiası bir yana, birkaç işçinin işi bırakmasının -

²⁶¹ Oğuzman (1987, s.166)

²⁶² Sur (1987, s.100)

²⁶³ Oğuzman (1987, s.166)

amaçları bu olsa dahi- hiçbir önemli aksamaya yol açmadığı aşikar ise, haklarında kanun dışı grev hükümlerinin uygulanması haklı olmayacaktır²⁶⁴”

Kanundan ya da sözleşmeden doğan haklarını kullanan işçilerin davranışları, grev olarak değerlendirilmez. İşçilerin sözleşmeden ya da kanundan doğan haklarının ihlal edildiği iddiasıyla grev yapılması söz konusu değildir²⁶⁵. Örneğin 4857 sayılı Kanunda 34. madde gereği mücbir bir sebebin varlığı dışında ücreti ödenmeyen işçi ödeme gününden itibaren 20 gün içinde iş görme borcunu yerine getirmekten kaçınabilir. Bu tür bir durumda işçilerin topluca anlaşarak karar vererek iş bıraksa bile kanundan kaynaklı bir iş bırakma durumu söz konusu olduğundan dolayı grevin varlığından bahsedemeyiz. Örneğin fabrikada işçilerin ücretleri uzun bir süre ödenmediğini varsayalım. İşçilerin topluca anlaşarak iş bırakma, iş durdurma eylemine girmesi grevin genel unsurlarını taşıdığını söyleyebiliriz. Baktığımızda burada işçilerin yapmış olduğu iş bırakma eylemi bir hak grevi kapsamında değerlendirilebilir. Buna karşın 4857 sayılı Kanunun 34. maddesi işçinin ücretini güvence altına almak adına özel bir hüküm getirmiştir. Yürürlükteki Anayasa ve 6356 sayılı Kanun hak grevi tanınmamış olup menfaat grevi tanınmıştır. Bu açıdan buradaki işçilerin davranışı genel olarak grev niteliği taşısa da mevzuatımız açısından grev değildir.

2.3. Türk Hukukunda Lokavt

2.3.1. Türk Hukukunda Lokavtın kısa tarihi

Türk hukukunda 1961 Anayasasında grev bir hak olarak düzenlenmesine karşın lokavttan bahsedilmemiştir. 1961 Anayasası döneminde 275 sayılı Kanunda grev düzenlenirken paralelinde lokavtta düzenlenmesi çeşitli itirazlara neden olmuştur²⁶⁶. Grev hakkının zedelendiğini gerekçe gösterilmiştir. Bu itirazların temelinde 1961 Anayasasında grevin hak olarak tanınmasına rağmen lokavttan bahsedilmemiş olması ile birlikte 275 sayılı yasada grev hakkına paralel lokavt hakkı ile ilgili düzenlemeler yapılmış olması yatmaktadır. OĞUZMAN, bu itirazların

²⁶⁴ Aktaran: Narmanlıoğlu (2001, s.566) ;Reisoğlu (1986) *Toplu İş Sözleşmesi Grev ve Lokavt Kanunu Şerhi*, Ankara, s.253

²⁶⁵ Narmanlıoğlu (2001, s.564)

²⁶⁶ Daha detaylı İtiraz gerekçeleri için bakınız Oğuzman (1987, s.276)

yerinde olmadığını ifade etmiştir. OĞUZMAN gerekçesinde Anayasada grevi hak olarak düzenlenirken, lokavtın sadece bir hürriyet olarak bırakmak imkanı olan kanun koyucunun, kanuni düzenlemelerle lokavtın bir hak olarak tanınmasının önünde bir engel olmadığı, Anayasada grevin hak olarak tanınıp, kanunda hak olarak ifade edilmemesi anayasaya aykırılık teşkil edebilir ama lokavtın Anayasada hak olarak düzenlenmeyip özel kanun çerçevesinde hak olarak ifade edilmesi anayasada aykırılık teşkil etmeyeceğini ifade etmiştir²⁶⁷. Kısaca 1961 Anayasasının grevi hak olarak kabul ettiği halde lokavttan söz etmemesi lokavtı reddettiği anlamına gelmeyecektir²⁶⁸. 1961 Anayasasında grev hakkı anayasal güvence altına alınmış bir hak olduğu, lokavtın sadece kanunla düzenleme ile hak olarak tanınmakla beraber anayasal güvenceden yoksun bırakıldığı ortadadır.

1982 Anayasasında bu sefer grev hak olarak geçerken, lokavt kelimesi geçmekle birlikte hak olarak ifade edilmemiştir. Lokavt hakkı deyiminden özellikle kaçınılmıştır. Buna karşın Anayasada lokavt kelimesi geçmesiyle birlikte artık grev hakkını zedelediği ve anayasaya aykırı olduğunu öne sürmek anlamsızdır²⁶⁹. A. Nizamettin AKTAY, lokavtın hak olarak belirtilmemesi anayasal bir hak olduğu gerçeğini ortadan kaldırmadığı kanısındadır ve lokavtın grev kadar açıkça ve genişçe düzenlenmemesinin sebebi olarak; grevin lokavta bağlı bir hak olarak kabul edilmesinin etkili olduğu görüşündedir²⁷⁰. Benzer bir düzenlemeyi içeren mülga 2822 sayılı TSGLK'nın hazırlanması sürecinde, Milli Güvenlik Konseyi gerekçesinde "Lokavt ancak greve karşı uygulanabilecektir" ifadesi yer almıştır²⁷¹. Mülga olan 275 sayılı Kanunun hazırlanması sırasında lokavtın kanunda düzenlenmesi 1961 anayasasına aykırılığına istinaden bir itiraz yapılmış ve dönemim çalışma bakanı cevabında grev hakkının tanımlamış memleketlerde lokavt hakkının da tanımlanmamış olduğunun, bunun aksinin mantıken imkanı olmayacağını ifade etmiştir²⁷².

Genel bir değerlendirmede bulunursak mevzuatımızda lokavtın greve bağlı bir

²⁶⁷ Oğuzman (1987, s.277)

²⁶⁸ Oğuzman, K. (1970) *Grev ve Lokavt Tatbikatının Günümüzdeki Problemleri*, Sosyal Siyaset Konferansları Dergisi, cilt.0, sayı.21, ss.1-6, s.6

²⁶⁹ Sur (2019, s.507)

²⁷⁰ Aktay (2019, s.307-308)

²⁷¹ Aktaran: Sur (2019, s.507); *TC anayasası, komisyon raporu ve Madde gerekçeleri* (1983), Ankara, s.93-94

²⁷² Daha detaylı İtiraz gerekçeleri için bakınız Oğuzman (1987, s.276)

uygulama olduğunu görmekteyiz. Lokavtı, işverenin grev kararı alınmadan kullanması gibi bir durum söz konusu değildir. Kanımca kanun koyucu, lokavtı, greve bağlı olarak işverene verilmiş bir uygulama olduğundan dolayı hak kavramından kaçınmaya gitmiştir. Lokavtta tarafların açısından biçimsel bir eşitlik olduğunu söyleyebiliriz. Sosyal ve ekonomik bir eşitlik söz konusu değildir. Bundan dolayı iş sözleşmesinin zayıf tarafı olan işçi lehine yorum ilkesi gereği işçiyi korumak adına işverenin lokavta gitmesi sınırlandırılmaya çalışılmıştır. İlk sınırlandırmada kanun tarafından grev kararına bağlı bir hak olarak ifade edilmesidir. Bu sınırlandırmanın amacı işçi ve işveren arasındaki mücadele silahları açısından bir denge unsuru gözetilmeye çalışılmasıdır. Lokavta tam olarak hak diyemememizin nedeni bundan kaynaklıdır. Lokavtı şu şekilde ifade edebiliriz: İşverenin, işçinin grev hakkına karşı silahlar eşitliği ilkesine istinaden koyulan bir mücadele aracı ve ileride bahsedeceğimiz bazı yazarlarında ifade edeceği gibi şarta bağlı bir haktır

Son olarak "*Lokavtın Tanımı*" konu başlığından bahsettiğimiz biçimsel eşitlik ne kadar maddi eşitliğe yaklaşırsa o zaman lokavtın meşruluğu artar. Ama taraflar biçimsel eşitlikle kalırsa lokavtın meşruluğu o kadar tartışmalara açık bir hal alır. Bu denge kanunda yapılacak olan lokavtın sınırlandırılması ve dar yorumlanması ile kurulmaya çalışılmalıdır.

2.3.2. Türk Hukukunda Lokavt Tanımı

1982 Anayasasının 54. maddesinde grev hakkı ve lokavt düzenlenmiştir. Madde metninde grev "*hak*" olarak geçerken lokavt sadece kelime olarak geçmektedir. Bu durumda çeşitli tartışmalara sebep olmaktadır. Bu tartışmalar lokavtın hak olup olmadığı ve hak olarak kabul edildiğinde grev ile denk bir hak olup olmadığı konusunda odaklanmaktadır.

Madde 54/1 :” ... *Bu hakkın kullanılmasının ve işverenin lokavta başvurmasının usul ve şartları ile kapsam ve istisnaları kanunla düzenlenir.*”

TUNOMAĞ/CENTEL, lokavt, kanun ile tanımlanmış ve greve gidildiği durumlarda işverenin isteğine göre kullanacağı bir kurum olduğundan dolayı Türk

kanun koyucu tarafından eşit bir hak olarak görülmediği görüşündedir²⁷³. ELBİR’de lokavtı şarta bağlı bir hak olarak ifade etmiştir²⁷⁴. TUNCAY/KUTSAL ise “lokavt” kelimesinin hak olarak lafzi olarak ifade edilmemesinin nedenini lokavtın anayasal bir hak olmadığı anlamına gelmediği sadece grev ile eş değer bir hak (maddi eşitlik) olmadığını vurgulamak içindir şeklinde görüş bildirmiştir²⁷⁵.

6356 sayılı Kanunda da lokavt için “hak” kavramından kaçınılmıştır. OĞUZMAN, Anayasada ve kanunda, lokavtın hak olarak ifade edilmeyişinin esası etkilemediğini ifade etmiştir. Grev ve lokavtı birbirine eşit bir hak olarak görmekle birlikte kanunda, lokavtın grevden farklı bir şekilde düzenlenmesi esası etkileyiciliğini ifade etmiştir. Kanun koyucunun, lokavtı bu şekilde düzenleme gerekçesini “savunma lokavtı” olarak düzenleme isteğinden kaynakladığını dile getirmiştir²⁷⁶. KANIMCA OĞUZMAN, anayasal bir düzenleme içinde grev hakkına karşı lokavtı hak olarak ifade edilmeyişi, esası etkilemediği gerçeğinden grev ve lokavtı birbirine eşit hak olarak görmekte ve bu eşit hakların kanuni düzenlemelerle kullanımını koşullara bağlanıp esası etkileyici duruma geldiği söz konusu olduğunda; grev ve lokavt hakkının tam bir denkliğinden söz edilemeyeceğini ifade etmeye çalışmıştır.

Anayasa 54/1’de “... işverenin lokavta başvurmasının usul ve şartları ile kapsam ve istisnaları kanunla düzenlenir ” denilerek lokavtın tanımını kanuna bırakmıştır. 6356 sayılı Kanun ile mülga olan 2822 sayılı Kanunda lokavtın tanımı aynıdır. 6356 sayılı Kanunun 59/1’de lokavtın tanımı yapılmıştır. Anılan madde metnine göre “İşyerinde faaliyetin tamamen durmasına neden olacak tarzda, işveren veya işveren vekili tarafından kendi kararıyla veya bir kuruluşun verdiği karara uyarak, işçilerin topluca işten uzaklaştırılmasına lokavt denir” şeklinde lokavtın tanımı yapılmıştır. 6356 sayılı Kanunun 59/2’de ayrıca kanuni lokavtın tanımı yapılmıştır. SenTİSK 59/2: “Toplu iş sözleşmesinin yapılması sırasında uyuşmazlık çıkması ve işçi sendikası tarafından grev kararı alınması hâlinde bu Kanun hükümlerine uygun olarak yapılan lokavta kanuni lokavt denir.”.

Lokavt, işveren tarafına, hukuken tanınan ekonomik bir haktır. Tarihsel süreç açısından da grevden sonra tanınmış olup savunma amaçlı olması

²⁷³ Tunçomağ ve Centel (2018, s.501)

²⁷⁴ Elbir, H. K. (1987) *İş Hukuku*, 9.baskı. İstanbul: Filiz Kitabevi, s.239

²⁷⁵ Tuncay ve Kutsal (2018, s.466)

²⁷⁶ Oğuzman (1987, s.279-280)

gerekmektedir²⁷⁷. OĞUZMAN, kanun koyucunun lokavtın savunma lokavtı olarak düzenlemek istediğini belirtmiştir²⁷⁸. İfade edildiği gibi greve karşı savunma amaçlı, işverenin bu kurumdan yararlanacağı açıktır. Hukuki durumu değerlendirirken lokavtın savunma amaçlı kullanıldığı durumlar için değerlendirmede bulunmamız gerekmektedir.

ESENER/DEMİR, grev ve lokavtı taraflar arasında dengenin kurulması açısından birbirini tamamlayan bir araç olarak görmektedir. ESENER/DEMİR, İşçilere sadece grev hakkı verildiği zaman işverenin işçilerin her isteklerine boyun eğme durumu ortaya çıkabileceğini ifade etmekle beraber grev gibi yerine göre ağır sonuçları olan bir hak karşısında işvereni savunmasız bırakmanın dengeyi bozabilecek bir durum ortaya koyacağı kanısındadır. Bu dengenin sağlanması için işverene lokavt hakkı verildiğini ifade etmiştir²⁷⁹.Görüldüğü üzere “silahların eşitliği” prensibini yazarın görüşünde görebilmekteyiz.

2.3.3. Türk Hukukunda Lokavtın Unsurları

6356 sayılı Kanununun 59/1’de lokavt tanımı yapılmıştır. Bu tanımı dikkate alarak lokavtın unsurlarından, daha sonra 59/2’ deki kanuni lokavt tanımını dikkate alarak kanuni lokavt unsurlarından bahsedeceğiz.

SenTİSK 59/1: “İşyerinde faaliyetin tamamen durmasına neden olacak tarzda, işveren veya işveren vekili tarafından kendi kararıyla veya bir kuruluşun verdiği karara uyarak, işçilerin topluca işten uzaklaştırılmasına lokavt denir”

2.3.3.1. İşçilerin Topluca İşten Uzaklaştırılması

İşçilerin topluca işten uzaklaştırılması lokavtın en temel unsurlardan birisidir. İşten uzaklaştırmada maksat; işçilerin iş sözleşmelerini feshetmeksizin işyerinden uzaklaştırılmaları veya işyerine sokulmaları ya da kendilerine iş verilmemesidir. Buda işverenin işçiyi uzaklaştırmannın geçici bir süre niteliğinde olduğunu

²⁷⁷ Akyiğit (2015, s.809)

²⁷⁸ Oğuzman (1987, s.280)

²⁷⁹ Esener ve Demir (2019, s.164)

göstermektedir²⁸⁰. Bazı yazarlar da işçilerin işten uzaklaşmalarının geçici mi yoksa temellimi olduğu sorunu önemli olmadığı, önemli olanın TİS uyuşmazlığı- mücadelesi nedeniyle işçilerin işten uzaklaştırılması olduğunu ifade etmişlerdir²⁸¹.

”İşçilerin işten uzaklaştırılma” anlamı hukuki bir nitelik taşımayıp burada söz konusu olan, işçilerin iş sözleşmesini feshetmeden fiilen işçilerin işyerine sokulmamaları ve kendilerine iş verilmemeleridir²⁸². Dikkat edilecek olan husus işverenin, işçileri işyerinden topluca bir şekilde uzaklaştırmasının fiili olarak gerçekleştirilmesinin önemine vurgu yapmasıdır. Özetle ifade etmek gerekirse lokavtta işi bırakmanın toplu niteliği, grevden farklı olarak, sadece karara ilişkin bir amaç unsurundan ibaret olmadığı ile birlikte İşten uzaklaştırılma, ayrıca fiilen toplu biçimde gerçekleşmesi gerektiğidir²⁸³.

Amaç işçinin grev ile işverene baskı yapmasına karşılık işvereninde bu silaha karşı işçiyi anlaşmaya varmasını sağlamaya çalışmasıdır. Anlaşmaların sağlanması durumunda işveren, işçiye iş vermekten kaçınmaz. Eğer işçilerin iş sözleşmesi toplu feshedilme durumu var ise burada kural olarak lokavttan söz edemeyiz. Çünkü 67/1 gereği lokavt süresince işçilerin iş sözleşmeleri askıda kalma durumu söz konusudur.

Kanununun lafzına baktığımızda lokavt olarak nitelendirmek için işten uzaklaştırılanların iş sözleşmesi ile çalışmakta olan işçilerin olması gerekmektedir. İşçilerin herhangi bir şekilde uzaklaştırılmaları değil ancak toplu bir şekilde uzaklaştırılmaları lokavt olarak nitelendirilebilmektedir²⁸⁴. OĞUZMAN, işten uzaklaştırmanın toplu bir şekilde yapılıp yapılmadığının kıstası olarak “*işyerindeki faaliyetin büsbütün durmasına sebep olacak tarzda*” olmasını görmektedir²⁸⁵. TUNÇOMAĞ/CENTEL’ de OĞUZMANLA aynı görüştedir. işçilerin “*toptan işten uzaklaştırılması*” ile “*işyeri faaliyetin tamamen durmasına yol açma*” unsuruyla birlikte bir değerlendirme yaparak söz konusu amaca yetecek kadar işçinin işten uzaklaştırılması anılan unsurun gerçekleşmesi için yeterli olduğu kanısındadır²⁸⁶. Bu unsurun gerçekleşmesi bazen tüm işçilerin, bazen de daha az sayıda işçinin işyerine

²⁸⁰ Tuncay ve Kutsal (2017, s.467)

²⁸¹ Akyiğit (2015, s.810)

²⁸² Tunçomağ ve Centel (2018, s.502)

²⁸³ Sur (1992, s.143)

²⁸⁴ Oğuzman (1987, s.280)

²⁸⁵ Oğuzman (1987, s.281)

²⁸⁶ Tunçomağ ve Centel (2018, s.502)

sokulmaması anlamı taşır. Özetle görünürde kısmi bir lokavtı kabul etmektedir. İşyerinden kaç işçinin uzaklaştırılması gerektiğinin değerlendirilmesini de işyerinin özelliklerin gözeterek yapılması görüşündedir²⁸⁷. ÇELİK/CANIKLIOĞLU/CANBOLAT, topluca olarak sayılması için faaliyetin büsbütün durmasını sağlayacak şekilde olması gerektiği, sadece bir kısım işçinin işten uzaklaştırmanın lokavt olarak değerlendirilemeyeceğini ifade etmiştir²⁸⁸. TUNÇOMAĞ/CENTEL, kısmi lokavtın hukukumuzca uygun olduğunu kabul ederken; ÇELİK/CANIKLIOĞLU/CANBOLAT'ta aksi görüşte olup kısmi lokavtı hukukumuzca uygun olarak görmemektedirler.

Her işten uzaklaştırılma lokavt olarak nitelendirilmemelidir. İşverenin ekonomik koşullarının bozulması, imal ettiği malların modasının geçmesi, veya işverenin ölümü gibi sebeplerle işyerinin kapatılması dolayısıyla işçilerin işten çıkarılması bir lokavt değildir²⁸⁹. İş kanunundan dayalı olan toplu işten çıkarmalar veya kanun dışı greve karşı işverene verilen iş sözleşmesinin feshi hakkının toplu olarak işçiler üzerinde kullanması da bir lokavt değildir.

Grevde esnasında işveren çalışmak isteyen işçileri çalıştırma konusunda serbesttir. Lokavtta ise grevdekinin aksine bütün işçileri işyerinden uzaklaştırmak zorundadır. İşveren bu süreçte çalışmak isteyen işçileri bile çalıştıramaz. Ama bu kapsam içine SenTİSK 65. maddede grev süresince zorunlu çalışacak olanlar dahil değildir.

Lokavtta, işveren tarafından greve karşı olarak işin toptan durdurulması amacı vardır. İşçilerin çalıştırılması lokavttın amacının engellenmesi anlamına gelecektir²⁹⁰. Kısaca kısmi bir lokavt hukukumuzca kabul edilen bir durum değildir. Bunun aksini kabul eden görüşlere yukarıda değindik. Uzaklaştırma işyerindeki tüm işçileri kapsamalıdır. Grevdekinin aksine, bu dönemde işyerinde çalışmama nedeni hastalık, analık, yıllık ücretli izinli olan işçiler de kural olarak lokavta uğramış sayılırlar²⁹¹.

Özetle grevde aktif bir süje olan işçiler lokavtta pasif bir süje konumundadır²⁹².

²⁸⁷ Tunçomağ ve Centel (2018, s.502)

²⁸⁸ Çelik, Caniklioğlu ve Canbolat (2019, s.1043)

²⁸⁹ Esener ve Demir (2019, s.165)

²⁹⁰ Aktay, Arıcı ve Senyen-Kaplan (2013,s.613); Aktay (2015, s.372)

²⁹¹ Tuncay ve Kutsal (2017, s.468)

²⁹² Narmanlioğlu (2001, s.669)

Lokavtın en temel unsurlarından birisi olan işçilerin topluca uzaklaştırılması işyerindeki faaliyeti bütünüyle durduracak boyutta olmalıdır. Bu amaca hizmet eden her türlü toplu işçilerin işten uzaklaştırılması bu unsurun gerçekleşmesi açısından yeterlidir. Lokavt, silahların eşitliği kapsamında işçilere verilen grev hakkına karşı, grev hakkının kullanımına bağlı olarak işverene verilen bir uygulamadır. Grev kısmında taraflar açısından biçimsel bir eşitlikten bahsetmiştik. Bunu da değerlendirmemize kattığımızda kısmi bir lokavt uygulamasının hakkaniyete gereği daha doğru olacağı kanısındayım. Lokavt, işçi tarafına karşı bir mücadele aracı olmakla beraber bu aracı lokavtın amacı dahilinde yeteri kadar kullanmak hukuka uygundur. Eğer 30 kişilik bir işçinin çalıştığı bir işyerinde, faaliyetin bütünüyle durmasına sebep olabilecek 25 kişinin işten uzaklaştırılması lokavtın amacına hizmet etmekle beraber 5 işçinin mağduriyetine engel olacaktır. Lokavt için kanunda belirtilen amaç işveren tarafından gerçekleştirilmiş olacaktır.

2.3.3.2.Faaliyeti Tamamen Durduracak Şekilde Olması

“Faaliyeti tamamen durduracak şekilde olması” yukarıda bahsettiğimiz işçilerin topluca uzaklaştırılma durumunun hem sonucunu hem amacını ifade eden bir olgudur. İşçilerin topluca işyerinden fiili olarak uzaklaştırılmaları faaliyeti tamamen durduracak tarzda olmaz ise burada lokavttan bahsedemeyiz. Greve katılan işçiler faaliyetin kısmen durmasına neden olacak şekilde bir durum olurken, lokavtta bunun aksine faaliyetin tamamen durması öngörülmüştür. Bu koşulda çoğu zaman işverenlerin lokavta gitmelerini önleyecektir²⁹³.

TUNÇOMAĞ/CENTEL, işverenin işçileri fiili olarak uzaklaştırması ile işyerinde faaliyet kısmen durur ise yasa veya yasa dışı lokavt hükümleri değil işçilerin işten çıkarılma hükümleri uygulanması gerektiği düşüncesindedir²⁹⁴.SUR’da TUNÇOMAĞ/CENTEL’in aksine faaliyetin fiilen tamamen durmasının gerekmediği, işçilerin toptan fiilen işten uzaklaştırılmaları faaliyeti durduracak tarzda olması yeterli olacaktır görüşündedir²⁹⁵. KÖSEOĞLU, “kanunda ölçü nicel değil, nitel olarak verilmiştir. İşten uzaklaştırılan işçilerin sayısı ne olursa olsun, işyerinde faaliyet

²⁹³ Çelik, Caniklioğlu ve Canbolat (2019, s.1044)

²⁹⁴ Tunçomağ ve Centel (2018, s.503)

²⁹⁵ Sur (2019, s.509)

duruyorsa, eylem lokavt olarak kabul edilmelidir” şeklinde görüş belirtmiştir²⁹⁶. OĞUZMAN’da İşten uzaklaştırmanın lokavt teşkil etmesi için SUR’un görüşü gibi faaliyeti tamamen durduracak tarzda olması yeterlidir. İşten uzaklaştırılanların yerine yeni işçiler alınabilir. Bu süreçte de iş hiç durmamış olabilir. Ama işçilerin toptan bir şekilde işyerinden fiilen uzaklaştırılması faaliyeti tamamen durduracak tarzda olduğunu ifade etmiştir²⁹⁷. SUR böyle bir durumda lokavt olarak nitelendirileceği ama hukuken kanun dışı lokavt olacağı görüşündedir²⁹⁸. OĞUZMAN’da TUNÇOMAĞ/CENTEL’de kaç kişinin işyerinden fiilen uzaklaştırılması faaliyetin tamamen durmasını sağlayacak niteliktedir sorusuna, her işyerinin ve her işçinin özelliklerine göre belirlenecektir şeklinde görüşlerini ifade etmişlerdir²⁹⁹. KÖSEOĞLU, OĞUZMAN, SUR, TUNÇOMAĞ/CENTEL’in kısmi bir lokavtı kabul ettiği sonucuna varmaktayız.

Özetle lokavta başvuracak olan işveren, işyerinin faaliyetinin tamamen durmasını sağlayacak tarzda işçileri topluca işyerinden fiili olarak uzaklaştırmalı. Ayrıca grevde olduğu gibi lokavtta işçilerin işten uzaklaştırılması niyeti yeterli olmayıp işçilerin fiilen işten uzaklaştırılması gerekmektedir³⁰⁰.

2.3.3.3. İşçilerin İşten Uzaklaştırılması Ayrı Bir Hakka Dayanmaması

İşçilerin fiilen işten uzaklaştırılması başka bir kanuni hakkın kullanımına dayalı olmamalıdır. Lokavtın amacına hizmet etmelidir. Bu kanunda açıkça ifade edilmemiştir. İşçiler işten uzaklaştırılması bir idari, yargısal, ya da mücbir sebebe dayanıyorsa burada lokavttan bahsedemeyiz³⁰¹.

İşveren, grev kararına karşı lokavt aracını kullanmalıdır. İşçiler grev kararı aldıkları zaman işveren işyerini kapatma hakkında mahrum bırakılamaz. Çünkü zarar

²⁹⁶ Köseoğlu, A. C. (2004) *Türk Hukukunda Lokavt ve Yasadışı Lokavt İle İşyerinin Kapanması Arasındaki İlişki*, e-akademi Hukuk, Ekonomi ve Siyasal Bilimler Aylık İnternet Dergisi, sayı.34 [Çevrimiçi], Erişim Adresi:

<http://www.eakademi.org/incele.asp?konu=T%DCRK%20HUKUKUNDA%20LOKAVT%20VE%20YASADI%DEI%20LOKAVT%20DDLE%20DD%DEYER%DDN%DDN%20KAPATILMASI%20ARASINDAK%DD%20DDL%DD%DEK%DD&kimlik=2109112932&url=makaleler/ackoseoglu-2.htm> (Erişim Tarihi:22.04.2020)

²⁹⁷ Oğuzman (1987, s.282)

²⁹⁸ Sur (1992, s.143)

²⁹⁹ Oğuzman (1987, s.282); Tunçomağ ve Centel (2018, s.502)

³⁰⁰ Narmanlıoğlu (2001, s.670)

³⁰¹ Tuncay ve Kutsal (2017, s.468)

eden veya etmese de işyerini çalıştırmak istemeyen işverenin işyerini kapatmasına yasal bir engel yoktur³⁰². Buna karşın işverenin işyerini kapatma isteği samimi ve içten olmalıdır.

Anayasanın 48. maddesinde dilediği zaman işyerini açma ve kapatma konusunda işverene, çalışma ve sözleşme hürriyeti çerçevesinde dayanak düzenlenmiştir. İşveren hangi tür hakkını kullanırsa kullansın o hakkı dürüstlük kuralına uygun bir şekilde kullanılmalıdır. Dürüstlük kuralı evrensel bir hukuk kuralıdır. Bir üst paragrafta ifade ettiğimiz, işverenin kapatma kararının içten ve samimi olması gerektiği hususu bu kapsamda değerlendirilmelidir. Grev esnasında işverenin dürüstlük kuralına uymadan verdiği bir kapatma kararının içeriğinde, kanuna karşı hileyi ve grev kısıcılığı barındırır.

Lokavt, işverene, grev kararı alan işçilere karşı tanınan bir mücadele aracıdır. Greve karşı savunma amaçlı kullanılmalıdır. Lokavtta işverenin işçileri uzaklaştırması geçici bir süre niteliği taşır. İşverenin lokavt süresince işçiye kısa süreli bir baskı yapma gayesi vardır. İşyerini kapatma ise sürekli bir nitelik taşımaktadır. Samimi ve içten bir kapatma kararı bundan dolayı lokavt niteliği taşımaz. Ama kapatma kararının ardından yeniden faaliyete geçmek grev kısıcılığı görünümündedir. Bu durumda iş sözleşmesinin geçersiz feshine veya feshin hakkının kötüye kullanılmasına ilişkin hükümler uygulanmalıdır³⁰³.

TUNÇOMAĞ/CENTEL, işyerini kapatmakla işçilerin tümünü veya büyük çoğunluğunu değiştirme amacını izleyecek ve bir süre sonra aynı veya başka bir yerde işyerine devam edecekse ve amacı işyerinde çalışan işçilerden veya işçi sendikasıyla kurtulmak ise bu hareketi yasa dışı lokavt olarak nitelendirilebileceği görüşündedir³⁰⁴. Aksi görüşte olan SUR, usulsüz gerçekleşen ya da usulüne uygun olmakla beraber toplu pazarlık esnasında baskı amaçlı veya sendikal nedene dayalı fesihlerin zaten bir takım hukuki sonuçlarının mevzuatta yer aldığını ve toplu iş sözleşmesi esnasında işçilerin usulüne uygun olarak iş sözleşmelerinin feshinin sendikal nedene dayalı olarak yapıldığının ispatlanması kolaylaştırdığını birlikte değerlendirip, iş sözleşme feshinin yasa dışı lokavt sayılmasının ,yasa dışı lokavt suçunun genişletilmesine yol açar ki, bunun sonucunda da suçta kanunilik ilkesine de ters düşeceğini ifade

³⁰² Tunçomağ ve Centel (2018, s.503)

³⁰³ Özdemir, E. M. (2016, s.333)

³⁰⁴ Tunçomağ ve Centel (2018, s.503)

etmiştir³⁰⁵. Bu düşünceye göre böyle bir durumda işçi, işverenden sendikal tazminat, iş güvencesi hükümleri, ihbar kıdem tazminatı, kötü niyet gibi tazminatları talep edebilmelidir.

OĞUZMAN, işyerini kapatırken işçilerin bütün haklarının verilmesi gerçek bir tasfiye görüntüsü verebildiğini ve işçilere gerekli ihbar ve kıdem tazminatının verilmesinin ardından işyerini kapatmasının kanun dışı lokavt olarak nitelendirilemeyeceği görüşündedir³⁰⁶.

İşveren kanundaki koşullara uymadan toplu iş uyuşmazlığını kendi lehine sonuçlandırmasını sağlamak amacıyla işyerini kapatması halinde ise bu eylem kanun dışı lokavt sayılacaktır³⁰⁷. OĞUZMAN'da işyerini işçi tazminatlarını ödedikten sonra işyerini kapatıp sonra işçilerle müzakereye devam etmesi kanun dışı lokavt olarak değerlendirmiştir. Çünkü işverenin hareketini müzakereyi kendi lehine çevirme girişimi olarak görmektedir³⁰⁸.

İşveren, lokavt silahını grev kararı alan işçilere karşı mücadele aracı olarak kullanmalıdır. Yargıtay'ın 9. HD. onama kararında, grev kararından sonra haklı ekonomik nedenlere dayanmayan işyerinin kapatma kararının kanun dışı lokavt sayılmasına ilişkin karar vermiştir³⁰⁹. Yargıtay'ın anılan kararında isabetli bir görüş ortaya koymuştur. Yargıtay kararının gerekçesinde, grev devam ederken işveren işyerinde uygulanan grev dolayısıyla üretimi sürdüremediğinden, taahhütlerini yerine getiremediğinden ve greve iştirak etmeyen personele ödediği ücretler ve sair masraflar nedeniyle zarar ettiği bahisle işyerini kapatamayacağı ifade edilmiştir. Zira grev işyerini toplu iş sözleşmesini yapmaya zorlamak için işçilere tanınmış kanuni bir haktır. Grev esnasında işverenin zarara uğrama tehdidi işin özünde zaten mevcuttur. İşveren, grevin özünde olan bu unsurlardan kendi lehine yararlanma gibi bir durum söz konusu olmamalıdır³¹⁰ Yargıtay, başka bir kararında, toplu iş sözleşmesi prosedürü sırasında işverenin işçi tarafının taleplerini ağır bularak, ileride zarar edebileceğini öne sürerek işyerini kapatmasını, "*yasal açıdan himaye edilemez*" olarak

³⁰⁵ Sur (2019, s.511)

³⁰⁶ Oğuzman (1987, s.285-286)

³⁰⁷ Özdemir, E. M. (2016, s.333)

³⁰⁸ Oğuzman (1987, s.286)

³⁰⁹ "Yarg. 9.HD. E.1977/8399, K.1977/10606, T.8.7.1977"; Çelik, Caniklioğlu ve Canbolat (2019, s.1043-1044)

³¹⁰ Sur (1992, s.149)

kabul etmiştir. Devamında, işyeri kapatmanın toplu iş sözleşmesi prosedürünü işlemeze hale getirdiği ifade edildikten sonra; olayda kapatmayı haklı gösterecek başka sebepler de öne sürülüp ispat edilmediğinden işverenin davranışı himaye görmemiştir³¹¹. İşyeri kapatma nedeni olarak toplu sözleşme sürecindeki ekonomik kaygılar değil, bu süreçten önceki samimi ve içten olan amaçların varlığın durumunda gerçek bir işyeri kapatma durumundan bahsedebiliriz. Ayrıca toplu iş sözleşmesi sonucu oluşacak ekonomik kaygı nedeniyle işyerinin kapatılması, işçilere anayasal güvence ile verilen grev hakkını ihlal niteliği taşıyacaktır.

Özetlemek gerekirse işverenin grev uygulaması sırasında, işyeri kapatmalarını değerlendirirken gerçek amacın varlığının önemini görmekteyiz. Bu süreçteki her işyeri kapatmayı yasadışı lokavt olarak nitelendirmemek gerekmektedir. Yazarların ifade ettiği gibi eğer işveren işçilerden kurtulmak, sendikadan kurtulmak, grevi kırma niyetiyle kanuna karşı hile kullanarak işyeri kapatma yoluna giderse yasa dışı lokavt olarak nitelendirmemiz için hiçbir sebep olmayacaktır. Yukarıda anılan Yargıtay'ın kararında işverenin toplu sözleşme imkanını kullanılmaz hale getirmek amacıyla yapılan İşyeri kapatmaları ve işçilerin iş sözleşmelerinin fesihlerini, işverenin fesih hakkını kötü kullanımı veya yasa dışı lokavt olarak değerlendirebiliriz. Böyle bir durumda hakların yarışması söz konusudur. İşçi lehine yorum ilkesi gereği, işçi için hangi yol daha yararlı ise onun uygulanması ve o hükümlerden yararlanılması işçi açısından daha yararlı olacağı kanısındayım.

Şunu da belirtelim ki, her işyeri kapatma durumunu lokavt olarak nitelendiremeyiz. Her durumu kendi özellikleri içinde ayrı ayrı değerlendirmemiz gerekmektedir.

³¹¹ “Yarg. 9.HD. K.16.6.1990, E.6798/7405”; Sur (1992, s.149)

BÖLÜM 3: TÜRK HUKUKUNDA KANUNİ GREV VE LOKAVT ŞARTLARI

3.1. Kanuni Grevin Şartları

Mevzuatımızdaki grev tanımına değindik. Grev, Anayasamızın 54. maddesinde hak olarak tanımlanmış ve Anayasada tanımlanan grev hakkı doğrultusunda 6356 sayılı Kanunun 58. maddesinde tanımı yapılmıştır. Konumuzun bu bölümünde grevi mevzuatımızdaki tanımlar çerçevesinde kanuni ve kanun dışı grev olarak ikiye ayıracağız.

Grev hakkının kullanımı çalışma barışını ve toplumun sosyal ekonomik yapısını etkilediğinden dolayı mevzuatımızca da bir takım şartlara bağlanmıştır. Grev genelde işverenler, grev yapılan işyerlerindeki iş ya da hizmetten yararlanan hatta bizzat grev yapan işçiler ve giderek toplum için zararlı bir takım sonuçlar doğurabileceği için grev hakkının kullanılması keyfiyetinin özellik gösterdiğine ve ayrı bir önem taşıdığına; bu bakımdan söz konusu hakkın düzenlenmesi gereğinin ortaya çıktığını ve mevzuatımızda grev kavramı gibi kanuni ve kanun dışı grev kavramlarının kanunla şekillendiği görülmüştür³¹². Mevzuatımız kanuni grevin yapılması için ortada bazı şartların mevcudiyetini aramıştır³¹³. Bu şartları taşıyan greve kanuni grev, şartları taşımayan greve ise kanun dışı grev olarak nitelendirmiştir.

6356 sayılı Kanunumuzun 58. maddesi: *”(1) İşçilerin, topluca çalışmamak suretiyle işyerinde faaliyeti durdurmak veya işin niteliğine göre önemli ölçüde aksatmak amacıyla, aralarında anlaşarak veya bir kuruluşun aynı amaçla topluca çalışmamaları için verdiği karara uyarak işi bırakmalarına grev denir.*

(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”

Madde metninde görüldüğü gibi kanuni grevin tanımı 58/2’de yapılmıştır.

³¹² Narmanlıoğlu (2001, s.567)

³¹³ Aktay, Arıcı ve Senyen-Kaplan (2013, s.596)

58/3'te ise kanun dışı grevden bahsetmiştir. Kanun dışı grevi, kanuni grev kapsamına girmeyen eylemler olarak ifade edilmiştir.

Anayasamızdan 2010 referandum ile çıkarılan grev yasaklarından genel grev, siyasi grev, dayanışma grevi kanuni grev kapsamında değerlendirilebilir mi? Anayasadan ilgili madde metninin çıkarılmasıyla bu konu çeşitli tartışmalara neden olmuştur. Aslına bakarsak daha önceden ifade ettiğimiz gibi; kanun koyucu, bu yasaklamaları Anayasadan çıkararak kendi iradesini ortaya koymuştur. Ama kanuni grev içi mevzuatımızda aranan şartları dikkate alırsak; bu grev türlerinin yasaklama kapsamından çıkarılmasının hiçbir anlam ifade etmediği ve uygulanabilirliğinin olmayacağını görebiliriz. Bu bağlamda genel grev, siyasi grev, dayanışma grevi gibi kanunda yasak olarak belirtilmemiş olmaları adı geçen grevleri kanuna uygun hale getirmez³¹⁴. Aynı görüşte olan başka bir yazar, 2010 referandum ile getirilen değişikliklerin çeşitli grev ve lokavt tipleri ve toplu iş mücadelesi yollarını yasaklayan Anayasal hüküm ortadan kaldırılmakla beraber bunların tamamına izin verildiği gibi bir sonuç ortaya çıkmadığını ifade etmiştir³¹⁵.

Kanunda öngörülen şartlar ya da gerekler bir bütünlük arz ettiğinden dolayı genel olarak, grevin kanuniliği için öngörülen şartların ya da kanuni gereklerin bulunup bulunmadığı eylemin yani grevin başlatıldığı andaki duruma göre değerlendirmek gerekmektedir³¹⁶. Eda MANAV ÖZDEMİR'de grevin kanuni grev olup olmadığını grev uygulamasının başında değerlendirilmesi gereken bir konu olduğu görüşündedir³¹⁷. Bu düşünceler ışığında yapılan eylemin grev unsurlarını barındırıp barındırmadığına, eylemin en başında bakmamız gerekmektedir

Şimdi mevzuatımızdaki tanımlardan hareket ederek kanuni grevin unsurlarından bahsedeceğiz.

3.1.1. Bir Toplu İş Uyuşmazlığı ve Menfaat Uyuşmazlığı Olmalı

Öncelikle şunu belirtmek gerekir ki, Anayasanın 54/1'de grev hakkı tanımlanırken “*Toplu iş sözleşmesinin yapılması sırasında, uyuşmazlık çıkması*

³¹⁴ Gerek (2013,s.2)

³¹⁵ Aktay, Arıcı ve Senyen-Kaplan (2013, s.593)

³¹⁶ Narmanlıoğlu (1990, s.218)

³¹⁷ Özdemir, E. M. (2016, s.178)

halinde işçiler grev hakkına sahiptirler” denilmiştir. Aynı doğrultuda 6356 sayılı Kanunun 58/2’de “*Toplu iş sözleşmesinin yapılması sırasında uyuşmazlık çıkması hâlinde ...*” şeklinde belirtilmiştir. Anayasa ile 6356 sayılı Kanun uyum içindedir. Görüldüğü üzere burada bahsedilen uyuşmazlık türü taraflar açısından toplu iş uyuşmazlığı³¹⁸ ve konu bakımından menfaat³¹⁹ uyuşmazlığıdır.

Anayasa sadece toplu iş uyuşmazlıklarındaki menfaat uyuşmazlıklarında kullanılan grev hakkını güvence altına almıştır. Bunun yanında hak uyuşmazlığı anayasal güvence altında değildir. İşçi, işveren ile arasındaki hak uyuşmazlıkları hallerinde ancak kanunun öngördüğü dava açma ve hak arama yollarına başvurabilecektir³²⁰. Grev hakkının anayasal korunma alanı bir toplu iş sözleşmesinin yapılması sürecine bağlanmıştır ve kanun koyucunun düzenlemesine tâbi tutulmuştur³²¹. Dikkat edilirse grevin bağımsız bir hak olarak ifade edilmemiştir, toplu iş sözleşmesine bağlı olarak düzenlenmiş bir hak görünümündedir³²². Bundan dolayı toplu iş sözleşmesi yürürlükte iken bir hak uyuşmazlığının baş göstermesi halinde işçi sendikasının greve başvurma hakkı gibi bir durum söz konusu değildir³²³. Özetle, Anayasa ve Kanunda düzenlenmiş olan grev hakkının sadece toplu menfaat uyuşmazlıklarında kullanılabileceği, buna karşın bireysel uyuşmazlıklarda greve gitme söz bir durumun konusu olmayacaktır³²⁴.

Tekrar belirtmeliyiz ki, hukukumuz menfaat(çıkar) uyuşmazlıklarında grev hakkını tanımakta, hak uyuşmazlıklarında grev hakkı tanımamaktadır. Hak uyuşmazlıklarında uyuşmazlığı hallerinde ancak kanunun öngördüğü hak arama yollarına başvurulabilir. Bunlar da SenTİSK 53. hükmü gereği açılacak yorum ve eda davalarıdır³²⁵.

Anayasanın 54. maddedeki “*Toplu iş sözleşmesinin yapılması sırasında, uyuşmazlık çıkması halinde işçiler grev hakkına sahiptirler.*” hükmü ile sadece çıkar grevi hakkı işçilere tanınmış, maddenin gerekçesinde ise; “*grev ve lokavt hakları*

³¹⁸ Detaylı bilgi için bakınız Tezin 1. bölümünde yer alan “*Toplu İş Uyuşmazlığı*” konu başlığına

³¹⁹ Detaylı bilgi için bakınız Tezin 1. bölümünde yer alan “*Menfaat Uyuşmazlığı*” konu başlığına

³²⁰ Aktay (2019, s.286)

³²¹ Sur (2016, s.1021)

³²² Çopuroğlu, Ç. (2013) *6356 Sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu'nun Grev ve Lokavta İlişkin Düzenlemeleri*, Tisk Akademi, cilt.8, sayı.16, ss.29-49, s.46

³²³ Tuncay ve Kutsal (2017, s.397)

³²⁴ Aktay (2019, s.286)

³²⁵ Aktay (2019, s.344)

sadece toplu sözleşme yapılırken uyuşmazlık çıkması halinde tanınmış; başka deyişle hak grevi yolu tıkanmıştır. Mahkemelere saygı ve çalışma barışı ilkeleri hak grevinin yasaklanmasına amil olmuştur. Bir toplu iş sözleşmesi döneminde mutlak iş barışı esası kabul edilmiştir" denilmiştir. Grekçesinde belirtilen hak grevinin yasaklanmasının mahkemelere saygının gereği olarak sunulması, hakka yapılmış bir saygısızlık olarak değerlendirmek mümkündür³²⁶.

Kanuni grev olarak nitelendirmemiz için toplu iş uyuşmazlığı ve bunun yanında menfaat uyuşmazlığını birlikte barındırmalıdır. Bu unsurların yanında bir sonraki konu başlığında anlatacağım mesleki amaç niteliğini de taşımalıdır.

Yargıtay kararlarında, toplu iş sözleşmesinin yapılmasından 1 ay sonra yapılan eylemi kanun dışı grev olarak nitelendirmiştir³²⁷.

3.1.2.Mesleki Amaca Uygunluk

6356 sayılı Kanunumuzun 58. maddesine göre grev işçilerin sosyal ekonomik ve çalışma şartlarını korumak veya geliştirmek amacıyla yapılabilir. 6356 sayılı Kanundaki amaç mülga olan 2822 sayılı Kanunda belirtilen amaçla aynıdır. Mülga olan 2822 sayılı Kanunun 25. maddesinde yer alan grevin amacı 6356 sayılı Kanunda aynen yer almıştır. Bu ifade kanuni grevin mesleki amaç unsurunu ifade etmektedir. Örnek olarak verecek olursak; işçinin ücretlerini arttırmak, çalışma şartlarının iyileştirilmesi gibi amaçlarla grev yapılması bu kapsam içinde değerlendirilebilecektir.

Mesleki amaç kavramı geniş kapsamlıdır ve işçilere yarar sağlayan ya da sağlayabilecek olan her husus bu kapsamda değerlendirilebilir³²⁸. Ancak greve esas olabilecek mesleki uyuşmazlık, çalışma ilişkisine konu olabilecek ve toplu iş sözleşmesinde yer alabilecek hususlarla sınırlıdır³²⁹. Buna karşın ILO Denetim Organlarına göre; grev hakkı yalnızca toplu iş sözleşmesinin imzalanması ile çözülebilecek endüstriyel uyuşmazlıklarla sınırlı değildir³³⁰. Toplu sözleşme metninde

³²⁶ Yorgun (2016, s.1182)

³²⁷ "Yarg. 9.HD. E.2016/11644, K.2017/9753, T.6.6.2017", *Lexpera*, [Çevrimiçi]. Erişim Adresi: <https://www.lexpera.com.tr> (Erişim Tarihi:06.05.2020)

³²⁸ Özdemir, E. M. (2016, s.150)

³²⁹ Özdemir, E. M. (2016, s.150)

³³⁰ Kaya, P. A., Güler, C. (2015) *Uluslararası İnsan Hakları Hukukunda Toplu Eylem Hakkı*, Sosyal Siyaset Konferansları, sayı.68, ss.105-126, s.108

yer alan hususlar kanunda belirtilmiş olup burada oluşabilecek uyuşmazlıklar mesleki amaç kapsamında değerlendirilir. Mesleki amaç dışında yapılan politik grevler, dayanışma grevleri, genel grevler kanun dışı grev kapsamındadır. Bir yazar, mesleki amaç dışında yapılan politik grevler, dayanışma grevleri, genel grev, mülga 2822 sayılı yasa 25/1 ile yürürlükte olan 6356 sayılı yasa 58/1 uyarınca grev sayılacaktır. Ancak bu eylemler yasal grev unsurları karşılamadığından dolayı bu eylemlere yasadışı grev hükümleri uygulanacaktır şeklinde görüş bildirmiştir³³¹. Bu görüş; amaç unsurunun grevin kanuni olarak değerlendirilmesi açısından ne kadar önemli bir husus olduğunu göstermektedir.

Bir yazar, “*devletin ülkesi ve milletiyle bölünmez bütünlüğüne, Cumhuriyete, milli egemenliğe ve milli güvenliğe aykırı olarak yapılan her türlü siyasal amaçlı grev ile genel grev dayanışma grevi, işyeri işgali gibi grevler kanuni prosedüre (çağrı, toplu görüşme ,arabuluculuk) uygun olmayacağı için , kanun dışı sayılacaktır*³³²” şeklinde; görüş bildirmiştir. Nitekim 2010 referandumla, yürürlükteki Anayasada yer alan; politik grev, dayanışma grevi, genel grev yapılamayacağına dair grev yasakları fıkrası mülga olmuştur. Anayasadan grev yasaklarını kaldırılarak kanun koyucunun iradesini ortaya koyması ile grev hakkının kullanımını katı prosedürlere bağlayarak kanuni grev unsurları eksikliğinden dolayı bu tür eylemleri kanun dışı grev kapsamında değerlendirilmesi kanun koyucunun kendi içinde çelişmesini göstermektedir.

Mesleki amaç ile siyasi³³³ amaçla yapılan grevleri birbirinden ayırt etmek kolay değildir. Uygulamaya bakıldığında birçok eylemin karma nitelikte olduğu görülür.ve bu açıdan siyasî grev-meslekî grev ayrımını yapmak zor bir hal almaktadır³³⁴. Grevin siyasal boyutunun ağır basması hâlinde eylem hukuka aykırı bir hal almaktadır³³⁵. Siyasi grev başlığımızda bahsettiğimiz gibi hukuk düzenlerince salt siyasi grev korunmamaktadır. Yapılan grevin siyasal bir grev mi, mesleki amaçlı yapılan bir grev mi olduğunu değerlendirirken aradaki farkın nasıl belirleneceği

³³¹ Demircioğlu, Centel ve Kaplan (2019, s.329)

³³² Demir (2018, s.710)

³³³ Detaylı bilgi için bakınız Tezin 1. bölümünde yer alan “*Siyasi Grev*” konu başlığına

³³⁴ Sur (2009, s.22)

³³⁵ Aktaran: Sur (2009, s.22); Cass. Soc. 10.3.1961, D.Soc. 1961, 363, obs. Savatier; Cass. Soc. 29.5.1979, D 1980, Inf. Rap., obs. Ph. Langlois: Fransız temyiz mahkemesi, öne sürülen taleplerin temelde meslekî karakterde olduğuna işaret etmektedir. Bununla birlikte, siyasî nedenlere nazaran ikinci plânda kalmakla birlikte, birtakım meslekî taleplerin de açık ve net bir şekilde sunulması hâlinde grev hukuka uygun sayılmıştır: Cass. Crim. 23.10.1969, D 1970, 128, n. H. Sinay; Cass. Crim. 12.1.1971, D 1971, 129.

sorunu ortaya çıkmaktadır. Burada hangi ölçütün uygulanacağı konusunda hukukumuzda somut bir yanıt verilememektedir³³⁶. Grevin kanuniliğini değerlendirirken hangi amacın ağır bastığına bakılmalı ve ona göre karar verilmelidir. Hukukumuzda somut bir değerlendirme ölçütü olmadığından dolayı değerlendirme yaparken yargıca geniş bir takdir hakkı doğmaktadır. OĞUZMAN, gerçek amacın toplu sözleşmeye ulaşmak değil, mesleki amaç dışı bir amaç olduğunun nasıl ispat edileceği her olayın kendi şartları içinde mütalaa edilmesi gerektiği düşüncesindedir³³⁷. Bu koşullarda doğru amacın tespitinin ispatı kolay bir durum olmayacaktır.

3.1.3.Kanuni Usule Uygunluk

Kanuni grev için sadece yukarıda bahsedilen (grevin maddi ve manevi unsurları da dahil) şartlar yeterli değildir. Mevzuatımızda öngörülen usul şartlarına göre grev kararın alınıp uygulanması gerekmektedir.

3.1.3.1.Uyuşmazlığın Barışçıl Yolla Çözümün Denenmiş Olması

Arabuluculuk kurumu, barışçıl bir toplu iş uyuşmazlığı çözüm yöntemidir. Arabuluculuk kurumunda, 2822 sayılı Kanunda bulunan ve 6356 sayılı Kanunda olmayan ilk önemli değişiklik ”ihtiyari” ve “zorunlu” arabuluculuk ayırımının kaldırılmış olmasıdır. Arabuluculuk müessesesi yine grev ve lokavttan önce başvurulması zorunlu, fakat sonucu bağlayıcı olmayan ve önceki yasadaki düzenlemelere göre daha sade bir süreç olarak ele alınmıştır³³⁸.

SenTİSK 60. maddeye göre toplu iş sözleşmesi aşamasında işçi sendikası ile işveren ya da işveren sendikası arasında uzlaşmaya varılamamış ve uyuşmazlık çıktığında arabuluculuk aşamasına geçilip herhangi bir sonuç alınamama durumunda yetkili sendika kararı ile grev hakkı kullanılabilir. Arabuluculuk tutanağının taraflara tebliğinden sonra 60 gün içinde grev kararı alınabilir. Bu altmış günü geçtikten sonra

³³⁶ Demircioğlu, Centel ve Kaplan (2019, s.330)

³³⁷ Oğuzman (1987, s.253)

³³⁸ Taş, Y., Ören, Ö. (2013) *6356 Sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu ile İlgili Bir Değerlendirme*, HAK-İŞ Uluslararası Emek ve Toplum Dergisi, cilt.2, sayı.3, ss.8-28, s.25; Dereli, T. (2013, s.60)

alınacak olan grev kararı kanun dışı grev niteliğinde olacaktır. Burada arabuluculuğun mutlaka tüketilmesi gereken bir aşama olduğunu görmekteyiz. Dolayısıyla greve başvurulabilmesi için, toplu iş uyuşmazlığının Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu hükümlerine uygun olarak arabuluculuk yoluyla çözümlenmeye çalışılması, buna karşın söz konusu barışçı çözüm yöntemiyle bir sonuç elde edilememesi gerekmektedir³³⁹.

6356 sayılı Kanunda düzenlenen barışçı çözüm aşamasından (arabuluculuk) geçip tekrar bir anlaşma zemini bulmayı aramadan ve bunu bir resmî tutanakla saptamadan kanuni bir grev kararı alınıp uygulamaya konulamaz³⁴⁰.

6356 sayılı Kanununun 52. maddesine göre ister hak uyuşmazlığı ister menfaat uyuşmazlığı olsun her aşamasında arabuluculuk kurumundan farklı olarak özel hakeme gidilebileceği de düzenlenmiştir. SenTİSK 51/3'e göre toplu iş uyuşmazlıklarında taraflar kendi iradeleri ile özel hakeme gitme konusunda yazılı olarak anlaşılırsa, bundan sonra arabuluculuk, grev ve lokavt, kanuni hakemlik hükümleri uygulanmayacak ve toplu iş uyuşmazlıklarında özel hakem kararları toplu iş sözleşmesi hükmünde olacaktır. Aynı maddenin 4. fıkrasında özel hakem olarak Yüksek Hakem Kurulunun seçilebileceğini ve 51/2 gereği de yüksek hakem kurulu kararlarının da toplu iş sözleşmesi hükmünde olduğu belirtilmiştir. Bu durumda hakeme gidildiğinde işçi sendikasının grev hakkından feragat ettiğini görürüz. Önemli bir hususta; uyuşmazlığın tarafları, özel hakeme gitme konusunda yazılı anlaşmaya varmalarına rağmen işçi sendikası grev kararını alması durumunda kanun dışı grev hükümleri uygulanacak olmasıdır.

3.1.3.2.Yetkili İşçi Sendikası Tarafından Grev Kararının Alınması

Grev kararı, toplu iş sözleşmesi ve arabuluculuk aşamalarında taraf olarak katılan işçi sendikası tarafından alınabilir. Anayasa'da işçilere tanınan bu grev hakkı sendikalar vasıtasıyla kullanılan bir haktır. Sendika dışında işçilerin alacağı bir karar ile yapılabilecek bir grev kanun dışı grev olarak nitelendirilecektir. SenTİSK, kanuni greve karar verme yetkisini işçilere değil işçi sendikasına tanımıştır. bu durumda

³³⁹ Erkanlı, B. (2017) *Türk İş Hukukunda Grev Oylaması*, Dokuz Eylül Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi Prof. Dr. Şeref ERTAŞ'a Armağan, cilt.19, sayı. özel sayı, s.2209-2250, s.2219

³⁴⁰ Sur (2016, s.1028)

Sendika işçilerin bir bakıma temsilcisi görünümündedir³⁴¹.

Toplu görüşmeye çağrı sırasında gerekli çoğunluğa sahip işçi sendikası, görüşme ve arabuluculuk safhasında çoğunluğu kaybetse dahi grev kararı almaya yetkilidir³⁴².

Toplu görüşmeye taraf olma ehliyeti bulunmayan işçi teşekkülleri(konfederasyonlar) ise grev kararı almaya yetkili olmamakla beraber üye sendikalar üzerinde nüfuzlarını kullanarak, grev kararı alınmasına etki yapmaları mümkün gözükmemektedir³⁴³.

Sonuç olarak; yetkisi olmayan sendikanın almış olduğu grev kanun dışı grev olarak değerlendirilecektir.

3.1.3.3.Grev Kararının Alınması, Tebliği

Sendikalar grev kararını, kendi iç tüzüğünde belirtilen usule göre almalıdır. Sendika kendi iç tüzüğüne göre alınmadan yapılan grev kanuni grev olarak nitelendirilmez. Çünkü sendikanın iç tüzüğünde belirtilen usule göre grev kararı alınmamış ise alınan grev kararı geçerli bir karar olmaktan uzaktır. Bu karar ile grev uygulamasına gidildiğinde, aslında ortada sendikanın geçerli bir grev kararının olmadığı durumda grev yapılması söz konusu olduğundan dolayı yapılan grevi kanun dışı olarak nitelendirilecektir.

Grev kararı alan sendika üyesi işçiler işi bırakmak zorundadırlar. O işyerinde sendikasız olan veya bir başka sendika üyesi olan işçiler ise greve gitmeye zorlanmayıp ancak istedikleri takdirde grev kararına katılabilirler³⁴⁴.Bu görüşte dikkat edilecek husus; kararı alan sendikanın, kendi üyelerini greve gitmesini zorunlu tutmasıdır. Bu tartışmaya değer bir durum ortaya koymaktadır. Tartışma bu başlığın konusu olmayıp, tezimizin “*çalışma serbestiyeti*” konu başlığında bu konuya açıklamalar getirilmeye çalışılmıştır.

İşçi sendikası grev kararını kendisine tebliğ edilen uyuşmazlık tutanağının

³⁴¹ Tuncay ve Kutsal (2017, s.415)

³⁴² Oğuzman (1987, s.174)

³⁴³ Oğuzman (1987, s.174)

³⁴⁴ Tunçomağ ve Centel (2018, s.464-465)

tebliğinden 60 gün içinde alması gerekmektedir. Bu süre geçmesiyle birlikte toplu iş sözleşme masasında taraf olma hakkı düşer. Bundan dolayı bu süre içinde bu hakkı kullanmalıdır. Bu 60 günlük süre niteliği itibarı ile hak düşürücü süredir. Bu 60 gün içinde grev kararı alınması yeterli değildir. Alınan grev kararı işverene, grev kararının uygulanmasından 6 iş günü öncesinden haber verilmelidir. Bu bildirim SenTİSK 60/5 gereği noter vasıtasıyla yapılmalıdır. Bu süre içinde grev kararının alınmaması veya grev kararının uygulanacağı tarihin karşı tarafa tebliğ edilmemesi durumunda işçi sendikasının toplu sözleşme yapma yetkisini düşecektir. Noter kanalı ile tebliğ edilmeden veya noter dışında başka yollarla işverene tebliğ edilmesi sonucunda yapılan grev kanun dışı grev olarak değerlendirilir. Kanuni grev kapsamında değerlendirilmesi için alınan grev kararının usule uygun olarak uygulamaya konulması gerekmektedir.

Grev kararının, uyuşmazlığın tarafı olan işveren sendikasına veya sendika üyesi olmayan işverene, Tebligat kanunu hükümlerine göre tebliğ edilmesi gerekmektedir³⁴⁵. Sadece yetkili sendikaya tebliğ yeterlidir. Üye sendikalara tebliğ edilmesine gerek yoktur. Yargıtay 9. HD. ilginç bir karar vermiştir. Bu kararında, grev kararının tebliği, PTT kanalı ile yapılması sonucu gidilen grev uygulamasını kanun dışı grev olarak değerlendirmiştir³⁴⁶. Bu tebliğin noter kanalı ile yapılması gerekmektedir. Bunun yanında sendikanın kanuni olarak yükümlü olduğu işverene tebliğ edilmek üzere zamanında notere tebliği yeterli olup noterdeki veya postanedeki bir aksaklık nedeniyle geç yapılan tebligatların olumsuz sonucu sendikaya yüklenmemelidir³⁴⁷. TUNCAY/KUTSAL, bu süre zarfında noterden veya postaneden kaynaklı nedenlerden dolayı yeni bir tarih tespit edip noter kanalı ile tekrar tebliğ edilmesi sonucu yeni tarihe göre grev kararı alınmasının Yargıtay kararlarına kanundışı grev olarak sayılması esasın şekle feda edilmesi olarak değerlendirmektedir. Kanunda belirtilen 60 günlük sürenin geçirilmemiş olmasının yeterli olacağı kanısındadır³⁴⁸.

Grev kararı alan işçi sendikası, kararı aldığı tarihten itibaren altı iş günü içinde tevdi etmek zorundadır. Tevdi edilen görevli makam işyerinin bağlı olduğu veya

³⁴⁵ Tunçomağ ve Centel (2018, s.466)

³⁴⁶ "Yarg. 9. HD. E.1985/7135, K.1985/10615, T.05.11.1985", *Legalbank*, [Çevrimiçi] Erişim Adresi: <https://legalbank.net> (Erişim Tarihi: 10.04.2020)

³⁴⁷ Tuncay ve Kutsal (2017, s.404)

³⁴⁸ Tuncay ve Kutsal (2017, s.404)

işletme merkezinin bağlı bulunduğu Çalışma ve İş Kurumu İl Müdürlüğü; grup toplu iş sözleşmesi ile ilgili uyuşmazlıklarda ise işyerlerinin bulunduğu yerin bağlı olduğu Çalışma ve İş Kurumu İl Müdürlüğü'ne; birden fazla müdürlüğün yetki alanına giren işyerlerini kapsayacak grup toplu iş sözleşmesi ile ilgili uyuşmazlıklarda ise Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığıdır. Görevli makamlara bildirilmeyen grev kararları usulüne uygun olmadığından dolayı kanun dışı grev olarak değerlendirilir. Bildirildiği tarihte başlamayan grev hakkı düşer. Bunun sonucunda da yapılacak grev yasa dışı olacaktır³⁴⁹.

Alınan grev kararı, o uyuşmazlığın kapsamına giren işyerini kapsar. Eğer TİS'in kapsamına giren birden çok işyeri varsa, alınacak grev kararının tüm işyerlerine yönelik olması gerekmektedir³⁵⁰. Ama belirtmek gerekir ki, grev kararı birden çok işyerini kapsasa dahi kanundaki sürelerle uymak kaydıyla bu işyerinin her biri için ayrı ayrı grev uygulama tarihi belirlemeye hiçbir engel yoktur³⁵¹.

3.1.3.4. Grev Kararının İlanı

SenTİSK 60/3: “Grev ve lokavt kararları, kararı alan tarafça işyeri veya işyerlerinde derhâl ilan edilir.”

Grev kararının bu madde metninden anlaşılacağı üzere kararın alınmasından itibaren derhal ilan edilmesi gerekmektedir. İşyerinde işçilerin görebileceği yerlere asılması uygun olacaktır. “Derhal ilan” etmekten maksat, dürüstlük kuralı çerçevesinde vakit geçirmeden ilanının sağlanmasıdır³⁵². Başka bir yazarda kanunda geçen “derhal” ifadesini şu şekilde yorumlamaktadır: “Derhal'den kasıt, herhalde, kararın alınmasıyla birlikte başlayan bir süre içerisinde grevin notere gerekli makama tevdi süresidir³⁵³.”

Grev kararı, kararın kapsamına giren işyerlerinin hepsinde ayrı ayrı ilan edilmelidir³⁵⁴. Grevin işyerinde ilan hükmü, kamu düzeni gereği yasaya konmuştur. Bundan dolayı grev kararının en geç kararın notere veya görevli makama tevdi edilme

³⁴⁹ Sur (2019, s.436)

³⁵⁰ Tuncay ve Kutsal (2017, s.402); Akyiğit (2015, s.748)

³⁵¹ Oğuzman (1987, s.185)

³⁵² Oğuzman (1987, s.179)

³⁵³ Demircioğlu, Centel ve Kaplan (2019, s.339)

³⁵⁴ Oğuzman (1987, s.180)

süresinde ilan edilmesi gerekmektedir³⁵⁵.

Grev ilanın yapılması ile grev oylaması yapılması olanağı ortaya çıkmaktadır, İlan yapılmadığı takdirde grev oylaması gecikmiş olacaktır. Bu nedenlerle ilan şartına uyulmadan yapılan grev kanun dışı grev olarak değerlendirilecektir³⁵⁶. Başka bir yazara göre grev kararının işyerinde veya işyerlerinde ilan edilmemiş olması, grevin yasa dışı sayılması sonucuna yol açmayacağı; çünkü SenTİSK düzenlemesinde ,böyle bir sonuç çıkarılmayacağı düşüncesindedir³⁵⁷. Yazarın bu sonuca varmasında ki gerekçesinde yasa koyucunun amacını işyerindeki işçilerin grevden haberdar etmek olduğunu ifade edip, işçilerin grevden haberdar olmamalarının da çok uzak bir olasılık olduğunu belirtmiştir. OĞUZMAN, grev ilanın gecikmenin grevi kanun dışı kılması amacı aşan bir müeyyide olur görüşündedir³⁵⁸. SÜMER’de OĞUZMAN’ın bu görüşüne katılıp nedenini şu şekilde ifade etmiştir: Grev kararının işyerinde ilan edilmemesinden kaynaklı olarak yapılacak olan grevi kanun dışı sayılması işçiler üzerinde ağır yaptırımları olabilir. İşveren işçilerin iş sözleşmelerini haklı nedenle feshedebilir. İşçide bundan kaynaklı işçilik alacaklarından mahrum kalabilir³⁵⁹. DEMİRCİOĞLU/CENTEL/KAPLAN ve DEMİR, grev ilanı yapılmadan gidilen grevi yasadışı grev niteliğinde olacağı kanısındadır³⁶⁰.

Kanun, grev ilanına bazı sonuçlar bağlanmıştır. Bunlar grev oylaması talep etme için sürenin başlaması ve grev oylamasına katılacak işçilerin grev kararının ilanından sonra işe başlayanları kapsamamasıdır. Bu noktada grevin ilan edilmesi önemli bir husus olup, ilanı yapılmayan grevleri veya dürüstlük kuralı çerçevesinde geç yapılan grev ilanları sonucunda yapılan grevleri kanunsuz grev kapsamında değerlendirebiliriz.

3.1.4.Grev Uygulamasını Engelleyen Nedenlerin Bulunmaması

Grevin uygulanmasına engel olan durumlar, SenTİSK madde 61 ve 63’te düzenlenen grev oylaması, grev ertelenmesi ve grev yasaklarıdır. Kanımca, kanun

³⁵⁵ Demircioğlu, Centel ve Kaplan (2019, s.339)

³⁵⁶ Esener ve Demir (2019, s.136)

³⁵⁷ Tunçomağ ve Centel (2018, s.466)

³⁵⁸ Oğuzman (1987, s.179)

³⁵⁹ Sümer, H. H. (2019) *İş Hukuku Uygulamaları*. 7.Baskı. Ankara: Seçkin Yayınları, s.690

³⁶⁰ Demircioğlu, Centel ve Kaplan (2019, s.339); Demir (2006, s.363)

koyucunun bu tür grev yasaklarına ve ertelemelere başvurmasının nedeni; belirlenen iş kollarında veya bazı durumlarda yapılacak olan grevin kamu düzenini ve kamu yaşantısını önemli ölçüde etkilemesi olarak değerlendirilmesidir.

Bir yazar grev hakkına getirilecek sınırlama ve engellemeler hakkında düşüncesini şu şekilde ifade etmektedir: “*Sendikal hak ve hürriyetleri, sınırları içerisinde yaşayan toplum fertlerine tanımış olan demokratik ülkelerde, çalışanlar ve çalıştıranlar veya bunların mensubu bulunduğu demokratik kitle örgütleri arasından ortaya çıkan toplu menfaat uyumsuzlukları gerek toplumun ve gerekse devletin kayıtsız kalamayacağı ölçülerde zararlar doğabilecek boyutlara ulaşabilmektedir. Bu sebeple devletler bu uyumsuzluklarda kamu erk’ini kullanarak toplumun ve devletin zarar görmemesi sağlayabilmek için bazı sınırlamalar getirilmektedir*³⁶¹.” Bunlara tek tek değinelim.

3.1.4.1. Grev oylaması

“*Türk iş hukukunda grev oylaması, işçi kuruluşu tarafından alınan grev kararının uygulanıp uygulanmamasında, işçilerin isteklerini, düşüncelerini göstermesini ve kesin sonucun ortaya çıkmasını sağlayan demokratik bir kurumdur*³⁶²”. Grev oylaması; kurum olarak, yasal bir grev kararının alınmasından önce, işçilere danışılması anlamını taşımaktadır. Bu bağlamda, işçilere danışılması, grevin kendilerine ileride getireceği yükler karşısında işçilerin onayının alınmasına ve giderek, bunlara ilişkin sendika yönetimlerinin meşruluğunu sağlamaya yaramaktadır³⁶³. “*Grev oylaması, varlığını grev hakkına borçlu olan demokratik bir kurumdur. Grev oylamasına greve karar verme aşamasında başvurulabileceği gibi, başlamış bir grevin devam edip etmemesi hususunda da başvurulabilir. Bu nedenle, grevin başlatılması ya da sürdürülmesi konusunda gizli oyla işçilerin iradesine başvurma biçiminde tanımlanabilir*³⁶⁴.”

Ercan AKYİĞİT, grev oylaması matiken; grev kararında ilgili TİS ünitesinde

³⁶¹ Topalhan, T. (1999) *Türk İş Hukukunda Grev Ertelemesi ve Uygulamaları*, Gazi Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi, cilt.1, sayı.2, ss.17-39, s.17

³⁶² Baybora, D. (2007) *Strike Ballot In Turkish Labour Law*, İş,Güç: Endüstri İlişkileri ve İnsan Kaynakları Dergisi, cilt.9, sayı.1, ss.84-108, s.84

³⁶³ Centel, T. (2014) *Yasal Greve Müdahalede Grev Oylaması Uygulaması*, Tisk Akademi Dergisi, cilt.9, sayı.16, ss.6-23, s.8

³⁶⁴ Çifter, A. (1997) *Grev Oylaması : Kenan Tunçomağ'a Armağan*. İstanbul: Beta yayını, s.76

çalışan ve bundan şu veya bu şekilde en çok etkilenebilecek işçilerin söz sahibi olmasını mümkün kılan demokratik bir yol olduğunu düşünmektedir.³⁶⁵

İhtiyari bir aşama olan grev oylaması yasal sürecin zorunlu bir unsuru olmayıp oylamaya gitmek işçilerin iradesine bağlı bulunmakta ve oylama isteminde bulunulmaması ya da kanundaki nisaba uygun bir istemin yapılmaması halinde oylama yapılmaksızın grev uygulaması aşamasına geçilebilmektedir³⁶⁶.

Yetkili işçi sendikası grev kararını, işyerinde çalışan işçilerin istememesine rağmen alabilir. Böyle bir durumda işçilerin grev kararını etkisiz kılmak adına grev oylaması yoluna gidilebilir.

Grev oylaması SenTİSK 61. maddesinde düzenlenmiştir. SenTİSK madde 61: *“(1)Grev kararının işyerinde ilan edildiği tarihte o işyerinde çalışan işçilerin en az dörtte birinin ilan tarihinden itibaren altı iş günü içinde işyerinin bağlı bulunduğu görevli makama yazılı başvurusu üzerine, görevli makamca talebin yapılmasından başlayarak altı iş günü içinde grev oylaması yapılır.”*

Madde metninde net şekilde ifade edildiği üzere grev ilandan itibaren 6 iş günü içinde grev kararı alınan işyerinde, çalışan işçilerin ¼’ü işyerinin bağlı bulunduğu görevli makama yazılı başvuru yapılarak grev oylaması talebinde bulunabilmektedir. Görevli makam bu talebi aldığı günden itibaren 6 iş günü içinde grev oylaması yapmalıdır. Grev oylaması istenmesine ilişkin asgari oran olan ¼, kamu düzenine ilişkin bir düzenleme olmakla beraber bunun, işçinin yararına olup olmamaya bir ilgisi bulunmamaktadır³⁶⁷. Bunun yanında grev oylamasının yapılması için kanunda belirtilen grev ilanında itibaren 6 iş günü ifadesi düzenleyici bir süre olup, aşılması halinde grev oylamasını engelleyici bir durum oluşturmamaktadır. Kanun koyucu, grev oylama talebinin başlangıç noktasını grev ilanı olarak belirterek grev oylamasını, grev ilanına bağlamış bulunmaktadır.

Grev oylaması talebinde bulunan işçilerin sayısının yeterli olup olmadığının hesaplanması, SenTİSK 61/5’de düzenlendiği üzere her işyeri için ayrı değerlendirilmelidir. İşçilerin grev oylamasının için talepte bulunabileceği makam

³⁶⁵ Akyiğit (2015, s.754)

³⁶⁶ Çelik, Caniklioğlu ve Canbolat (2019, s.1047)

³⁶⁷ Centel (2014, s.10)

aynı fıkra düzenlenmiş , her bir işyerinin bağlı bulunduğu yerdeki görevli makamdır.

Grev oylaması talebinde bulunacak işçiler, o işyerinde çalışan işçiler(kadrosu o işyerine tahsil edilenler) olmalıdır. İşveren grev oylaması talebinde bulunamaz³⁶⁸. İşverenin bütünü yöneten işveren vekilleri ne grev oylaması talebinde bulunabilir ne de grev oylamasına katılabilir (Yön m.13/III³⁶⁹). Buna karşın bütünü yönetmeyen işveren vekilleri grev oylaması talebinde bulunabilirler. Grev oylaması talep hakkı, işyerinde çalışan tüm işçilere, sendikalı sendikasız ayrımı yapılmaksızın tanınmış bir haktır. İşçilerin kısmı süreli ya da tam süreli çalışıp çalışmadığının önemi yoktur. İşçilerin tam süreli veya kısmı süreli çalışmaları da o işyerindeki işçiler iseler oylamaya katılmaları ya da talep edebilmeleri konusunda farklılık gözetilmemektedir³⁷⁰. Grev oylama talebi her bir işçi tarafından ayrı ayrı yapılabileceği gibi, tek bir dilekçenin işçiler tarafından topluca imzalanması şeklinde de yapılabilir³⁷¹. Bu talebin yazılı yapılması gerekmektedir.

Grevin ilan edilmesinden sonra işe başlayan işçilerin grev oylaması talebinde bulunması mümkün değildir³⁷². Kanun grev oylaması talebinde bulunacak işçileri tespitinde grev ilan edildiği tarihi esas almıştır. Bunun yerine yetki başvurusu yapıldığı tarih esas alınması daha isabetli olurdu. Çünkü yetki başvurusundan sonra işveren işçi alımı yapmak suretiyle grevi etkisiz hale getirme ihtimali bulunmaktadır³⁷³. Özetle grev oylaması talebi, işçilerin talepleri doğrultusunda gidilebilecek bir ihtiyari bir yoldur. Bu yolla grev uygulanacak işyerinde çalışan sendikalı, sendikasız ayrımı gözetmeksizin işyerine bağlı her işçi grev oylamasına katılarak, grev konusunda görüşlerini oylarına yansıtabilirler. Grev oylaması ile demokratik bir anlayışın mevzuatımıza yansımalarını görmekteyiz.

Sendikanın, grev kararını alması için kanunda düzenlenen 60 gün süre zarfında, alınan bir grev kararı var ise grev ilanını da yapması gerekmektedir. Eğer anılan 60 günlük süre geçtikten sonra yapılan grev ilanı hukuki yönden usule uygun olmayıp kanunsuz grev kapsamında değerlendirilecektir. Bunun sonucunda grev

³⁶⁸ Demircioğlu, Centel ve Kaplan (2019, s.347)

³⁶⁹ Toplu İş Sözleşmesi Yetki Tespiti ile Grev Oylaması Hakkında Yönetmelik

³⁷⁰ Aktay (2015, s.351)

³⁷¹ Akyiğit (2015, s.754)

³⁷² Esener ve Demir (2019, s.136)

³⁷³ Esener ve Demir (2019, s.136)

ilanına bağlanan grev oylaması talebini hükümsüz bırakacaktır.

SenTİSK 61/3'e göre grev oylaması sonucunda salt çoğunluğun hayır oyu vermesi grev uygulamasının yapılmaması için yeterlidir. Buradaki salt çoğunluk için işyerinde çalışan işçilerin tümü hesaba katılmayıp oylamaya katılan işçilerin toplamı olarak değerlendirme yapılmaktadır. Eğer oylar eşit ise kanunun lafzından hareket ederek grev yapılmaması için salt çoğunluk aradığından dolayı böyle bir durumda grev uygulamasına gidilebilecektir.

Grev oylamasına katılacak işçiler grev ilanından önce o işyerinde çalışıyor olmaları gerekmektedir. Bu tarihten sonra işe başlayanlar grev oylamasına katılamazlar. Grev ilanının yapıldığı tarihte işyerinde çalışan işçiler olması gerekir³⁷⁴. Grev oylaması grev ilanına bağlanan bir durum olduğundan dolayı grev ilanını öncesi işyerinde çalışan işçilerin oylama hakkının olduğunu söyleyebiliriz.

İşçi sendikaları, grev oylamasına işyerinde çalışan tüm işçilerin katılabilmesini eleştirmişlerdir. Buna karşı AKTAY, sendika üyesi olmayan işçilerin sendika tarafından alınan grev kararından etkilenebilecekleri, grev süresince işverence çalıştırılmayabilecekleri ve risk altına girebilecekleri göz önüne alarak, tüm işçilerin grev kararında etkili olmalarını anlayışla karşılaması gerektiğini düşünmektedir³⁷⁵. Başka bir yazarda AKTAY ile aynı görüşü paylaşarak düşüncelerini şu şekilde ifade etmiştir: *“Her ne kadar grev kararı yetkili işçi kuruluşu tarafından alınacaksa da, bu kararın işyerinde uygulanmasından doğrudan etkilenecek olan kişi grubu işçilerdir. Bu nedenle Kanunda, grev nedeniyle zarara uğramalarını önlemek amacıyla işçilere, grevin uygulanmasına engel olma olanağı tanınmıştır. Bu olanak, grev oylaması yapılmasını talep etme hakkıdır³⁷⁶.”*

İşyerinde yapılan grev oylamasından grevin yapılmaması yönünde bir karar çıkarsa ve bu karar kesinleşirse SenTİSK 61/3 gereği ya işveren ile grev oylama sonucunun tebliğinden 60 gün içinde TİS'nin imzalaması gerekmekte ya da yine grev oylama sonucunun tebliğden itibaren 6 iş gününün içinde uyuşmazlığın Yüksek Hakem Kuruluna götürülmesi gerekmektedir. Bunları sendika yapmaz ise sendikanın yetki belgesinin hükmü kalmaz.

³⁷⁴ Demir (2018, s.721)

³⁷⁵ Aktay (2015, s.351)

³⁷⁶ Erkanlı (2017, s.2209)

Grev oylamasına itiraz edebilmek mümkün olup itirazda bulunabilecekler SenTİSK’te belirtilmemiş olmakla beraber YTGÖY.³⁷⁷ 15/2’de itiraz edebilecekler belirtilmiştir.YTGÖY madde 15/2: “*Grev oylamasına taraf işçi veya işveren sendikaları ya da sendika üyesi olmayan işveren itiraz edebilir.*”

AKYİĞİT, grev oylamasına katılan her işçinin itiraz hakkının sahip olduğu düşüncesindedir³⁷⁸. TUNÇOMAĞ, kanunun itiraz için herhangi bir sayı aramadığını buna takiben bir işçinin bile grev oylamasına itiraz hakkının olduğu görüşündedir³⁷⁹. Oylama sonucuna etki edebilecek her sebep itiraza dayanak oluşturabilir³⁸⁰. İtiraz konusu, grev oylaması talebinden oyların sayılmasına kadar olan tüm aşamaları kapsayabilir³⁸¹.

Grev oylaması sonucunda olabilecek itirazları oylama günü dahil 3 iş gününde mahkemeye yapılmalıdır. Mahkeme, yapılan itirazı 3 iş gününde karara bağlar. Mahkemeye verilen süre düzenleyici süre olup aşılması durumunda herhangi bir yaptırım uygulanması söz konusu değildir. Mahkemenin itiraz üzerine verdiği karar kesindir; temyiz edilemez. Grev oylaması sonucunun itiraz süresi geçmeden ya da itiraz kesin sonuca bağlanmadan grev oylamasının kesinleştiğini söyleyemeyiz³⁸². Grev oylaması sonucunun kesinleşmeden grev uygulamasının konulması mümkün gözükmemektedir³⁸³.

Grev oylaması eğer iş mahkemesince iptal edilirse ne olacağı kanunda düzenlenmemiştir. TUNCAY/KUTSAL, aynı prosedür izlenerek yeniden grev oylamasına gidilmesi gerektiği, aksi halde uygulanacak olan grevin kanun dışı grev niteliğinde olacağı düşüncesindedir³⁸⁴. Söz konusu boşluk TUNCAY/KUTSAL’ın görüşüne paralel olarak, Toplu İş Sözleşmesi Yetki Tespiti ile Grev Oylaması Hakkında Yönetmeliğin(YTGÖY) 15/3 maddesi ile doldurulmuştur. YTGÖY madde 15/3: “*İtiraz sonucunda grev oylaması, oylamanın tekrarlanmasını gerektiren bir sebeple mahkemece iptali halinde, kesinleşmiş mahkeme kararının görevli makama*

³⁷⁷ Toplu İş Sözleşmesi Yetki Tespiti ile Grev Oylaması Hakkında Yönetmelik

³⁷⁸ Akyiğit (2015, s.762) aynı görüşte Tunçomağ ve Centel (2018, s.450)

³⁷⁹ Tunçomağ ve Centel (2018, s.450)

³⁸⁰ Oğuzman (1987, s.202) aynı görüşte Tunçomağ ve Centel (2018, s.450); Centel, T. (2013) *Grev Yasak ve Sınırlamalanna Topluca Bakış*, Tisk Akademi Dergisi, cilt.8, sayı.15, ss.6-21, s.16

³⁸¹ Tuncay ve Kutsal (2017, s.420)

³⁸² Narmanlıoğlu (1990, s.205)

³⁸³ Narmanlıoğlu (1990, s.204)

³⁸⁴ Tuncay ve Kutsal (2017, s.421)

tebliğinden itibaren altı iş günü içerisinde aynı esaslara göre tekrarlanır.”

NARMANLIOĞLU, işçi kuruluşu grev kararı aldığı sırada işçilerin oylamasına başvurmayaya zorunlu olmamakla beraber bu kararını uygulamaya koyma sırasında zorunlu olarak oylamaya gitmek, grev oylamasını talep edilmesini beklemek zorunda olmadığından dolayı grev oylamasını kanuni grevin zorunlu bir unsuru olarak görmemektedir³⁸⁵. Fevzi DEMİR, grev oylamasının ihtiyari özelliğine vurgu yaparak; grev oylama talebi bulunulmadığı zaman kanuni grev için zorunlu bir unsur olmadığı; grev oylama talebinin bulunulması durumunda ise kanuni bir grevin zorunlu bir unsuru olduğunu ifade etmiştir³⁸⁶.

Fevzi DEMİR, grev oylama talebinin usulünce yapılmaması nedeniyle oylamanın yapılmamış olması grev kararının kanuniliğine zarar vermeyeceği dile getirmekle beraber usulüne uygun bir grev oylaması talep edilmiş ise oylama yapılmadan ve oylama sonucu alınmadan greve gidilmesinin mümkün olamayacağını ifade etmiştir³⁸⁷. ESENER, Fevzi DEMİR ve NARMANLIOĞLU aynı görüşü paylaşıp; usulünce grev oylaması talep edildikten sonra grev oylama sonucu belirlenmeden gidilen grevi kanun dışı grev olarak kabul etmektedirler³⁸⁸.

Bir yazar grev oylaması hakkında görüşlerini şu şekilde ifade etmiştir: *“Özellikle ülkemizde grev kararı alma usulünün uzunluğu ve güçlüğü dikkate alınırsa, grev kararı alındıktan sonra işçilerin dörtte biri gibi düşük bir sayı ile grev oylaması kararı alınması ve oylamaya katılanların salt çoğunluğu ile grevin yapılmaması kararı verilmesi, bir bakıma yasa yolu ile grev kırılcılığı özendirilmesi olarak değerlendirilebilir”³⁸⁹.* Bütün bu usul kuralları ve konu ile ilgili yazar görüşlerini değerlendirdikten sonra şu sonuca varmaktayım: Yetkili sendikanın grev kararı alması o işyerindeki tüm işçileri etkileyeceği aşıkardır. Kanun koyucu, grev oylaması ile grevden etkilenecek olan işyerindeki sendikaya üye olsun veya olmasın tüm işçilerin söz hakkını demokratik bir toplum gereği güvence altına almıştır. Grev kararı ilanından sonra işyerinde çalışan işçilerin, grev oylamasına katılmasını engel olan bir kanuni düzenlemenin söz konusu olduğundan dolayı işveren tarafından sonrada,

³⁸⁵ Narmanlıoğlu (1990, s.201)

³⁸⁶ Demir (2018, s.722)

³⁸⁷ Demir (2018, s.722)

³⁸⁸ Esener (1978, s.615) aynı görüşte Narmanlıoğlu (1990, s.201)

³⁸⁹ Ulucan, D. (2013) *Kanuni Grev Kararı ve Sonuçları*, Çalışma ve Toplum, cilt.39, sayı.4, ss.275-288, s.280

işyerine işçi alıp grev oylamasına müdahale etmesi mümkün gözükmemektedir. Bu usul kuralı ile kanun koyucu işverenin grev kırıcı eylemlerine yönelik önlem almaya çalışmıştır. İşyerinde çalışan işçiler aracılığı ile grev yoluyla işverenle mücadele edileceğinden bu konuda, işyerindeki işçileri sendikalı sendikasız ayrımı yapılmadan grev oylaması yolu ile grev uygulamasına gidilmesinin işveren üzerinde daha etkili olacağı görüşündeyim. Usulünce, grev oylama talebinin yapılıp yapılmadığı durumuna göre değerlendirerek kanuni grevin zorunlu unsuru olup olmadığını nitelendirebiliriz. Konu ile ilgili olarak Yargıtay 9. HD kararında grev oylamasının zorunlu bir unsur olmadığı sonucuna varmıştır³⁹⁰.

Kanımca işçiye grev oylaması talebi ile kendisini de etkileyebilecek olan grevi engelleme hakkı verildiğini dikkate alırsak; grev oylama talebi için kanunda düzenlenen süreyi beklemeden greve gidilmesi işçilere kanunen verilen bir hakkın ihlali niteliği taşıyacaktır. Grev oylaması için işçiye verilen süreyi beklemek zorunlu; bu süre zarfında da işçinin grev oylaması istemesi de ihtiyari bir özellikte olması gerektiği kanısındayım. Bu düşünceler ışığında grev oylaması talebi için belirlenen sürenin niteliği hak düşürücü nitelikte olması gerekmektedir.

3.1.4.2.Grev Yasağının Bulunmaması

Anayasanın 54. maddesinde grevin ertelenebileceği ve yasaklanabileceği haller kanunla düzenlenir ifadesi yer almaktadır. SenTİSK'te Anayasaya dayanarak grevin erteleneceği ve yasaklanacağı işkolları ve durumları sıralanmıştır.

SenTİSK 62. maddede grev ve lokavt yasakları bölümünde hem grev hem lokavt yasakları belirtilmiştir. Grevin yasaklandığı iş ve yerler; Can ve mal kurtarma işleri, Cenaze işleri ve mezarlıklar, Şehir şebeke suyu, elektrik, doğal gaz, petrol üretimi, tasfiyesi ve dağıtımı, nafta veya doğalgazdan başlayan petrokimya işleri, Milli Savunma Bakanlığı ile Jandarma Genel Komutanlığı ve Sahil Güvenlik Komutanlığınca doğrudan işletilen işyerleri, kamu kuruluşlarınca yürütülen itfaiye ve hastanelerdir.

³⁹⁰ “...Ancak grev oylaması grevin zorunlu şartlarından değildir. Grev oylamasına başvuru zorunlu olmadığı gibi uygulamaya koyma sırasında grev oylamasını beklemeye, grev oylaması talep edilmesini beklemek de zorunlu değildir. ...”; “Yarg. 9. HD. E.2015/3584, K.2014/7508, T.19.02.2015”, Çalışma ve Toplum (2015), cilt.47, sayı.4, ss.484-486, s.485

Bunun yanında SenTİSK haricinde mevzuatımızda yer alan diğer özel kanunlarda da grev ve lokavt yasağı olan hizmetlerden, grev ve lokavta katılmayacak işçilerden bahsedilmiştir. Sermaye Piyasası Kanunu uyarınca kurulan ve faaliyet gösteren borsalar ve örgütlenmiş diğer pazar yerleri, merkezi takas kuruluşları ile merkezi kayıt kuruluşu(MKK) tarafından yürütülen hizmetlerde grev ve lokavt yasaktır(m. 137/II). 5188 sayılı Özel Güvenlik Hizmetlerine Dair Kanun uyarınca özel güvenlik görevlilerinin de grev ve lokavta katılması yasaklanmıştır(m.17,m18)³⁹¹.

Grev yasakları, ILO Uzmanlar Komitesinin raporlarında, çok uzun olduğu ve temel hayati hizmetlerle sınırlı tutulmadığı gerekçesi ile eleştirilmiştir³⁹². 2822 sayılı eski kanunda yer alan grev yasakları, yürürlükte olan 6356 sayılı Kanunda daha da daraltılmıştır. 2822 sayılı Kanunda grev yasağı kapsamında olan bazı alanlar 6356 sayılı Kanunda çıkarılmıştır. Örnek olarak 2822 döneminde yasak olan noter hizmetleri, hastane dışında klinikler, dispanser, eczane gibi sağlıkla ilgili işyerlerinde, eğitim öğretim kurumlarında, çocuk bakım yerleri gibi yerler artık grev yasağı kapsamında değildir.

AY. Mahkemesi (T.22.10.2014, E.2013/1, K.2014/161 sayılı) kararında 6356 sayılı Kanunun 62. maddesinin 1. fıkrasında yer alan çok tartışmalı yasaklardan olan “bankacılık hizmeti ve şehir içi toplu taşıma hizmetleri” ifadesini iptal etmiştir. Ancak Bakanlar Kurulu 31.10.2016 tarihli 678 numaralı KHK ile madde 63’te değişikliğe giderek bankacılık hizmetleri ile büyükşehir belediyelerinin şehir içi toplu taşıma hizmetlerini grev ve lokavt erteleme nedenleri arasında alarak bir bakıma Anayasa Mahkemesi kararını dolanmış bulunmaktadır³⁹³.

SenTİSK 62/2 ve 62/3: “(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.

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

³⁹¹ Sur (2019, s.440-441)

³⁹² Dulay (2014, s.357)

³⁹³ Tuncay ve Kutsal (2017, s.407)

SenTİSK 62/2 madde lafzında görüldüğü üzere Cumhurbaşkanı kararıyla hayatı önemli ölçüde etkileyen doğa olayları gerçekleştiğinde grevler belli bir süre yasaklanabilir. Burada takdir yetkisi Cumhurbaşkanına verilmiş olmakla beraber alınacak olan kararda idari bir karar niteliğindedir. Bu idari karara karşı yargı yoluna gidilebilir. Cumhurbaşkanı takdir yetkisini objektif ölçülere göre alınmadığı kanısına varılırsa Danıştaya, alınan kararın iptali için dava açılabilir³⁹⁴.

SenTİSK 62. madde 3. fıkrasında; kanun, genel bir yasak olmasının ötesinde kişilerin mağdur olmaması için başladığı yolculuğu yurt içinde varış yerlerinde bitirmemiş deniz, hava, demir ve kara ulaştırma araçlarında grevin yapılamayacağını belirtmektedir. Yolculuğun bitmesine müteakip grevin yapılabileceği kabul edilmelidir³⁹⁵.

Kanuni bir grevden bahsetmek istiyorsak grev yasağı kapsamında yer almayan işkolları ve durumlarda greve gidilmesi gerekmektedir. Grev yasağı kapsamındaki işkolları ve durumlarda greve gidilmeyeceği aşikardır. Bu tür durumlarda ve sayılan iş kollarında greve gidilmesi kanun dışı grev olarak değerlendirilecektir.

Fevzi DEMİR, Anayasanın 125/1 'e göre grev yasaklama kararları gerekçeli olmakla beraber bu kararlara karşı idari yargıya başvurulabileceğini ifade etmiştir. Bunun yanında, yasaklama kararlarında istisnai nitelikte olması gerektiği kanısındadır³⁹⁶.

Son olarak 1402 sayılı sıkı yönetim kanunu 3. madde f bendine göre sıkı yönetim komutanı, grev ve lokavtı sürekli durdurma veya izne tabi tutabilme yetkisine haizdir.

3.1.4.3.Grev Ertelemesi

Grev hakkının kullanılması sosyal, ekonomik ve kamu düzeni açısından toplum üzerinde zarar verici boyutta olabilir.. Bu tür durumlarda idarenin tasarrufuyla greve müdahale edilebilir. İdare organ, karar verilmiş ya da başlamış bir grevi geciktirebileceği gibi, yasaklayabilir. Hatta daha ileri gidilerek, bu organlar grev

³⁹⁴ Narmanlıoğlu (1990, s.185)

³⁹⁵ Aktay, Arıcı ve Senyen-kaplan (2013, s.597)

³⁹⁶ Demir (2018, s.744)

kararı öncesinden bile greve gidilmesine engel olabilmektedirler³⁹⁷.

Grev ve lokavtın ertelenmesine ilişkin kanunun 63. maddesine göre grev şu nedenlerden dolayı ertelenebilir:

1.Karar verilmiş veya başlamış bir grevin milli güvenlik ve sağlığı tehdit etmesi

2.Büyük şehir belediyelerin şehir içi toplu taşıma hizmetlerini

3.bankacılık hizmetlerinde ekonomik veya finansal istikrarı bozucu nitelikte ise Cumhurbaşkanının kararı ile 60 gün süre ile grev ertelenebilir. Kararın yayımlandığı günden itibaren erteleme süresi başlar. Yukarıda belirtilen 2. ve 3. Erteleme sebepleri 678 sayılı KHK ile sonradan eklenmiştir. Cumhurbaşkanı erteleme yetkisini kanuni grev ve lokavt için kullanabilir. Kanun dışı grev ve lokavt için erteleme yetkisinden bahsedemeyiz³⁹⁸. Çünkü ortada ertelenebilecek kanuni bir grev ve lokavt yoktur.

Erteleme nedeni olarak kanunda düzenlenen “genel sağlık” ve “milli güvenlik” kavramlarının üzerinde tam olarak anlaşmaya varılmış kavramlar olmadıkları, ya da geniş kullanılmaya imkan sağlayan kavramlar olduklarından, zaman zaman idarenin grev erteleme tasarrufunun keyfi olarak kullanıldığını görebilmekteyiz³⁹⁹. Bir yazar, bu kavramların yoruma açık ve genel kavramlar olduğu için anayasal dayanağı olan grev hakkının korunması bakımından dar yorumlanması gerektiğinden bahsetmektedir⁴⁰⁰.

Erteleme için grev ve lokavtın “başlamış olması” şart değildir; “karar verilmiş ” ve fakat henüz uygulamaya konulmamış bir grev ve lokavt kararı da ertelenebilir⁴⁰¹.

Erteleme süresince SenTİSK 63/2 maddenin işaret ettiği SenTİSK 60/7 madde gereği belirlenen arabulucu her türlü çabayı gösterebileceği gibi SenTİSK 63/2 gereği de taraflar anlaşarak uyuşmazlığı özel hakeme de götürebilecekler. Bunun yanında erteleme döneminde uyuşmazlığın çözümü için olağanüstü bir arabuluculuk⁴⁰²

³⁹⁷ Demircioğlu ve Centel (2003, s.342)

³⁹⁸ Sümer (2019, s.716)

³⁹⁹ Aktay, Arıcı ve Senyen-Kaplan (2013, s.601)

⁴⁰⁰ Esener ve Demir (2019, s.154)

⁴⁰¹ Demir (2018, s.741)

⁴⁰² Detaylı bilgi için bakınız tezimizin 1. bölümünde yer alan “Barışçıl Çözüm Yolu” konu başlığı

kurumu da öngörülmüştür⁴⁰³. Erteleme süresi içinde arabulucu anlaşma sağlayamaz ise erteleme süresi sonunda 63/3 gereği taraflardan birinin başvurusu üzerine 6 iş günü içinde YHK tarafından uyuşmazlık çözüme kavuşturulacaktır, aksi durumda işçi sendikasının yetkisi düşecektir. 6356 sayılı Kanunda ifade edilen bu norm kendini Anayasanın 54. maddesinde kendini şu şekilde göstermektedir :“*Grev ve lokavtın yasaklandığı hallerde veya ertelendiği durumlarda erteleme sonunda, uyuşmazlık Yüksek Hakem Kurulunca çözülür. Uyuşmazlığın her safhasında taraflar da anlaşarak Yüksek Hakem Kuruluna başvurabilir. Yüksek Hakem Kurulunun kararları kesindir ve toplu iş sözleşmesi hükmündedir.*” Anayasanın 54. maddesi bir taraftan grev hakkını tanıırken diğer taraftan grev erteleme durumunda zorunlu tahkimi öngörerek idarenin tasarrufu ile grev hakkını kullanılmaz bir hale sokmaktadır. Ayrıca şunu belirtmek gerekir, Anayasanın 54/1 maddesinde “*Bu hakkın kullanılmasının ve işverenin lokavta başvurmasının usul ve şartları ile kapsam ve istisnaları kanunla düzenlenir*” denilmişken aynı Anayasa maddesinin 4.fıkrasında grev hakkının kullanımına ait bir istisnai durum tanımlamak Anayasanın kendi içinde çelişmesine sebep olmaktadır. Anayasanın grev hakkını güvence altına alması gerekirken idarenin tasarrufunu güvence altına almaya çalıştığını görmekteyiz. Andığımız sebeplerden kaynaklı, Anayasada bu maddenin varlığı tartışmalı olmakla beraber yerinin olmaması gerektiği kanısındayım.

Erteleme kararı uygulanan bir grevin tekrardan grevin kaldığı yerden devam etmesini olanaksız kılmaktadır. Burada kanun koyucu ertelemekten çok özünde zorunlu bir uzlaştırma yoluna gidilmesini öngörmüştür. Kanımca grevin ertelenmesi değil kanuni olarak yapılan bir grevin gene kanuni norma dayanarak yasaklanması veya bir daha yapılmamak üzere durdurulmasıdır. SUR, bu durumu; “*grev erteleme kararıyla birlikte grev uygulamasına olanak kalmamaktadır*⁴⁰⁴” şeklinde ifade etmiştir.

“*Ertelenme*” ifadesine yüklenen anlama da dikkat etmek gerekiyor. Bir grevin ertelenmesi halinde ertelenme süresi sonunda grevin kaldığı yerden devam etmesi gerekir. Oysa Anayasadaki bu hüküm ile ertelenen grevin sonunda uyuşmazlık Yüksek Hakem Kurulu tarafından çözülmek zorundadır, yani

⁴⁰³ Sur (2019, s.456)

⁴⁰⁴ Sur (2019, s.457) aynı görüşte Ulucan (2013, s.277)

zorunlu tahkim esastır. Dolayısıyla da erteleme yasağa dönüşmektedir⁴⁰⁵.

Bu hüküm, idare hukukundaki “*idarenin üstünlüğü*” ilkesinin direk toplu iş hukukuna yansımastır. Erteleme kararının ardından tekrar grev uygulamasına gidilememesi idarenin tasarrufunun ölçülü olduğu izlenimi oluşturmamaktadır. Ayrıca grev erteleme kurumunun idare tasarrufuna bırakılması İLO tarafından da eleştirilmektedir. İLO Sendika Özgürlük Komitesi, erteleme kararını yürütme organı değil, bağımsız bir organ vermelidir şeklinde görüş belirtmiştir⁴⁰⁶.

Grev ertelenmesi, idari bir tasarruftan kaynaklı bir karar olduğundan dolayı erteleme kararının iptali için Danıştaya başvurmak mümkündür⁴⁰⁷. Danıştay, erteleme kararına yürütmeyi durdurma ya da iptal kararı verirse grev uygulaması kaldığı yerden devam edebilecektir⁴⁰⁸. Fevzi DEMİR’de erteleme kararına karşı Anayasanın 125/1’e göre idari yargıya gidilebileceğini ve erteleme kararının gerekçeli alınması gerektiğini ifade etmiştir⁴⁰⁹.

Mülga 2822 sayılı Kanun dönemindeki grev ertelenmesi konusunda benimsenen esaslar 6356 sayılı Kanunda da benimsenmiş durumdadır⁴¹⁰. Ertelemeyi haklı çıkaracak bir nedenin varlığı titizlikle aranmalıdır. Gerçekten bir erteleme ihtiyacı doğması halinde bile, Cumhurbaşkanı erteleme kararında kanunun 63. maddesindeki genel sağlık ve milli güvenlik nedenlerinden, bugüne kadar sıkça örneği görüldüğü şekilde; her ikisine birden yer verme veya hiçbirinden söz etmeme usulü tekrarlanmamalıdır. Her iki nedeninde gereksiz yere ve sıkça ifade edilmesi ertelenenin inandırıcılığını azaltmakla birlikte ertelenenin nedeni belirtilip nedenin gerekçesine kararda yeterince yer verilmemektedir⁴¹¹. Bu durum, yukarda da bir yazarın ifade ettiği gibi milli güvenlik ve genel sağlık gibi nedenlerin gösterilmesi; bu nedenlerin tam olarak sınırlarının ne olduğu konusunda uzlaşma sağlanmamışken geniş bir yorumlamaya açık olup keyfi uygulamalara neden olabilecektir. Bu durumun, keyfi uygulamalara neden olabileceği gerçeğiyle kanun, grev hakkının sınırlandırılmasından ziyade erteleme adı altında durdurulmasını öngörmektedir.

⁴⁰⁵ Yorgun (2016, s.1183)

⁴⁰⁶ Esener ve Demir (2019, s.155)

⁴⁰⁷ Sur (2019, s.453)

⁴⁰⁸ Sur (2019, s.453)

⁴⁰⁹ Demir (2018, s.744)

⁴¹⁰ Detaylı bilgi için bakınız: Çelik, Caniklioğlu ve Canbolat (2019, s.1079)

⁴¹¹ Çelik, Caniklioğlu ve Canbolat (2019, s.1080)

27 Haziran 2014 tarih ve 29043 sayılı resmi gazetede yayınlanan, Türkiye Şişe ve Cam fabrikaları Anonim şirketine bağlı işyerinde uygulanan yasal grevin genel sağlık ve milli güvenlik bozucu nitelikte olarak görüldüğünden bahis 25.06.2014 2014/6524 sayılı Bakanlar Kurulu kararı ile grev ertelenmiştir. Grev ertelemesinin iptaline ilişkin Danıştaya dava açılmıştır. Danıştay verdiği kararında, erteleme nedenini tartışmadan davayı reddetmiştir. Danıştay'ın bu kararına karşı Anayasa Mahkemesine 02.07.2015 tarih ve 2014/12166 başvuru numarası ile bireysel başvuruda bulunulmuştur. Anayasa Mahkemesi kararında; alınan erteleme kararının neden milli güvenliği ve genel sağlığı bozucu nitelikte olduğu belirginleştirilmesi gerektiği ve Danıştay'ın verdiği kararda, kurumların genel sağlık ve milli güvenliğe ilişkin görüşleriyle yetindiği, mahkemenin kendi değerlendirmesini yapmadığı kanısına vararak; grev erteleme kararının, zorlayıcı toplumsal ihtiyaca dayandığı ortaya konmadığı için erteleme kararının “demokratik toplumda gerekli olmadığı” sonucuna varılmış ve sendikal hakkın ihlali neticesine varmıştır⁴¹².

”CFA(Örgütlenme Özgürlüğü Komitesi), aynı zamanda, Türkiye’de grev hakkının ihlaline ilişkin iddiaları birçok kez incelemiş ve Hükümet’e tavsiyelerde bulunmuştur. Uygulamada, hükümet tarafından grevlerin ertelenmesi ve temel olmayan hizmetlerde zorunlu tahkim, özellikle lastik ve cam sektörlerinde gösterildiği gibi, grev hakkını bozmuştur. Ayrıca, ‘ulusal güvenlik’ ve ‘halk sağlığı’ gibi uyarılar da grevleri yasaklamak için orantısız bir şekilde kullanılmıştır⁴¹³.”

Anayasa Mahkemesi 9.5.2018 tarihli 2015/14862 başvuru numaralı kararı grev ertelemesi açısından dikkate değer bir önem arz etmektedir. Verilen kararda dikkat çekilecek hususlar şu şekilde belirtilmiştir: Kanun maddesinde yer alan genel sağlık ve milli güvenlik terimlerinin anlamlarının ikna edici bir gerekçe olmadan çok geniş şekilde yorumlanması ekonomik bazı sonuçları olacak olan bütün grevlerin milli güvenliği bozabileceği sonucuna ulaştırabilecektir. Anayasal ve demokratik toplumda gerekli olmayan ve ölçüsüz müdahalelere yol açabilecek erteleme ile ilgili kararda ciddi tehlikelerin varlığını ve bu tehlikelerin somut grevin ertelemesi için demokratik toplumda zorlayıcı bir toplumsal ihtiyaca karşı geldiği gösterilmelidir. Görüldüğü

⁴¹² Sümer (2019, s.716-717); Sümer(2019, s.717,dn.6)

⁴¹³ Çalışma Hayatında Sosyal Diyalogun Geliştirilmesi Projesi (2018) *Türkiye'nin Sosyal Diyalog Alanındaki İLO Sözleşmelerine Uyumuna İlişkin İLO Denetim Organlarının Yorum ve Kararlarının Analizi* [Çevrimiçi]. Erişim Adresi: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/@europe/@ro-geneva/@ilo-ankara/documents/publication/wcms_666542.pdf (Erişim Tarihi: 03.03.2020)

üzere grev erteleme yetkisi sınırlı kullanılmalı ve kullanıldığında gerekçesi açıkça ortaya koyulmalıdır⁴¹⁴.

Mülga olan 2822 sayılı Kanunda, Bakanlar Kurulu kararı ile erteleme ile erteleme süresi içinde taraflar anlaşamazlar ise, uyuşmazlığın çözümü için zorunlu tahkim yolunu (Yüksek Hakem Kurulu) kabul edilmesinin (AY. m.54/ f.5, TSGLK md 34) Avrupa Sosyal Şartının 6. maddesindeki hakem sisteminin isteğe bağlı kılınması ve özgür toplum görüşme ilkesiyle bağdaşması mümkün değildi⁴¹⁵. 6356 sayılı Kanunun 63/3'e göre tarafların birinin isteği üzerine Yüksek Hakem Kurulunda çözümler diyerek şartla uyumlu hale getirilmeye çalışılmıştır. Ama madde metninin devamında YHK'ya başvuru süresini 6 iş günü tutup başvuru yapılmadığı takdirde işçi sendikasının yetkisinin düşürüleceği ifade edilerek aslında dolaylı bir zorunluluk öngörülmüştür. Kanımca Avrupa Sosyal Şart ile tam uyum sağlanmış görünmemektedir. Görünürde zorunlu tahkime gidip-gitmeme konusunda taraflara tercih hakkı bırakılmış olsa da, uygulamada, taraflardan birisi zorunlu tahkime başvurmadığı takdirde toplu iş sözleşmesi yapılamayacak demektir. Büyük olasılıkla işçi sendikası böyle bir sonuca varmak istemediği için zorunlu tahkim yoluna başvuracaktır⁴¹⁶.

3.2.Kanuni Grevin Sonuçları

3.2.1.İş Yerinden Ayrılma Zorunluluğu

SenTİSK 64/1'de işyeri işgali yasaklanarak, hem işyerine zarar verilmesini önlemek, hem de diğer işçilerin çalışma hürriyetine işverenin teşebbüs ve mülkiyet hakkı ile kamu düzenini korumak amaçlanmıştır⁴¹⁷. Bu madde grevin başlamasıyla birlikte işçinin işyerinden ayrılması gerektiğini öngörmektedir. İşçilerin grev esnasında işyerini terk etmenin yanında işyerinin giriş ve çıkış kapılarında da birikmemek durumundadırlar⁴¹⁸.

OĞUZMAN, işçilerin işyerini terk etmenin amacını işçilerin işyeri ile olan

⁴¹⁴ Sümer (2019, s.718)

⁴¹⁵ Eyrenci (1990, s.231)

⁴¹⁶ Gerek (2013, s.7)

⁴¹⁷ Sur (2019, s.473)

⁴¹⁸ Demircioğlu, Centel ve Kaplan (2019, s.361)

bağını kopararak işyerinde ileride zarar meydana gelmesine mani olma amacı taşımaktadır şeklinde değerlendirmektedir⁴¹⁹. Başka bir yazarda bu hükmün, greve katılmayıp işyerinde çalışmasını sürdüren işçilerin çalışma hürriyetlerini korumak amacının olduğunu ifade etmiştir⁴²⁰. Kanımca anılan hükmü, işçilerin greve katılma serbestliği kapsamında değerlendirebiliriz. Greve katılmayıp çalışmaya devam etmek isteyen işçilere engel olunmaması adına uygulanan bir hükümdür. Grev uygulamasının işyerinde uygulandığında greve katılan işçiler ile greve katılmak istemeyen işçilerin sürtüşmeleri kaçınılmaz ya da söz konusu olabileceğinden dolayı kanun koyucu işyerini terk etmelerini grev uygulayan işçiler bakımından zorunlu tutmuş ve aykırı davranışlar içinse cezai yaptırım öngörmüştür⁴²¹.

SenTİSK 64/2’de greve katılan işçilerin, işyerinin giriş ve çıkışını engelleyemez denilmektedir. Madde metninin bu kısmında kanun koyucu, işçilerin greve katılma serbestiyetini ve işverenin hak ve menfaatlerini korumaya çalıştığını görmekteyiz. Eğer greve katılan işçiler giriş ve çıkışı engellerlerse bu sendikal hürriyete müdahale olarak kabul edilmelidir⁴²².

İşyerini terk etmeyi reddeden grevci işçiler, işyerini işgal eylemi yapmış olup, aynı zamanda bu mülkiyet hakkına da tecavüz anlamına gelecektir⁴²³. İşyeri ayrılma zorunluluğuna rağmen işyerini terk etmemekte direnen işçiler, en yüksek mülki amirliğin emri ile güvenlik güçlerinin yardımı ile işyerinden çıkartılabilirler (SenTİSK md 74)⁴²⁴. SenTİSK 74/2’ye göre mülki amirin aldığı bu önlemler grevin uygulanmasını engelleyici bir durum oluşturmaması gerekmektedir.

İşyerinde ayrılma zorunluluğu çalışma serbestiyeti ile birlikte düşünülmesi ve değerlendirilmesi gereken bir husustur. İşçinin, işyerinden ayrılmaması sonucunda işyerinde çalışmak isteyen işçilere, greve katılan işçiler tarafından müdahale edilmesi söz konusu olabilir. Bu durum hem işverenin menfaatlerine aykırı bir durum oluşturmakla beraber Anayasa tarafından işçinin greve katılma konusunda güvence altına alınan bireysel iradesine müdahale niteliği taşıyacak ve hukuka aykırı bir durum ortaya çıkaracaktır. Çalışma serbestiyeti konusuna şimdi daha detaylı bir şekilde

⁴¹⁹ Oğuzman (1987, s.230)

⁴²⁰ Çelik, Caniklioğlu ve Canbolat (2019, s.1065)

⁴²¹ Narmanlioğlu (2001, s.698)

⁴²² Aktay (2019, s.296)

⁴²³ Tuncay ve Kutsal (2017, s.462)

⁴²⁴ Tuncay ve Kutsal (2017, s.421)

bakalım.

3.2.2. Çalışma Serbestiyeti

İşçilerin greve katılma konusunda bir serbestiyet tanınmıştır. Bu durum 6356 sayılı Kanununun 64. maddesinde Greve katılmayan veya vazgeçenlere hiçbir şekilde müdahale edilemeyeceği ifade edilerek güvence altına alınmıştır.

Toplu iş hukuku sistemimizde işçinin çalıştığı işyerinde uygulanmasına karar verilmiş greve, katılmak veya katılmamak tamamen kendi iradesine bırakılarak bir hak olarak düzenlenmiştir⁴²⁵. Kanun koyucu bahsedilen bu serbestiye, işçiler bakımından sendika üyesi olup olmaması yönünden bir sınırlama getirmemiştir. Yani greve katılıp katılmama hakkı sendika üyesi olmayan işçiler gibi grev kararı alan sendika üyesi işçilere de tanınmıştır⁴²⁶. Yargıtay 9. HD. vermiş olduğu bir kararında, işyerinde başlayan grevde greve katılmak için ayrıca sendika üyesi olması gerektiği vurgusu yapılmıştır⁴²⁷.

Anayasanın 54. maddesine göre grev hakkı işçiye tanınmış bir haktır. Grev hakkı bireysel bir işçi hakkı olup, her işçi greve katılıp katılmamakta kendi iradesi ile karar verecektir⁴²⁸. Bu açıdan düşünüldüğünde grev hakkı kullanımını, işçilerin bireysel olarak kendi iradeleri ile aldığı grev kararının kollektif olarak kullanımı sonucu ortaya koyulan eylem olarak ifade edebiliriz. Grev kararı almış sendikanın üyesi olan işçinin bireysel iradesi aksi yönde olabilir. Anayasanın 54. maddesi, işçiye bireysel olarak tanınan bu hakkın anayasal güvence altına alınmasını ifade eder. Bir yazar, Türk hukukunda grev hakkının çift görünümlü bir hak olduğunu ifade etmiştir. Gerekçe olarak; kullanılması bakımından toplu bir nitelik taşıması gereken, bu toplu niteliğin ortaya çıkabilmesi içinde hak sahiplerinin yani işçilerin greve katılıp katılmama noktasında seçim hakkı ve serbestisinin dikkate alınması zorunluluğu ile

⁴²⁵ Dulay (2014, s.358)

⁴²⁶ Özdemir, M. Ç. (2003) *İş Mücadelesine Katılmayan İşçilerin Hukuki Durumları*, Kamu-İş, Cilt.7, Sayı.2, s.2-29, s.13

⁴²⁷ "Yarg. 9. HD. E.2006/1570, K.2006/4778, T.27.02.2006"; Dulay (2014, s.352)

⁴²⁸ Kandemir, M. (2005) *Yasal Greve Katılmak İstemeyen İşçiler – İşverenin Çalıştırma Serbestisi*, Ankara Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi, cilt.54, sayı.4, s.183-211, s.185; Kandemir, M. (2013) *Toplu İş Sözleşmesinin Uygulanma Alanı*, Çalışma ve Toplum, cilt.39, sayı.4, s.167-214, s.194

kişisel bir görünüme sahip bir hak olduğunu dile getirmiştir⁴²⁹.

Greve katılma serbestiyeti, işçinin greve katılma veya katılmama özgürlüğü şeklinde ifade edilebilir. DEMİRCİOĞLU/CENTEL, bu durumu olumsuz grev özgürlüğü olarak tanımlamıştır⁴³⁰. İşçi sendikasının grev kararı alması ve bunu uygulamaya başlaması, işyerindeki tüm işçilerin grevci sayılmasını gerektirmez⁴³¹. Her işçi kendi bireysel iradesi ile bu hakkı kullanmakta serbesttir. Hatta sendika üyesi işçinin bile greve katılmama hakkı mevcuttur. Kanunda greve sadece grev kararı alan işçi sendikası üyelerinin katılabileceği noktasında açık ifade olmamakla birlikte uygulamada sendikalı, sendikasız işçiler grev uygulamasına gidebilmekte ve bu durum kanuna aykırı sayılmamaktadır⁴³². Greve katılmayan işçiye, sendika üyesi ise sendika kararına uymadığından dolayı yasadan veya sendika tüzüğüne dayanarak üyelikle ilgili yaptırımlar uygulanabilir. Bu husus üyelik ilişkisini ilgilendirir ve iş sözleşmesi üzerinde etkisi olmaz⁴³³. Grev kararına uymayan, grev kararı alan sendikanın üyesi işçiye, uygulanacak olan yaptırım sendika üyeliğinden çıkarma şeklinde olabilir⁴³⁴. Kanımca Anayasanın 54. maddesinde ve 6356 sayılı Kanunun 64. maddesinde yer alan işçilerin greve katılma konusunda bireysel iradelerini koruma hükmüne karşın sendikanın, üyesi olan işçiye greve katılmadı diye tüzüğe ve kanuna dayanarak üyelikle ilgili yaptırımlar hukuka uygun görünmemektedir.

Greve katılmayacak işçiler grev oylaması talebi ile grev uygulamasını engelleme yoluna gidebilir. Buradan çıkacak olan grev yapılmasının sonucu, grev uygulamasını engelleyebilir veya buradan çıkacak olan olumsuz bir sonuç grev uygulamasını destekleyici nitelikte olabilir. Asıl sorun yüzde 49 gibi bir oylama ile grev yapılmasının kararı çıkması sonucu yüzde 51 ile grev uygulamasına gidilmesi ve oylamaya katılanların hepsinin sendika üyesi olduğunu da varsayarsak, bu koşullarda grev uygulamasına gidilmesi ve yüzde 49'luk kısma sendika tüzüğüne veya yasadan kaynaklı üyelikle ilgili yaptırımların uygulanması, grev uygulamasında bireysel iradeyi korumaya çalışan Anayasa ve 6356 sayılı Kanunun 64. maddesi gereği hukuka

⁴²⁹ Karaca Gökçek, N. (1999) *Grev Hakkı ve Lokavtın İyi Niyet Kurallarına Aykırı Tarzda Kullanılması ve Sonuçları*, Anadolu Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi, cilt.15, sayı.1, ss.565-578, s.566

⁴³⁰ Demircioğlu ve Centel (2003, s.355); Demircioğlu, Centel ve Kaplan (2019, s.361)

⁴³¹ Demircioğlu, Centel ve Kaplan (2019, s.363); Oğuzman (1987, s.234)

⁴³² Çelik, Caniklioğlu ve Canbolat (2019, s.1054)

⁴³³ Tuncay ve Kutsal (2017, s.422); Oğuzman (1987, s.234)

⁴³⁴ Esener (1978, s.637)

uygun bir karar olmayacaktır. Sendika tarafından üyelerine uygulanacak yaptırım dolaylı olarak işçiyi cezalandırma yoluyla bireysel iradesini görmezden gelmektir. Demokratik toplumlarda grev hakkı, çok seslilik ve farklı görüşlerin varlığına saygı toplumun olmazsa olmazlarından. İşçinin sırf üyesi olduğu sendikanın grev kararına katılmadı diyerek üyelikten çıkarma yaptırımı demokratik ilkelerle bağdaşmamaktadır. İşçi, sendikanın misyonu ve vizyonu ile aynı görüşü paylaşmakla beraber sendikanın aldığı grev kararına muhalefet edebilmelidir. Bu demokratik toplumlarda olağan bir durumdur. Sendika üyesi işçi kendi iradesi ile alınan karara uymaz ise üyelikten çıkmalıdır. Sendika tüzüğüne dayanarak üyelik ile ilgili yaptırımlara tabi tutulması yukarıda ifade ettiğimiz gibi hukuka uygun durum oluşturmamakla beraber demokratik toplum gerekliliğine de uymamaktadır.

Grev kararının uygulama tarihinden itibaren greve katılmayan işçi daha sonra grev kararına uyararak greve katılamaz⁴³⁵. Grev uygulamasının başladığı güne kadar işçiler greve katılıp katılmamak konusunda karar vermek zorundadırlar. Bunun yanında greve katıldıktan sonra grevden vazgeçmek de mümkündür. Ancak grevden vazgeçen bir işçi o greve tekrar katılamaz⁴³⁶. Grevin uygulanacağı bildirildiği tarihten greve çıkmayan, grev esnasında işini bırakmayan işçinin grev niyeti olsa bile yaptığı eylem grev teşkil etmeyeceği ve kanunen tanımlanan grev kavramı dışında kalacağını söyleyebiliriz⁴³⁷. Bildirilen tarihte greve katılan tüm işçilerin birlikte işi bırakmak suretiyle grev başlatılmalıdır⁴³⁸. Greve başlayan bir işçi sonradan greve katılmaktan vazgeçebilir. Yargıtay bir kararında, başta greve katılmayıp daha sonrada greve katılarak işyerinde devamsızlık yapan işçinin, işveren tarafından iş sözleşmesinin feshini haklı nedenle fesih nedeni olarak görmüştür⁴³⁹.

İşveren, başta greve katılmayıp veya greve katılıp vazgeçen işçileri çalıştırıp çalıştırmamakta serbesttir. Greve katılmayan işçileri, işverenin çalıştırma zorunluluğu yoktur. Çalıştırmadığı takdirde ise iş sözleşmeleri greve katılan işçiler gibi askıda kalacak ve ücret isteme hakları da olmayacaktır⁴⁴⁰. İşveren, İşçilerin

⁴³⁵ Tuncay ve Kutsal (2017, s.422)

⁴³⁶ Esener (1978, 637)

⁴³⁷ Narmanlıoğlu (2001, s.692)

⁴³⁸ Sur (2019, s.472)

⁴³⁹ “Yarg. 9HD. E.2006/1520 K.2006/4778 T.27.02.2006”, *Kazancı*, [Çevrimiçi]. Erişim Adresi: <http://www.kazanci.com> (Erişim Tarihi: 15.02.2020)

⁴⁴⁰ Esener ve Demir (2019, s.148)

çalışması grev nedeniyle verimsiz olacağı düşüncesiyle gereksiz işletme giderlerini kısma düşüncesiyle bu yolu seçebilir⁴⁴¹.

İşveren grev süresince greve katılmayan veya greve katılmaktan vazgeçen işçileri çalıştırma serbestiyeti hakkını nasıl kullanmalıdır? Yirmi işçinin greve katılmadığı bir işyerinde işveren, keyfiyetine göre on beş işçiyi çalıştırıp beş işçiyi çalıştırmayabilir mi? Bu soruya yazarlarımız, iş kanunda yer alan işverenin işçiye karşı “eşit işlem borcu” kapsamında değerlendirmelerde bulunmuşlardır. TUNÇOMAĞ/CENTEL, işveren greve katılmayan veya katılmaktan vazgeçen işçileri çalışıp çalıştırmamakta serbest olmakla beraber işveren bu hakkını işçilere karşı eşit işlem borcu olduğu gerçeğinden dolayı fiili, hukuki farklılıklar haklı kıldığı takdirde işçilerine eşit olmayacak davranışlarda bulunabileceğini ifade etmiştir⁴⁴². OĞUZMAN, işverenin işyerinde keyfi olarak bazı işçilere iş vermek bazılarına iş vermemek yetkisi bulunduğu kabul edilemez olduğu görüşündedir⁴⁴³. Kısaca işverene tanınan bu hak, mutlak bir hak olmamakla birlikte devam eden iş sözleşmesinden kaynaklı işverenin eşit işlem borcuna aykırı olacak şekilde kullanılmamalıdır.

İşverenin, greve katılmayan işçileri çalıştırmaması lokavt değildir. Kuşkusuz işverenin çalıştırmama yetkisi grev süresi ile sınırlıdır. Grev sona erince, iş vermeyen işverenin davranışı lokavt olarak nitelendirilir⁴⁴⁴.

İşveren çalışmak isteyen işçileri çalıştırır ise sadece kendi işlerinde çalıştırabilir. Grev yapan işçilerin yerine çalıştıramaz. Bu hüküm belirli işleri olan işçilerle ilgili olup normal zamanda değişik işlerde çalıştırılan işçilerin aynı şekilde çalıştırılmalarına engel değildir⁴⁴⁵. Bu hükmün koyulma amacı grevin etkinliğini korumaktır⁴⁴⁶.

SenTİSK 64/3’e göre grev başlamadan önce üretilen ürünlerin satılmasına ve işyeri dışarına çıkarılmasına engel olunamaz. Kanun koyucu bu hükümlerle birlikte işverenin menfaatlerini koruma amacıyla bir tavır takınmıştır. Ayrıca bu işleri yapan işçilerin greve katılması halinde kanunda belli bir düzenlemede yer almamaktadır.

⁴⁴¹ Sur (2019, s.509)

⁴⁴² Tunçomağ ve Centel (2018, s.482)

⁴⁴³ Oğuzman (1987, s.236-237)

⁴⁴⁴ Çifter, A. (2002a) *Türk Hukukunda Yasal Grevin Greve Katılmayan ve Greve Katılmayan İşçiler Açısından Sonuçları*, İstanbul Ticaret Üniversitesi Dergisi, sayı.1, ss.87-99, s.91

⁴⁴⁵ Çelik, Caniklioğlu ve Canbolat (2019, s.1064)

⁴⁴⁶ Çifter (2002a, s.91)

Yargıtay 7. HD bu durumda greve katılmayan işçilerin, greve katılan işçilerin işlerini yaptırılabilceği kararı verilmiş ve 68/2 bakımından istisna oluşturmuştur⁴⁴⁷.

Sendikasız olup greve katılmayan işçilerin işveren tarafından çalıştırılmaması sonucu, sendika üyesi olmadığı için sendika yardımlarından da yoksun kalacağı ve bu süreçte de STİSK 63/3 gereği başka işte çalışmaları da mümkün olmadığından dolayı kanunda bu işçiler için istisnai bir düzenlemeye yer verilmesi yararlı olacaktır⁴⁴⁸.

Grev sonucunda yapılan toplu iş sözleşmesinden greve katılmayan işçiler yararlanamazlar fakat toplu iş sözleşmesi hükmünce bunun aksi kararlaştırılabilir(SenTİSK M.39/8). Bir yazar, bu madde metnine ilişkin olarak eleştiride bulunmaktadır: *“Sendikaların toplu iş mücadelesinde en etkin silahı olan grevin, kendi üyelerinin katılımını sağlamak amacıyla ileride imzalanacak sözleşmeden greve katılmayan işçileri faydalandırmama gibi tehdit içeren bir yöntemle, etkinleştirilmeye çalışılması kanaatimizce toplu iş hukukunun genel ruhuna aykırılık teşkil etmektedir. Zira bir sendikaya üye olmak veya olmamak Anayasamızda güvence altına alındığı gibi (AY md 51/3), bu hakkın bir uzantısı olarak greve katılmayıp çalışmaya devam etme de güvence altına alınmıştır.”* Aynı yazar, dayanışma aidatı ödeyenlerin toplu sözleşmeden faydalanma hakkını da eleştirmekte ve şu ifadeleri kullanmaktadır: *“Taraflar işçi sendikasına üye bulunmayanlar, sonradan işyerine girip de üye olmayanlar veya imza tarihinde taraf sendikaya üye olup da ayrılanlar veya çıkarılanlara tanınması da, taraf sendika üyesi bulunup da greve katılmama hakkını kullanan bir işçiye yönelik bir hak ihlali olarak düşünülmelidir⁴⁴⁹.”*

Belirtmeliyiz ki greve katılma ve katılmama konusunda işçiler serbesttir. Greve katılmayan veya vazgeçen bir işçinin işyerinde çalışması hiçbir şekilde engellenemez olmakla birlikte işverende bu işçileri çalıştırıp çalıştırmamakta serbesttir. Sendikalı işçiler için bu hak, pozitif sendika hürriyeti içerisinde değerlendirilmelidir⁴⁵⁰.

3.2.3.Grevin İş Sözleşmesine Etkisi

6356 sayılı Kanununun 66/2 maddesine göre *“Kanuni bir grev kararının*

⁴⁴⁷ “Yarg. 7.HD. E.16364, K.10456, T.10.05.2016”; Esener ve Demir (2019, s.148-149)

⁴⁴⁸ Esener ve Demir (2019, s.148)

⁴⁴⁹ Özdemir, M. Ç (2003, s.14)

⁴⁵⁰ Aktay (2019, s.296); Aktay, Arıcı ve Senyen-Kaplan (2013, s.603)

alınmasına katılma, teşvik etme, greve katılma veya greve katılmaya teşvik etme nedeniyle bir işçinin iş sözleşmesi feshedilemez.”

Madde metninden anlaşılacağı üzere kanuni olarak yapılan bir grevde işverenin işçinin iş sözleşmesini feshedemeyeceği açıkça ifade edilmekle beraber 6356 sayılı Kanunun 67. maddesinde kanuni grev süresince iş sözleşmesinin askıda kalacağını belirtmiştir. Kanuni düzenleme gereği iş sözleşmesini sona erdirecek bir yasal grev mevcut olmadığı ve grev esnasında greve katılan işçinin de iş sözleşmesi kendiliğinden son bulmadığı için işçinin greve katılması, işverene akdin fesih imkanı vermeyecektir⁴⁵¹.

Greve katılan veya katılmamakla birlikte işverence çalıştırılmayan işçilerin iş sözleşmeleri ile iş sözleşmelerinden doğan hak ve borçları askıda kalır⁴⁵². SUR, askıda kalanın, iş sözleşmesinden doğan hak ve borçların tümünün olmadığını, işçi ve işverenin temel edimleri olan iş görme borcu ile ücret ödeme borçları olarak ifade etmiştir⁴⁵³. TUNÇOMAĞ/CENTEL, iş sözleşmesinin grev nedeniyle askıya alındığı için, grev süresince işçinin işyerine ait olması ile işverenin işçisi olduğu durumunun mevcut olduğunu ve bu durumdan kaynaklı olarak işçi ve işveren arasındaki hak ve borçların sona ermeyeceğini, işçinin sadakat, işvereninde işçiyi gözetme borcu devam edeceğini ifade etmiştir⁴⁵⁴.

Ercan AKYİĞİT, temel edimlerin askıda kalmasına rağmen yan edimlerin daralmakla beraber varlığını sürdürdüğünü ifade etmiş ve bu yan edimlerden işçinin sadakat borcunu ve işverenin işçiyi gözetme borcunu özel bir yere koymuştur⁴⁵⁵. SUR'da, işçinin yan edim olan; saygı, sadakat, sır saklama borcu, işverenin de işçiyi gözetme, eşit işlem borçları devam etmekte olduğunu söylemiştir⁴⁵⁶. Eda MANAV ÖZDEMİR, iş görme borcuna dayalı olan yan edimlerde askıdadır diyerek; iş görme borcuna dayalı yan edimler ile iş görme borcuna dayalı olmayan yan edimler arasında bir ayrıma gitmiştir⁴⁵⁷. Askıda kalan bu edimleri; iş görme borcuna dayalı olan itaat borcu, sadakat(iş görmeye dayalı olmayan sadakat borcu devam eder) borcu, işi özenle

⁴⁵¹ Akyiğit (2015, s.776)

⁴⁵² Demircioğlu, Centel ve Kaplan (2019, s.368)

⁴⁵³ Sur (2019, s.477) aynı görüşte Akyiğit (2015, s.766-777)

⁴⁵⁴ Tunçomağ ve Centel (2018, s.470)

⁴⁵⁵ Akyiğit (2015, s.766-777)

⁴⁵⁶ Sur (2019, s.478)

⁴⁵⁷ Daha detaylı bilgi için bakınız: Özdemir, E. M. (2016, s.187-189)

yerine getirme borcu gibi örneklerle ifade etmiştir.

Grev süresince işçinin iş sözleşmesi, kanuni düzenleme gereği iş sözleşmesinin askı hali söz konusu olduğundan, işçinin işverene karşı olan iş görme borcunu yerine getirmedeğinden kasıtlı işveren tarafından feshedilemez. Bu haktan greve katılan, katılmayan veya işveren tarafından çalışmak istemesine rağmen çalıştırılmayan işçilerde yararlanır⁴⁵⁸. Kanuni bir grevde grev süresince işçinin işverene karşı olan iş görme borcunu yerine getirmemesi bir hakkın kullanımına dayandığından dolayı iş sözleşmesine aykırılık oluşturmamaktadır⁴⁵⁹. Bu hak, en başta Anayasadan ve 6356 sayılı Kanundan dayanmaktadır. Kanuni grev süreci zarfında işveren işçiyi işten çıkaramaz. İşçiyi greve katıldığından dolayı askıda olan iş sözleşmesi feshedilirse işçinin grev hakkının engellenmesi durumu mevcut olmakla beraber anayasal güvence altına alınan grev hakkı ihlal edilecektir. Madde metninde yasal greve katıldığından dolayı işçinin iş sözleşmesi feshedilemeyeceği de açıkça belirtilmiştir. 6356 sayılı yasada açıkça bu durum belirtilmediğini varsayarsak bile grev hakkı Anayasada korunan bir hak olduğu için işveren tarafından bu hakkı engelleyebilecek uygulamaların hak ihlali sonucuna varılması gerekecektir.

Yasal bir grevin varlığında işçinin iş sözleşmesinin askı halinden bahsedebiliriz. İş sözleşmesinin askı hali ancak kanuni grevin başlamasından itibaren ve sadece greve katılan veya greve katılmamasına rağmen işveren tarafından çalıştırılmayanlar için söz konusu olmaktadır⁴⁶⁰. İşçinin greve katıldığını işverene bildirmesi gerekmemeyle birlikte; rapor, izin yıllık izin gibi başka mazeret neticesinde gelmemesi greve katıldı anlamına gelmemektedir. Başka bir sebeple işe gelmediğinin ispat yükü işçidedir⁴⁶¹.

Grev süresince iş sözleşmesinin askıda kalması modern iş hukukumuzda, işçinin iş ilişkisinin devamını sağlayarak iş güvencesini temin etmek adına hüküm altına alınmış bir hukuki yöntemdir⁴⁶². İş sözleşmesinin askıda olması, işin sürekliliği ve işin güvencesini sağlaması açısından çok önemli bir kurumdur⁴⁶³. Askıda olma hali

⁴⁵⁸ Tunçomağ ve Centel (2018, s.468)

⁴⁵⁹ Çelik, Caniklioğlu ve Canbolat (2019, s.1061) aynı görüşte Sur (2019, s.477)

⁴⁶⁰ Oğuzman (1987, s.212)

⁴⁶¹ Çelik, Caniklioğlu ve Canbolat (2019, s.1057)

⁴⁶² Süzek (1989, s.14)

⁴⁶³ Özdemir, E. M. (2016, s.182)

işçiye feshe karşı koruma güvencesi sağlamaktadır⁴⁶⁴. İşçinin grev hakkını kullanması açısından, bir güvence sunulması amaçlanmıştır. İşçinin anayasal olarak güvence altına alınan grev hakkı, grev süresince iş sözleşmesinin askıda kalması yolu ile korunmaya çalışılmıştır. Grev süresince işçi ile işveren arasında bir iş sözleşmesi vardır ama bu sözleşme grev süresince temel edimler açısından askıdadır. İşçi ile işveren arasındaki yan edimlerin devam ettiğinden bahsedebiliyorsak sözleşme ilişkisinin dolaylı olarak devam ettiği sonucuna varabiliriz. Grev ve lokavt sonucu, işçinin kusursuz ve geçici bir süre işverene karşı olan iş görme borcunu yerine getirmesi mümkün gözükmemektedir⁴⁶⁵. Buna karşın işçi, grev süresince işyerinin işçisi olarak sayılmakla beraber işçi ve işveren açısından karşılıklı yan edimlerin varlığı devam etmektedir⁴⁶⁶. Devam eden yan edimler; işçini sadakat ve sır saklama borcu, işvereninde eşit işlem ve işçiyi koruma borçlarıdır⁴⁶⁷. Grev esnasında işçi ile işverenin karşılıklı devam eden yan edimlerinin işçi tarafından ihlali neticesinde işveren, iş sözleşmesini haklı neden dayanarak feshedebilir. Buna karşın işveren, işçiyi grev esnasında temel edimlerin ihlaline dayanarak iş sözleşmesini feshedemeyecektir. Grev süresince işçi ile işveren arasındaki ilişkide, temel edimlerin askı halinde olmakla beraber yan edimlerin devam ettiği şeklinde yorumlanması; işçi ile işverenin birlikte haklarının korumaya yönelik bir denge unsuru oluşturma çabası olarak görebiliriz.

Başka bir açıdan bakıldığında, SenTİSK 67/1'e göre kanuni greve katılan, greve katılmayan veya katılmaktan vazgeçip de grev nedeniyle çalıştırılmayan işçilerin iş sözleşmesi askıda kalıyor. Bu süreçte; askıda olan ücret (temel edim) ödeme borcu işveren tarafından, kanuni hakka dayanarak yerine getirilmemektedir. Sendika üyesi olan greve katılan işçilere, sendika bu süreçte ekonomik olarak destek verebilmektedir. Greve katılmayan veya vazgeçen sendikalı veya sendikasız işçinin, grev süresince işyerinde çalıştırılması işverenin insiyatifine bırakılmıştır. Eğer işveren, greve katılmayan veya greve katılmaktan vazgeçen işçiyi kanuni hakkına dayanarak çalıştırmaz ise; söz konusu işçiler açısından bir mağduriyet durumu olmaktadır. Kanun koyucunun bahsettiğim gerekçelerden kaynaklı olarak, söz konusu işçiler için ayrıca bir düzenleme yapması gerektiği kanısındayım. Bu görüşümü daha önce ifade

⁴⁶⁴ Tuncay ve Kutsal (2017, s.428)

⁴⁶⁵ Sarper, S. (2007) *İş Akdinin Askıya Alınması ve Ücretsiz İzinler*, D.E.Ü.H.F. Dergisi, sayı.9, ss.112-130, s.115

⁴⁶⁶ Şahlanan, F. (2013) *6356 Sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu Sendikalara İlişkin Hükümler*, Çalışma ve Toplum, cilt.39, sayı.4, ss.110-142, s.121

⁴⁶⁷ Sur (2019, s.479) aynı görüşte Çelik, Caniklioğlu ve Canbolat (2019, s.1063)

etmiş ve burada yinelemiş bulunmaktayım.

Kanuni bir grevin sona ermesiyle birlikte askıya alınan iş sözleşmesinden doğan hak ve borçlar tekrar yürürlüğe girer. Bu nedenle kanuni grev sona erdiği takdirde, işçi iş görme borcunu, işveren de ücret ödeme borcunu ifa etmek zorundadır⁴⁶⁸.

Grev süresince işçinin devamsızlığı yasal bir hakkına dayandığından dolayı işveren tarafından iş sözleşmesi feshedilemez. Feshedilme durumunda haksız fesih durumu söz konusu olup haksız fesih hükümleri uygulanmalıdır⁴⁶⁹.

3.2.4. Başka İşçi Çalıştırmama-Başka Yerde Çalışmama Yükümlülüğü

SenTİSK 68. maddesi gereği grev süresince iş sözleşmesi askıda kalan işçilerin bu süre zarfında başka işyerinde çalışması yasaklanmıştır. Bu konuyu, grev süresince iş sözleşmesinin askı halinde bulunmasıyla birlikte değerlendirebiliriz. Grev süresince iş sözleşmesi askıda kalması ile birlikte sadece iş sözleşmesinin temel edimlerinin askıda kaldığını, diğer işçi ile işveren arasındaki yan edimlerin ilişkisinin devam ettiğini ifade etmiştik. Bu yan edimler; iş görme borcuna dayanmayan sadakat, sır saklama ve rekabet etmeme gibi edimlerdir. İşçinin grev süresince başka bir yerde grev çalışması bahsettiğim yan edimlerin ihlali niteliği taşıyacaktır. Bu ihlal, işveren açısından haklı nedenle fesih nedeni olacaktır. OĞUZMAN, iş sözleşmesinin askı süresinde, işçiler çalışmak, işveren ücret ödemek borcundan kurtulsa da hizmet akdi sona ermiş olmadığı için işçilerle işveren karşılıklı olarak saygı ve sadakat mükellefiyetleri devam ettiğini ifade etmiş ve devamında; işçilerin veya işverenin bu mükellefiyete aykırı davranışlar, karşı tarafın akdi derhal feshetmesine imkan veren bir haklı neden teşkil ettiğinden bahsetmiştir. Söz konusu ihlalin 6356 sayılı Kanununun 68/3'te haklı nedenle fesih ile sonuçlanan bir durum olduğunu belirtmiştir⁴⁷⁰.

İşçi grev süresince başka bir işyerinde çalışamaz. Madde metninde bu açıkça ifade edilmiştir. Grev süresince kendi emeği ile çalışabilir mi? Bu konuda farklı görüşler mevcuttur. Bu soruya TUNCAY/KUTSAL, 68. madde de belirtilen başka

⁴⁶⁸ Sümer (2019, s.697); Çifter. A. (2002) Türk Hukukunda Hizmet Akdinin Yasal Grev Süresince Askıda Kalmasının Sonuçları, AÜEHFD, cilt.6, sayı.1-4, ss.229-246, s.234

⁴⁶⁹ Çifter (2002, s.246)

⁴⁷⁰ Oğuzman (1987, s.223)

işyerinde çalışma yasağı; başka işveren ile iş sözleşmesiyle çalışma yasağını kapsamaktadır ve bundan dolayı işçinin grev süresince bağımsız olarak bir faaliyette bulunmasını engellememektedir⁴⁷¹ şeklinde cevap vermiştir. Eda Manav ÖZDEMİR, maddenin başka bir işverenin yanında çalışmasının yasak olduğunu, başka bir iş tutamayacağına ilişkin bir düzenleme olmadığını ve sokakta işportacılık, kendi tarlasında çalışmak gibi bağımsız faaliyet sürebileceği görüşündedir⁴⁷². SUR, işçinin başka işverenin hizmetinde olmadığı sürece kendi işinde çalışabileceğini, bu durumun yasaklanmadığını ifade etmiştir⁴⁷³. AKTAY/ARICI/SENYEN-KAPLAN, grev süresince greve katılan işçinin başka bir işverene bağlı olmadan bağımsız olarak gelir getirici bir faaliyette bulunabileceğinin mümkün olduğunu belirtmiştir⁴⁷⁴. NARMANLIOĞLU, grev sırasında işverenin grevcilerin yerine başka işçilerin çalışmasına izin verilseydi, grevin işveren üzerinde baskı yapma imkanı olmayacak; grevci işçilerinde başka bir iş yapmaları para kazanma yolu acık olsa idi, ücret kaybından dolayı işçilerin baskı altında kalmaları da söz konusu olmayacağını ifade etmiştir⁴⁷⁵. Burada NARMANLIOĞLU, işçilerin para kazanmalarını sağlayan her türlü faaliyeti yasak kapsamı içinde tutmuştur⁴⁷⁶. Nedeninde ise grev eyleminin her iki taraf için oluşturacak baskının dengelenmesini ifade etmeye çalışmıştır. Kanımca bu hükmün ortaya çıkmasında, grev süresinin uzaması ve işçinin bağımsız iş faaliyeti sonucu ücret noktasında işverene muhtaç olmaması durumunun ortaya çıkması ile işveren açısından, yapılan grev eyleminin ölçüsüz bir durum oluşturacağı kaygısı vardır.

İşveren grev süresince greve katılan işçinin yerine o işi yapacak başka bir işçide alamaz. Kanun koyucunun bunu yasaklamasındaki amacı işveren tarafından grev kırıcı eylemlerine karşı bir grev hakkına koruma sağlamaktır. AKTAY, konu ile ilgili görüşlerini şu şekilde ifade etmiştir: Greve katılan işçinin yerine başka bir işçinin alınıp, greve katılan işçinin işini yapması sonucu, grev süresince işverene zarar verilmemesi ve işçinin grevde arzu ettiği sonuca varamamasında etkisi olduğu açıktır. Bundan dolayı kanun koyucu işverenlerin grevin etkisini azaltıcı ya da tamamen ortadan kaldırıcı bu tipteki faaliyetleri grev kırıcılığı olarak görmekte, bu tip

⁴⁷¹ Tuncay ve Kutsal (2017, s.437)

⁴⁷² Özdemir, E. M. (2016, s.257)

⁴⁷³ Sur (2019, s.469)

⁴⁷⁴ Aktay, Arıcı ve Senyen-Kaplan (2013, s.608)

⁴⁷⁵ Narmanlıoğlu (2001, s.699)

⁴⁷⁶ Narmanlıoğlu (2001, s.700)

uygulamaları yasaklamaktadır⁴⁷⁷. İş sözleşmesi grev haricinde başka bir sebeple son bulan bir işçinin yerine, işveren tarafından başka işçi alınabilir. Grevden vazgeçen veya greve katılmayan işçiyi, işveren çalıştırırsa, grev öncesi kendine tanımlanan işinde çalıştırabilmekle beraber greve katılan işçinin yerine çalıştıramaz. Kısaca greve katılmayanların greve katılanların yerine çalıştırılmama yasağı işyerinde her işçinin göreceği işin belirli olmasına, yani her iş için belirli bir kadro tanımı yapılmış olmasına bağlıdır⁴⁷⁸. Ancak boş bir kadroya veya işyerinin genişletilmesi nedeniyle işçi alınması, gerçek amacın bu olması halinde, istisnaen geçerli sayılabilir⁴⁷⁹. Ayrıca işyerinde bir işin yapılması gelişigüzel herkes tarafından yapılabiliriyorsa bu alanda işverenin işçi çalıştırması yasak değildir.

6356 sayılı Kanununun 68/3'te bir istisnai bir durum getirilmiş olup kısmi süreli işçilerin haftalık çalışma süresini aşmayacak şekilde başka bir işyerinde çalışma olanağına izin verilmiştir. Başka bir istisnai bir durumda SenTİSK 64/3 maddesi grev süresince söz konusu departmanlarda çalışan işçilerin greve katılması sonucu oluşan durum tartışma konusu olmuş ve farklı kararlara neden olmuştur. SenTİSK 64/3'e göre grev başlamadan önce üretilen ürünlerin satılmasına ve işyeri dışarına çıkarılmasına engel olunamaz. Bu işleri yapan işçilerin greve katılması halinde kanunda belli bir düzenleme olmayıp Yargıtay 7. Hukuk dairesi bu durumda greve katılmayan işçilerin greve katılan işçilerin işlerini yaptırılabilceği kararı verilmiş ve 68/2 bakımından istisna olmuştur⁴⁸⁰.

Grev süresince işyeri sahibi aldığı işi başka bir işverene yaptırabilir mi? SUR, böyle bir durumda işverenin, işi başka bir işyerinde yaptırmasında herhangi bir yasal engel olmadığı görüşündedir. Yargıtay'ın bir kararındaki⁴⁸¹ işyeri sahibinin başka bir işverene iş yaptırtmasını grevin aşılması ve kırılması anlamı taşıdığı konusundaki verdiği kararını hukuki dayanaktan yoksun görmekte ve başka işverene verilmesini engelleyen herhangi bir yasal dayanak yoktur şeklinde eleştirmektedir⁴⁸².

Genel olarak değerlendirdiğimizde altın kelimenin işverenin grev kırıclılığını engellemek ve işçinin grev hakkını korumak olduğunu söyleyebiliriz. Ne greve

⁴⁷⁷ Aktay (2015, s.362)

⁴⁷⁸ Tuncay ve Kutsal (2017, s.436)

⁴⁷⁹ Tunçomağ ve Centel (2018, s.479)

⁴⁸⁰ Esener ve Demir (2019, s.148-149)

⁴⁸¹ "Yarg. 9. HD. E.1992/8607 K.1993/10241, T.15.6.1993"

⁴⁸² Sur (2019, s.469)

katılanlar başka işyerinde çalışabilir ne de işveren greve katılanlar yerine işçi alabilir. Bu karşılıklı pasivizm, grevin baskı etkisini azaltmasına ve silahların eşitliği ilkesinin bozulmasına engel olma amacı taşımaktadır⁴⁸³. İşçinin grev hakkının etkin bir şekilde işveren üzerinde kullanması amacıyla bu tür yasakların olduğunu görmekteyiz. Kanımca bu süreçte işçinin, grevi etkin bir araç olarak işverene karşı kullanması için kanun koyucu, grev kısıcılığı önleyen maddeler düzenlemiştir. İşçinin bu süreçte bağımsız iş faaliyetinde bulunabilmesini yasaklayan herhangi bir hüküm yoktur. Bu bağımsız iş faaliyeti başka bir işverene iş sözleşmesi ile bağlı olacak veya başka bir işyerinde çalışacak şekilde değil, kendi emeği ile kazanç sağladığı iş şeklinde düşünmeliyiz.

Son olarak ILO Sendika Özgürlüğü Komitesi kararlarında, grevci işçiler yerine yeni işçi alınmasının grev hakkının amacına uygun kullanımını engelleyeceğini belirtilmiştir⁴⁸⁴. Bu maddeye aykırı bir durum söz konusu olursa işveren idari para cezasına çarptırılacaktır.

3.2.6.Zarardan Sorumluluk

Grev uygulaması ile birlikte grevcilerin kasıt ve kusurlarından dolayı işyerinde zarar ortaya çıkabilir. 6356 sayılı Kanunda bu konuyu düzenleyen bir madde söz konusudur.

SenTİSK madde 64: ”(5) *Grev esnasında greve karar veren sendikanın kusurlu hareketi sonucu grev uygulanan işyerinde neden olunan maddi zarardan sendika sorumludur. Yetkili işçi sendikasının kararı olmadan işçi ya da yöneticilerin bireysel eylemlerinden kaynaklanan zararlardan kusuru olan yönetici ya da işçi sorumludur.*”

Anayasanın mülga olan 54/3 maddesine dayanarak mülga olan 2822 sayılı Kanununun 47. maddesinde, grev esnasında greve katılan işçilerin ve sendikanın kusurlarından dolayı olan zarardan sendikaya sorumluluk yükliyordu. Sendikanın kendi kusuru ve kastı ile yaptığı zarardan sorumlu olması doğal iken grevci işlerin kendi kusurları ve kastları ile yaptıkları zarardan sendikanın sorumlu tutulması

⁴⁸³ Tuncay ve Kutsal (2017, s.436)

⁴⁸⁴ Naneci-Arıci (2016, s.35)

hukuken uygun değildi. Greve katılan işçilerin sendikalı olup olmadığına bakılmaksızın, işyerinde meydana gelebilecek tüm zararın sorumluluğu sendikaya yükletilmekteydi. Sendikanın burada objektif bir sorumluluğu vardı diyebiliriz. Yürürlükte olan 6356 sayılı Kanununun 64. maddesi hukuken uygun olmayan bu durumu düzenlemiştir. Yeni hüküm kanuni grev süresince işyerine verilen maddi zararlardan, kim kusuru ile sebep olmuş ise sorumluluğu ona yüklemektedir⁴⁸⁵. Hükümün(SenTİSK 64/5) gerekçesi şu şekilde belirtilmiştir: “*Kanuni bir grev sırasında kusurlu hareketler sonucu bir zarar meydana gelmişse, kusurlu görülen işçi ya da yöneticilerin şahsi sorumluluk getirilmiş, sendika tüzel kişiliği bu sorumlu hareketten dolayı sorumlu tutulmamıştır...*”⁴⁸⁶. Yeni hükümün en dikkat çekilesi noktası, gerekçede görüldüğü üzere kusur sorumluluğu getirilmiş olmasıdır.

Grev kararı veren sendikanın kusuru var ise işyerinde meydana gelen maddi zararlardan gene sendikanın sorumluluğu ifade edilmiştir. Sendikanın kusurlu olması, sendika tüzel kişiliğinin grev süresince aldığı kararlar ile işverenin maddi zarara uğraması şeklinde olabilir. AKTAY/ARICI/SENYEN-KAPLAN, grev esnasında sendikanın kusurlu hareketi sonucu oluşan maddi hasarlardan sendikanın sorumlu tutulmasını eleştirmiştir. Sendikanın tüzel kişiliğine vurgu yaparak asıl olanın tüzel kişiyi temsil edenin sorumlu olması gerektiğini ifade etmiştir. Bundan dolayı tüzel kişiyi temsil edenin kanuna aykırı eylem ve işlemlerinin sorumluluğu tüzel kişiye yüklemek uygun olmamakla beraber tüzel kişiyi temsil edene sorumluluk yükletilmesi gerektiği kanısındadır⁴⁸⁷.

Kanuni bir grevde işyerinin çalışmamasından doğan zarar, grevin kanuna uygun sonucu olduğu için bu zararda sorumluluk söz konusu değildir⁴⁸⁸. İşin durması sonucu işverenin kazançtan yoksun kalması ve üçüncü kişilere karşı yükümlülükleri zamanında yerine getirmemesinden doğan sorumluluk, grev ile uygun illiyet bağı bulunması şartıyla bu sorumluluğun kapsamında değerlendirilmez⁴⁸⁹. Bu sorumluluk sadece maddi zararlar içindir, manevi zararların tazmini genel hükümlere tabidir⁴⁹⁰.

“Grev esnasında, işyerine salt grev hakkının kullanılmasından doğacak

⁴⁸⁵ Tuncay ve Kutsal (2017, s.442)

⁴⁸⁶ Sur (2019, s.494)

⁴⁸⁷ Aktay, Arıcı ve Senyen-Kaplan (2013, s.604)

⁴⁸⁸ Oğuzman (1987, s.244)

⁴⁸⁹ Sur (2019, s.491)

⁴⁹⁰ Oğuzman (1987, s.245)

zararlardan başka, ayrıca kusur ile zarar verilmiş olması halinde bu zararın kim tarafından tazmin edileceğine ilişkin olarak kanunun yeni hükmü, kusuru takip etmektedir. Buna göre sebep olunan maddi zarardan, zarara sebep olan kusurlu davranışlar işçi sendikasına ait ise sendika, sendikanın herhangi bir kararı olmaksızın işçilerin veya sendika yöneticilerinin kusurlu bireysel eylemleri söz konusuysa bu kişiler şahsen sorumludurlar⁴⁹¹.” SenTİSK 64/5 maddesine bakarak kusur sorumluluğunun varlığını görebiliriz. Burada dikkat edilmesi gereken nokta 64/5 deki sorumlu tutulan tazminat, kanuni bir greve katılan sendikanın, işçilerin veya yöneticilerin bireysel kusurlu hareketleri sonucu grev uygulanan işyerinde sebep oldukları maddi zarardan sendikayı, bireysel işçileri veya yöneticileri sorumlu tutan tazminatı kapsamaktadır⁴⁹².

Son olarak başta alınan kanun dışı grev neticesinde doğan kusurların tazmini ve sorumluluğu SenTİSK 70/2 kapsamında değerlendirilmelidir. SenTİSK 64/5 ve SenTİSK 70/2 birbiri ile karıştırılmamalıdır. SenTİSK 70/2 maddesine kanun dışı grevin sonuçlarında tekrardan değineceğiz.

3.3.Kanuni Lokavtın Unsurları

6356 sayılı Kanununun 59. maddesi 2. fıkrasında kanuni lokavt tanımı yapılmıştır. Bu tanımdan hareket ederek unsurlarına tek tek değinmeye çalışacağız.

SenTİSK 59/2: “*Toplu iş sözleşmesinin yapılması sırasında uyuşmazlık çıkması ve işçi sendikası tarafından grev kararı alınması hâlinde bu Kanun hükümlerine uygun olarak yapılan lokavta kanuni lokavt denir*”

3.3.1.Mesleki Amaç

SenTİSK 59/2’de kanuni lokavtın tanımına bakarsak, lokavtın mesleki amacı açıkça vurgulanmamıştır. Dolaylı bir yol izlenerek mesleki amaç tanımlanmıştır⁴⁹³. Toplu iş sözleşmesi yapılması sırasında çıkan uyuşmazlıkta, işçilerin ekonomik ve sosyal durumları ile çalışma koşullarını korumak veya geliştirmek amacıyla yaptıkları

⁴⁹¹ Çopuroğlu (2013, s.40)

⁴⁹² Demir (2018, s.759)

⁴⁹³ Demircioğlu, Centel ve Kaplan (2019, s.379)

greve karşı işveren, çalışma koşullarını kendi lehine korumak veya geliştirmek amacıyla lokavt kararı alabilecektir. Görüldüğü üzere lokavtın mesleki amacı dolaylı olarak ifade edilmekle beraber grevin mesleki amacıdır⁴⁹⁴.

Kanunumuzun sistematüğinde, lokavt kararı almanın daha önceden grev kararı alınmış olması şartına bağlanmış olması lokavtın ancak savunma amacıyla yapılabileceğini göstermektedir⁴⁹⁵. OĞUZMAN, bir toplu iş sözleşme uyuşmazlığında grev kararı alan işçi sendikasına karşı direnme, savunma amacı, lokavttaki mesleki amacı teşkil ettiğini ifade etmiştir⁴⁹⁶. Yazar, lokavtın mesleki amacının içine lokavtın greve karşı olan savunma niteliğini de dahil etmiştir.

Lokavt kararı, kanuni bir grev kararına karşı alınması gerekmektedir. Mesleki amacı barındırmayan grev kararı almış ve grev uygulamasına gitmiş bir işçi kuruluşunun eylemi, kanun dışı grev olarak nitelendirileceğinden dolayı, bu tür bir durumda işveren kanunda düzenlenen kanun dışı grev hükümlerine gidebilir. Bu tür bir durumda işveren, lokavt kararı alamaz. En önemli hususlardan biride; kanunun lafzında geçen, sadece toplu iş uyuşmazlığı sırasında lokavt kararı alınabileceği hususudur.

Toparlarsak, kanuni grevde bahsettiğimiz mesleki amaç ile lokavt uygulamasına gitmekteki mesleki amaç aynıdır. Yazarların bahsettiği gibi kanunda açıkça yazılmasa da dolaylı bir mesleki amaçtan bahsedilmektedir. Dikkat edilecek bir hususta kanunda açıkça ifade edilen çıkar uyuşmazlıklarında greve gidileceği gibi lokavt kararı da alınabileceğidir. Diğer bir vardığımız sonuç; grev uygulamasına karşı kullanılan bir işverenin mücadele aracı olduğu gerçeğinden hareketle savunma amacıyla lokavt kararı alınabileceğidir. En basit tabiriyle, “*kanuni bir grev kararına karşı alınan bir lokavt kararı, mesleki amaçla alınmış bir lokavt kararı teşkil edecektir*”⁴⁹⁷.

3.3.2. İşveren veya İşveren Kuruluşu Kararına Dayanması

Lokavt, işveren veya bu konuda yetkili işveren vekili ya da işveren kuruluşu tarafından verilen karara istinaden uygulanmalıdır. İşveren vekilinin kanuni lokavt

⁴⁹⁴ Tunçomağ ve Centel (2018, s.507)

⁴⁹⁵ Tuncay ve Kutsal (2017, s.470)

⁴⁹⁶ Oğuzman (1987, s.288)

⁴⁹⁷ Oğuzman (1987, s.289)

kararı verebilmeleri için bu hususta özel bir temsil yetkisi olmalıdır. İşveren vekilinin temsil yetkisinin olmadığı durumlarda işverenin icazet vermesi aranmalıdır⁴⁹⁸.

Toplu iş sözleşmesi aşamasında işveren kuruluşu ile masaya oturma yetkisine haiz işveren vekilinin lokavt kararı alma yetkisi vardır. Çünkü işveren, işveren vekilini toplu iş sözleşme masasında oturma yetkisi vermekle lokavt kararı alma yetkisini de birlikte vermiş olmaktadır.

İşveren, bir işveren sendikasına üye ise lokavt kararını ancak işveren sendikası alabilecektir. Böyle bir durumda işverenin kendi başına alacağı lokavt kararı hükümsüz olacaktır⁴⁹⁹. İşverenin kendi iradesi ile lokavt kararı alması ancak işverenin işveren sendikası üyesi olmaması koşuluyla hüküm ifade edebilecektir. Kanunda (SenTİSK 60/2) açıkça bu durum ifade edilmiştir.

3.3.3. Yasaklanmamış Olması

6356 sayılı Kanunun 62. maddesinde grev yasakları ile birlikte paralel bir şekilde lokavt yasakları da düzenlenmiştir. Yani “grev yasakları” için ne dediysek lokavt yasakları içinde geçerlidir. Bunlara tekrar değinmeyeceğim.

Şunu belirtmek gerekir ki, grev yasakları gibi lokavt yasakları da kamu düzenini ilgilendirmektedir⁵⁰⁰. Ayrıca Anayasa Mahkemesi, işverence alınan olan lokavt kararının, grev kararı alınan yerler dışında yaygınlaştırılmasının Anayasaya aykırılığını tespit etmiştir⁵⁰¹. Anayasa Mahkemesi aldığı bu kararla lokavt hakkının, greve bağlı bir şekilde kullanılan bir hak olduğunu da bir nevi tescillemiştir.

3.3.4. Kanuni Usule Uygunluk

İşveren lokavt kararı verebilmesi için kanunda belirtilen belli usul kurallarına uyması gerekmektedir. İşveren, İşçi sendikasının grev kararını işverene tebliğinden itibaren 60 gün içinde lokavt kararı alabilir (madde 60/2). Duruma göre işveren veya işveren sendikası bu lokavt hakkını kendi iradesi doğrultusunda serbestçe verebilir.

⁴⁹⁸ Oğuzman (1987, s.291)

⁴⁹⁹ Aktay, Arıcı ve Senyen-Kaplan (2013, s.613)

⁵⁰⁰ Aktay (2015, s.373)

⁵⁰¹ Aktay (2015, s.374)

İşverenin lokavt kararı verme zorunluluğu yoktur.

6356 sayılı Kanunun 60/2'ye göre işveren, lokavtı uygulamadan altı iş günü öncesinde karşı tarafa bildirerek, bildirilen tarihte uygulamaya koymalıdır. Altı iş günü öncesi, lokavt kararı alabileceği grev kararının tebliğinden itibaren başlayan 60 gün içinde değerlendirilmelidir.

Lokavt, grev hakkına bağlı olarak kullanıldığından savunma amaçlı kullanımını hukukumuzda uygundur. Grev kararının tebliğinden itibaren işverenin lokavt kararı verme durumu doğmaktadır. Ortada grev kararı yokken alınan lokavt, saldırı lokavtı şeklinde nitelendirilip hukuka uygun olmayacaktır.

Grev kararının tebliğinden itibaren 60 gün içinde grev uygulamasına gidilsin veya gidilmesin işveren lokavta gidebilir . Bir uyuşmazlıkta grev ve lokavt kararlarının uygulanma tarihleri farklı olabilir. Yani grev başladıktan sonra lokavt uygulanabileceği gibi grev kararı alınıp grev kararı uygulanmadan da lokavt kararını işveren uygulayabilir⁵⁰². Lokavt kararı verirken lokavt yasağının bulunmaması gerekmektedir.

Lokavtın ilanının, lokavt hakkının düşmesi, lokavtın tebliği ve işveren sendikasının yetkisinin düşmesi konusunda 6356 sayılı Kanunun 60/3, 60/4, 60/5 maddelerinin lafında da görüldüğü üzere hükümler grev ile paralellik göstermektedir. Konu ile ilgili grev için ne dediysek lokavt içinde geçerlidir. Grevin ilgili kısımdaki anlatıma atıf yapmakla yetineceğiz.

3.4.Kanuni Lokavtın Sonuçları

6356 sayılı Kanununun sistematiğine baktığımızda kanuni grevin sonuçları ile kanuni lokavtın sonuçları aynı hükümde birbirine paralellik göstermektedir. Kanuni grevin sonuçları lokavtın sonuçlarını da ifade etmektedir. Kanuni grev için ne söylemişsek kanuni lokavt içinde geçerlidir.

⁵⁰² Tuncay ve Kutsal (2017, s.472)

3.5.Kanuni Grev ve Lokavtın Sona Erme Halleri

Kanuni grev ve lokavtın sona erme hallerini sırasıyla ifade edelim. İlk olarak grev ve lokavt kararı SenTİSK 75/1 ve 75/2 kapsamında yetkili kuruluş(lokavt ise bu işverenin kendisi de olabilir) grev ve lokavt kararı nasıl almışsa, aynı şekilde alınan grev veya lokavt kararı kaldırılabilir. Grev ve lokavt bittiğinin bildirimi, ilan edildikten sonra bu karardan dönüş mümkün değildir. Bundan sonra tekrar grev veya lokavt kararı alınması duruma göre kanun dışı grev veya kanun dışı lokavt olarak değerlendirilecektir⁵⁰³.

SenTİSK 75/4 ve 75/5'e göre grev veya lokavt kararı alan sendikaların herhangi bir nedenle kapatılması, feshedilmesi veya infisah etmesi hâllerinde grev ve lokavt sona erer. Ama dikkat edilmesi gereken diğer bir hususta 75/4'te düzenlenen; grevin sona ermesiyle birlikte grev kararına karşı alınan lokavtında sona ereceğidir. Her iki durumda da yetki belgelerinin hükümsüz kalacağı da ifade edilmiştir.

SenTİSK 75/6'da özel bir grevin sona erme hali düzenlenmiştir. Madde hükmünde açıkça grevin nasıl sona ereceği ifade edilmiştir. SenTİSK 75/6: "*Grevi uygulayan sendikanın, yetki tespiti için başvurduğu tarihte işyerindeki üyesi işçilerin dörtte üçünün sendika üyeliğinden ayrıldıklarının tespiti hâlinde, ilgililerden biri grevin sona erdirilmesi için mahkemeye başvurabilir. Mahkemece belirlenecek tarihte grevin sona ereceği ikinci fıkradaki usule göre ilan edilir.*"

Yargıtay bir kararın da⁵⁰⁴, dava tarihine kadar üyelerin dörtte üçünün üyelikten ayrılıp ayrılmadığının saptanması, daha sonra üye sayısındaki bu azalmanın işletmede uygulanmakta olan grevi etkisiz hale getirip getirmediğinin araştırılması gerektiğini ifade etmekle beraber eğer üye sayısının dörtte üçünün üyelikten ayrılması, grevi etkisiz kılmakta ise uygulanmakta olan grevin sona erdirilmesi aksi halde ise davanın reddine karar verilmelidir şeklinde görüş bildirmiştir. ARICI Yargıtay'ın vermiş olduğu bu karara katılmamaktadır. Çünkü madde lafzına dikkat çekerek, kanunda açıkça ifade edildiğine, ilgililerin talepte bulunabilmeleri ve mahkemenin grevin sona erdirilmesine ilişkin karar verebilmesi için sendikanın üyelerinin dörtte üçünün üyelikten ayrılmasını yeterli görmektedir. Üyelikten ayrılmanın grevi etkisiz hale getirip getirilmediği konusunda araştırmanın gerek olmadığını aksi takdirde kanun

⁵⁰³ Esener ve Demir (2019, s.168)

⁵⁰⁴ "Yarg. 9. HD. E.33838, K.27396, T.15.09.2009"

hükümünün uygulanmasının zorlaşacağını belirtmiştir.⁵⁰⁵.

Yargıtay başka bir kararında, “... Ancak 6356 sayılı Kanun’un 75. maddesinin son fıkrasında $\frac{3}{4}$ oranında üye kaybı olması halinde yetkinin düşeceğine dair herhangi bir hüküm getirilmemiştir. Bu nedenle yetki belgesinin bu sebeple düşeceğini kabul etmek mümkün değildir. Mahkemece yetki belgesinin geçersizliğine ilişkin talebin reddi gerekirken yetki belgesinin geçersizliğine karar verilmesi hatalıdır.” şeklinde görüş bildirmiştir. Aynı Yargıtay kararı devamında, “... davacı işyerlerinde çalışan Sendika üyesi işçi sayısının grevin ilan edildiği tarihte 96 olduğu, davanın açıldığı tarihte ise Sendika üyesi işçi sayısının 13 olduğu, bu durumda Yasada öngörülen sendika üyesi işçi sayısındaki $\frac{3}{4}$ azalmanın gerçekleştiği ve grevi sona erdirmeye koşullarının oluştuğunun anlaşıldığı gerekçesiyle grevin durdurulmasına karar verilmiştir.” şeklinde bir sonuca varmıştır. Yargıtay kararında sendikalı işçi sayısının hesaplanmasındaki eksiklikten dolayı yerel mahkemenin grevi sonlandırma kararını bozmuştur⁵⁰⁶. Burada dikkat çekmek istediğim nokta bu kararda iki çelişkili durumun varlığının söz konusu olmasıdır. Sendika üye sayısının $\frac{3}{4}$ oranındaki azalma neticesinde mahkeme kararı ile grevi sonlandırılmasının kanunda düzenlenmesinin amacı kanımca sendikanın, işçileri temsil yetki konusunda yoksunluğunun ortaya çıkmasıdır. Böyle bir gerçek varken grevi sonlandırırken sendikanın yetki belgesinin iptal edilmemesi kendi içinde çelişki oluşturan karar olmuştur. Çünkü grev kararı yetkili sendika tarafından işçileri temsilen verilen bir karar niteliğindedir. Kanunda belirtilen sayıda sendika üye sayısındaki bir azalma grevin sonlandırılmasına etkisi var ise bunun sendikanın yetki belgesine de etkisi olmalıdır.

SenTİSK 75/6’nın önemi yukarıda değindiğimiz sendika yetkisine etkisini tartışılması konusu yapmasıdır. Yargıtay’ın 9. HD. kararında⁵⁰⁷, $\frac{3}{4}$ oranında sendika üye kaybetmesinin grevi durdurmasına yeterli olmasına rağmen, sendikanın yetkisine etki etmemekte beraber yetkisinin sona ermesine neden olmadığına karar vermiştir. Ama daha sonra Hukuk Genel Kurulu 22.11.2017 tarihli 2783/1427 sayılı kararında, görüş değiştirerek 75/6’ya göre grevin sonlanması neticesinde sendikanın yetkisinin

⁵⁰⁵ Arıcı, A. N. (2018) *Grevin sona ermesi*, Erciyes Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi, cilt.13, sayı.2, ss.97-134, s.119

⁵⁰⁶ “Yarg. 9. HD. E.2016/4348, K.2016/3768, T.23.02.2016”, *Lexpera*, [Çevrimiçi]. Erişim Adresi: <https://www.lexpera.com.tr> (Erişim Tarihi:06.05.2020)

⁵⁰⁷ “Yarg. 9. HD. E.26723, K.16531, T.22.09.2016”

düştüğüne karar vermiştir⁵⁰⁸. Böylece yukarıda eleştirdiğimiz noktaya uyumlu bir karar verilmiştir.

Grev veya lokavt hakkının kötüye kullanımı söz konusu ise grev ve lokavt durdurulabilir. Grev veya lokavtın kanuni olup olmadığı konusunda açılacak olan tespit davasında ise kanunun öngördüğü ihtiyari tedbir amaçlı SenTİSK 71/2 kapsamında grev ve lokavt durdurulabilir.

Bunlar haricinde grev ve lokavtın yasaklanması, ertelenmesi durumlarıyla da grev ve lokavt sona erdirilebilir. Bu tür durumlarda idarenin tasarrufu ile grev ve lokavt sonlandırılmaktadır.

İşçi kuruluşu ile işveren veya işveren sendikasının anlaşması sonucu yapılan toplu iş sözleşmesi ile grev ve lokavt son bulur.

İşyerinin kapatılması samimi ve içten olduğu sürece grev ve lokavtı sona erer

Grev devam ederken işçilerin işe başlamaları grevi sonlandırır mı? Bu soruya TUNÇOMAĞ, grev sonlanır şeklinde görüş bildirmektedir. Gerekçesinde, işçilerin iş başı yapmaları ile grevin hukuki varlığının sürdüğünü iddaa etmek işçileri temsil gücünü tamamen yitirmiş bir sendikanın hakimiyetine sokmak anlamı taşıyacağını ifade etmiştir⁵⁰⁹.

⁵⁰⁸ Sümer (2019, s.730-731)

⁵⁰⁹ Tunçomağ ve Centel (2018, s.488) karşı görüşte Oğuzman (1987, s.248,249)

BÖLÜM 4: TÜRK HUKUKUNDA KANUN DIŞI GREV VE LOKAVT

4.1.Kanun Dışı Grev ve Grev Hakkının Kötüye Kullanımı

4.1.1.Kanun Dışı Grev

4.1.1.1. Kanun Dışı Grev Kavramı

Gerek mülga 2822 gerek 6356 sayılı kanunlarda grevin tanımı yapılmış, grev hakkının kullanılması belirli birtakım kayıtlara bağlanmış, kanuni grev ve kanun dışı grev ayrımı belirlenmiş ve bunların sonuçları düzenlenmiŐtir⁵¹⁰. Mülga olan 2822 sayılı Kanunun 25/3 ile yürürlükte olan 6356 sayılı Kanunun 58/3 aynı ilke doğrultusunda kanun dışı grevin tanımı yapılmış olup Şu Şekilde ifade edilmiştir: *"kanuni grev için aranan Şartlar gerçektelemeden yapılan grevi kanun dıŐıdır⁵¹¹."* Yürürlükte olan kanunumuza bakarsak kanuni grevin Şartları Şekil Şartlarına bağlanmış olup bunun dıŐındakilere kanun dışı grev olarak nitelendirildiğini görmekteyiz. TUNÇOMAĞ/CENTEL, kanun dışı grevi genel anlamda ve kısaca SenTİSK'in emredici hükümlerine aykırı bulan grev olduğunu ifade etmiŐtir⁵¹².

6356 sayılı Kanunda 58. maddesinde kanuni grevin tanımı yapıldıktan sonra kanun dışı grev tanımlanmıştır. Kanun dışı grev; kanuni grev için aranan Şartlar gerçektelemeden yapılan grev olarak tanımlanmıştır. TUNCAY/KUTSAL, bu tanımı eksik bulmaktadır. Bunun nedeni olarak, kanuni grevin sonradan kanuni Őartlardan birini kaybetmesi neticesinde kanun dışı grev olarak nitelendirilmesi gerektiği düşüncesini ileri sürmektedir⁵¹³. Kısaca ifade edersek; amaca ve kanun hükümlerine aykırılık hallerinde kanun dışı grev ortaya çıkacaktır⁵¹⁴.

2822 sayılı Kanunda işyeri işgali, işi yavaşlatma, verimi düşürme gibi diğer direniş hallerinde kanun dışı grevin müeyyidelerin uygulanacağını hükme baėlamıŐtı. Fevzi DEMİR, 6356 sayılı Kanunla kaldırılan bu hükümden sonra bu tür eylemler kanun dışı grev değil; işçinin işverene karşı sadakat borcunun ihlali kabul etmek ve ona göre yaptırıma bağlamak gerektiği görüşündedir⁵¹⁵. NARMANLIOĞLUN'a göre

⁵¹⁰ Erkanlı (2017, s.2213)

⁵¹¹ Demircioğlu, Centel ve Kaplan (2019, s.371)

⁵¹² Tunçomağ ve Centel (2018, s.491)

⁵¹³ Tuncay ve Kutsal (2017, s.443)

⁵¹⁴ Çelik, Caniklioğlu ve Canbolat (2019, s.1084)

⁵¹⁵ Demir (2018, s.751)

kanun dışı grev de bir grev türü olarak değerlendirilip ortada grev olarak kabul edilebilecek bir davranışın bulunması gerekli olduğu gibi kanun anlamında grev sayılabilecek davranışın, kanunda grevin kanuniliği için öngörülen şartlara aykırı düşmesi gerektiği kanısındadır⁵¹⁶. İşyeri işgali, oturma grevi, iş yavaşlatma gibi direniş eylemleri grev niteliğinde davranışlar olup kanuni şartları taşımadığından dolayı hukukumuzca kanun dışı grev olarak nitelendirilebilir. Kaldı ki hukukumuzun uygulamasında “*direniş*” adı verilen toplu hareketlerden olan işyeri işgali, iş yavaşlatma, verimi düşürme ve buna benzer eylemler yasa dışı grev olarak kabul edilmektedir⁵¹⁷.

Yargıtay’ın 7. HD. bir kararında⁵¹⁸, 5 saatlik bir iş durdurma direniş hareketini yasa dışı grev olarak değerlendirmeyip barışçıl bir protesto eylemi olarak değerlendirmektedir. Bu kararında, iç hukuk ile uluslararası hukuk arasında bir çatışma olması durumunda iç hukuku “*dikkate alma*” diyerek uluslararası normlara üstünlük tanınması gerektiği yolunda benimsediği görüş kuşkusuz dikkate değerdir⁵¹⁹. Özetle uluslararası normlar uyarınca demokratik bir hakkın kullanımı şeklinde protesto eylemleri “*barışçıl*” nitelik taşıdığı takdirde ve “*ölçülülük*” ilkesine uygun olmak şartıyla yasadışı eylem olarak değerlendirilmemelidir⁵²⁰.

Kanuni grev unsurlarında “*mesleki amaç*” unsurundan bahsetmiştik. Burada tekrar üzerinde durmamız gereken kısım amaç unsurunun tek başına eksikliği yapılan eylemin kanun dışı grev olarak nitelendirmemiz için yeterli olacaktır. Amaç unsurunun eksikliği durumunda diğer kanuni grev unsurlarını aramamıza ayrıca gerek yoktur. Siyasi grev, dayanışma grevi gibi grevler mesleki amaç unsurunun eksikliğinden kaynaklı olarak yapılan eylem kanuni grevin şekil şartlarına uygun olsa da kanun dışı grev olarak nitelendirilir.

Mesleki amaç unsuru tam olmakla birlikte kanuni grev unsurlarından bahsettiğimiz şekil unsurlarından birinin eksikliği durumunda da yapılan eylemi kanun dışı grev olarak nitelendirmemiz için yeterli olacaktır.

Kanuni düzenlemeye göre ortada toplu iş uyuşmazlığı ile beraber

⁵¹⁶ Narmanlıoğlu (2001, s.655)

⁵¹⁷ Demircioğlu, Centel ve Kaplan (2019, s.371)

⁵¹⁸ “Yarg. 7. HD. E.2014/7358, K.2014/13055, T.03/12/2013”

⁵¹⁹ Gülmez (2014, s.247)

⁵²⁰ Gülmez (2014, s.247)

çıkar(menfaat) uyuşmazlığının olması gerekiyor ki kanuni bir grevden bahsedelim. Mevzuatımızda yer alan normlara göre, hak uyuşmazlıkları için yapılan eylem kanun dışı grev olarak nitelendirilecektir.

Grevin yasaklandığı ve ertelendiği hallerde grev yapılamayacaktır. Yapıldığı takdirde grevin niteliği kanun dışı grev olacaktır⁵²¹.

4.1.1.2.Kanun Dışı Grevin Tespiti

Mülga 275 sayılı Kanunda tespit davası ile ilgili bir norm yoktu. Bundan dolayı bu dönemde, grevin kanuniliğinin veya kanun dışılığının tespiti için açılan davalar ile birlikte tespit davasının açılabilir olup olmaması hususu tartışma konusu olmuştur. Yargıtay 9. Hukuk Dairesi verdiği kararda, tespit davasının açılabilmesinin mümkün olduğuna karar vererek tartışmayı çözüme kavuşturmuştur⁵²². Mülga 2822 sayılı Kanunda tespit davası açıkça düzenlenerek 275 sayılı Kanun döneminde içtihatlarla benimsenen görüş kanuni bir ifadeye dönüşmüş ve yürürlükte olan 6356 sayılı Kanunda aynı ifade benzer şekilde yerini almıştır⁵²³. Grev kararı alınmasına rağmen uygulamaya geçilmemiş veya uygulamaya geçilmiş bir grevde, grevin yasadışı olup olmadığının tespiti İş Mahkemesinde açılacak olan bir “*tespit davası*” ile olacaktır⁵²⁴.

Karar verilen veya uygulanmakta olan bir grevin yasadışı olup olmadığının yargı yolu ile tespit edilmesi; işveren, sendika ve greve katılacak işçiler açısından fayda sağlayacaktır⁵²⁵. NARMANLIOĞLU, grevin niteliğinin tespitinin bahsedilenlerin yanında 3. kişiler içinde yarar sağlayacağını ifade etmiştir⁵²⁶. Mahkeme tarafından grevin kanuniliği tespit edildiğinde greve katılan işçiler kendilerini emniyette hissedip grevi daha rahat yürüteceklerdir⁵²⁷.

6356 sayılı Kanunun 71. maddesinin 1. fıkrasında tespit davası ile ilgili hüküm konulmuştur.

⁵²¹ Aktay, Arıcı ve Senyen-Kaplan (2013, s.610)

⁵²² Oğuzman (1987, s.256-258)

⁵²³ Tuncay ve Kutsal (2017, s.454)

⁵²⁴ Akyiğit (2015, 801)

⁵²⁵ Çifter, A. (2005) *Yasadışı Grev ve Sonuçları*, İstanbul Üniversitesi İktisat Fakültesi Mecmuası, cilt.55, sayı.1, ss.469-484, s.473

⁵²⁶ Narmanlıoğlu (1990, s.231-232)

⁵²⁷ Narmanlıoğlu (2001, s.664)

Madde 71: “(1)Taraflardan her biri, karar verilen veya uygulanmakta olan bir grev veya lokavtın kanun dışı olup olmadığının tespitini mahkemeden her zaman talep edebilir. Mahkeme bir ay içinde karar verir. (Değişik cümle: 12/10/2017-7036/36 md.) Karar hakkında istinaf yoluna başvurulması hâlinde bölge adliye mahkemesi bir ay içinde kesin olarak karar verir. Verilecek karar, tarafları, işçi ve işveren sendikasının üyelerini bağlar ve ceza davaları için kesin delil teşkil eder.”

Davanın konusu, grevin yasadışı olup olmadığının ortaya konulmasıdır. Yargıtay içtihatlarına göre yasal bir grev sırasında yapılan hareketlerin yasaya aykırılığının tespiti bu davanın konusu olmayacağını hükmetmiştir⁵²⁸. Bu kararla, yasal bir grev süresince işverenin, işçilerin, sendikanın yasaya aykırı hareketlerinin tespitini dava konusu içine dahil etmemiştir. Mahkeme, Grevin kanuniliğinin tespitinde grevin başladığı zamandaki grevin unsurlarıyla kendini sınırlamıştır. Grevin kanuniliği ve kanun dışılığının tespiti noktasında davanın sınırları çizilmiştir.

Bu hükme göre tespit davasını kimler ve ne zaman açılması gerekmektedir? Bu hususta açılan davanın, hukuki yararı olup olmadığını düşünmekte yarar vardır. 6100 sayılı HMK 106/1 ve 106/2’de tespit davasının niteliği ve tarafların kimler olması gerektiği konusunda hüküm konulmuş ve davayı açmada güncel ve hukuki yarar kıstası aranmıştır. Hukuki yarar HMK’nın 114. Maddesi gereğince dava şartıdır. Dava şartı yokluğunda ise HMK 115/2 maddesi gereğince davanın usulden reddini gerektirir. AKTAY/ARICI/SENYEN-KAPLAN, tespit davasında yararı bulunanların tespit talebinde bulunması gerektiğini ve bunun yanında tarafların dışında görevli makamında kamu yararı adına tespit talebinde bulunabileceğini ifade etmiştir⁵²⁹. EKMEKÇİ’ye göre tespit davasını uyuşmazlığın tarafları olan işçi sendikası, işveren sendikası ve işveren sendikası olmayan işveren olabilir. Uyuşmazlığın tarafı olmayan işçi veya işçilerin tespit davası açması mümkün görmemektedir⁵³⁰.

Yapılan grevin sadece kanun dışı olup olmadığı değil kanuni bir grev olduğunu da işçi teşekkülü veya işçiler tarafından açılacak bir davada konu bahsi edilebilir⁵³¹.

Fevzi DEMİR, taraflardan her biri, karar verilen veya uygulanmakta olan bir

⁵²⁸ Sur (2019, s.496)

⁵²⁹ Aktay, Arıcı ve Senyen-Kaplan (2013, s.611); Aktay (2019, s.306)

⁵³⁰ Aktaran: Sümer (2019, s.740, dn.27); Ekmekçi (2018) *toplu iş hukuku dersleri*, İstanbul: Onikilevha, s.530

⁵³¹ Oğuzman (1987, s.256)

grevin kanun dışı olup olmadığını her zaman talep edebileceğini ifade etmiştir⁵³². NARMANLIOĞLU, greve karar verilme anından grev uygulamasının kaldırılmasına kadar geçen sürede, grevin niteliğinin tespitinde tarafların hukuki yararı olduğunu düşünmektedir. Grev sona erdikten sonra, grevin niteliği açılacak bir eda davası esnasında da tespit edilebilir olmakla beraber grev kararı alınması ve grevin uygulanması imkanı bulunduğu süre içinde tespit davası açılması gerektiğini, uygulama imkanı kalktıktan sonra açma konusunda menfaat bulunmayacağından dolayı tespit davası açılmayacağını düşünmektedir⁵³³. DEMİRCİOĞLU/CENTEL/KAPLAN, tespit davası açılması için grev kararının verilmesi ya da kararın uygulamaya konulması gerektiğini ve grev tespit davası yasadışı olup olmadığını tespiti olup ayrıca dava içeriğinde “*eda*” istemi içermemesi gerektiğini dile getirmiştir⁵³⁴. Ercan AKYİĞİT, tespit davası ancak grev bitene kadar mümkün olduğunu; sona eren bir grevin kanun dışılığının tespiti, tespit davasının konusu olamamakla beraber yalnız bir “*eda davası*” nda yasadışı olup olmadığı belirlenebileceğini söylemiştir⁵³⁵. Melda SUR, grev kararı alındıktan ve uygulandığı sürece tespit davası açılabilirliğini ve grev sona erdikten sonra tespit davası yerine eda davası olabileceği görüşündedir⁵³⁶. SÜMER, diğer yazarların aksine; grev ve lokavt sona erdikten sonrada tespit davasının açılmasında hukuki yarar olduğu görüşündedir. Mahkemenin grevin niteliğinin tespiti neticesinde; işçilerinin iş sözleşmesine olan etkisi ve işverenin veya işçinin fesih hakkının kullanabilmesi açısından hukuki yararı olacağını düşünmektedir⁵³⁷.

Kanımca tespit davasını, yazarların genel kanısı doğrultusunda grev kararından grev uygulamasının bitimine kadar taraflar açabileceklerdir. Burada dava açmamız için tek kıstasımız, hukuki yararın varlığını aramamızdır. Grev uygulamasının bitmesi ile açılacak olan tespit davasında hukuki bir yarar bulunmadığını söyleyebiliriz. Hukuki yararın dava şartı olduğunu belirttiğimizden dolayı böyle bir dava açılma durumunda usulden dava reddedilecektir. Grev uygulaması bittikten sonra açılacak olan “*eda davası*” içinde yapılmış olan grevin niteliğinin tespiti istenebilir. İşveren veya işçi bu tespit sonucuna göre kanuni

⁵³² Demir (2018, s.753)

⁵³³ Narmanlıoğlu (2001, s.665-666)

⁵³⁴ Demircioğlu, Centel ve Kaplan (2019, s.372)

⁵³⁵ Akyiğit (2015, s.803)

⁵³⁶ Sur (2019, s.496)

⁵³⁷ Sümer (2019, s.739)

düzenlemeden kaynaklı haklarını kullanabilirler.

Yargıtay'ın 22. Hukuk Dairesinin bir kararında, grevin yasadışı olup olmadığının tespitinde ispat yükünü davacı tarafa yüklendiğini görmekteyiz⁵³⁸.

Yargıtay'ın 9. Hukuk Dairesi kararına göre mahkeme tarafları çağırıp duruşma yapmak zorundadır; evrak üzerinde karar vererek tespit kararı veremez⁵³⁹.

Bir grevin mahkeme tarafından kanun dışı tespiti yapıldıktan sonra mahkeme tarafından grevin durdurulmasına karar verilemez⁵⁴⁰. Tespit davasının eda davası niteliği yoktur. Herhangi bir şeyin yapılmasına veya yapılmamasına karşı tarafın zorlamasını hedef koyan bir dava niteliğinde olmadığından, mahkeme tespiti istenilen durumun bulunup bulunmadığı konusu içinde kalarak karar verecektir⁵⁴¹. Ama SenTİSK 71/2 gereği Mahkeme tespit davası devam ederken ihtiyari tedbir kararı olarak grevin durdurulmasına karar verebilir. İhtiyari tedbir kararı ile ileride doğabilecek zararların önüne geçilmek istenmektedir⁵⁴². Bu verilen ihtiyari tedbir kararına karşı itiraz edilebilir. İtiraz kararına karşı temyiz ve istinaf yolu kapalıdır.

4.1.2. Grev Hakkının Kötüye Kullanılması

"Dürüstlük kuralı" ve onu tamamlayan "hakkın kötüye kullanılması yasağı" bir genel hukuk ilkesi olarak, hukukun hemen her alanında kendisini gösteren ve yargı uygulamasında da sıkça başvurulan bir kavram olarak karşımıza çıkmaktadır⁵⁴³. Medeni kanunumuzun 2. maddesi, bir hakkın kullanımını dürüstlük kuralına, yani iyiniyet çerçevesinde kullanılması gerektiğini ve hakkın açıkçası kötü kullanılmasının hukuk düzeni tarafından korunmayacağını düzenlemiştir. Anılan hüküm bütün maddeleri kapsayacak şekilde ifade edilmiştir. Dolayısıyla genel

⁵³⁸ "...dava dilekçesinde belirtilen deliller eksiksiz olarak toplanmalı, dava konusu eylemler somut olarak belirlenmeli ve bu suretle eylemlerin yukarıda ayrıntılı olarak izah edildiği üzere kanun dışı grev niteliği taşıyıp taşımadığı duraksamaya yer vermeyecek şekilde ortaya konulmalıdır."; "Yarg. 22. HD. E.2014/5370, K.2014/4574, T.03.03.2014", Çalışma ve Toplum (2015), cilt.44, sayı.1, ss.548-550, s.550

⁵³⁹ "Yarg. 9.HD. E.11608, K.374, T.16.01.1968"; Oğuzman (1987, s.260)

⁵⁴⁰ Tuncay ve Kutsal (2017, s.456)

⁵⁴¹ Narmanlıoğlu (2001, s.666)

⁵⁴² Demircioğlu, Centel ve Kaplan (2019, s.372)

⁵⁴³ Barlas, N. (1997) *Dürüstlük Kuralı ve Hakkın Kötüye Kullanılması Yasağının Alman Medeni Kanunundaki Düzenleme Tarzı ve Eleştirisi*, İstanbul Üniversitesi Hukuk Fakültesi Mecmuası, cilt.55, sayı.3, ss.191-208, s.192

nitelikli bir hüküm olup, var olan evrensel hukuk kuralının mevzuatımıza yansımaları diyebiliriz. Öğretide yaygın bir görüş olarak hakkın kötüye kullanmış sayılması için belirtilen koşullar şu şekilde sıralanmıştır.

I-Hak dürüstlük kuralına aykırı(özellikle amacı dışında)kullanılmış olmalıdır.

II-Bu kullanma sonucu, başkasına bir zarar verilmiş veya zarar tehlikesi doğmuş olmalıdır(zarar verme iradesi “kast” şart değildir.)

III-hak sahibinin ,hakkını bu türlü kullanılmasında hukuken korunmaya değer, meşru bir çıkarı olmalıdır.

Anayasanın grev hakkı ve lokavt başlığı altında 54/2 maddesinde ”*Grev hakkı ve lokavt iyiniyet kurallarına aykırı tarzda, toplum zararına ve milli serveti tahrip edecek şekilde kullanılamaz.*” denilmektedir. Anayasanın 54/2’de belirtilen hükümlerle uyumlu olarak yürürlükte olan 6356 sayılı Kanunun “*grev hakkının ve lokavtın kötüye kullanılması*” başlığı altındaki 72/1 maddesinde “*..grev hakkı veya lokavtın iyiniyet kurallarına aykırı tarzda toplum zararına veya millî servete zarar verecek şekilde kullanıldığının tespit edilmesi hâlinde, uygulanmakta olan grev veya lokavtın durdurulmasına karar verilir*” şeklinde bir düzenleme mevcuttur.

Belirtmek gerekir ki, bu madde metni kanuni grevlerde uygulama alanı bulmaktadır. Grev hakkının kötüye kullanımı kanuni grevler için söz konusu olur⁵⁴⁴. Hakkın kötüye kullanımında, yasal grev için aranan şartların varlığına rağmen grevin uygulaması iyiniyet kuralları ile bağdaşmamaktadır⁵⁴⁵. Kanuni bir grev uygulaması başladıktan sonra iyiniyet kurallarına aykırı bir durum söz konusu olursa bu durumda grev hakkının kötüye kullanılması sonucunu doğurur. Bu noktada kanun dışı grev ile grev hakkının kötüye kullanılması kavramları ayrılmaktadır. Kanun, grev uygulamasının başında kanuni grev şartlarını ararken, grev uygulaması sırasında ise iyiniyet kurallarını arayarak grev hakkının kötüye kullanım kavramını karşımıza çıkarmaktadır.

Bu maddede 3 farklı durumun varlığından söz edebiliriz. Grev uygulaması sırasında; toplum zararına, milli servet ve iyi niyet kurallarına aykırı durumlarından

⁵⁴⁴ Tuncay ve Kutsal (2017, s.452-453)

⁵⁴⁵ Kandemir, M. (1998) *grev hakkının kötüye kullanılması*, Doktora Tezi, İst. Üniversitesi sosyal bilimler enstitüsü, İstanbul, Türkiye, s.109

birinin olması sonucunda mahkeme, grev uygulamasını durdurma kararı verebilir. Mahkemenin durdurma kararı vermesi için bu koşulların hepsinin birlikte olması gerekmez. Sadece birinin varlığı bu kararı vermek için yeterli olacaktır⁵⁴⁶. Hepsinin varlığını birden aramak eylemi durdurmayı zorlaştıracığı gibi kötü niyetli uygulamalara da prim vermiş olacaktır⁵⁴⁷. OĞUZMAN, kanunda öngörülen amaçla alınan grev kararının iyiniyet kurallarına aykırı bir tarzda, toplum zararına ,milli serveti tahrip edecek şekilde uygulanması halinde grev hakkının kötüye kullanıldığından bahsedilebileceğini ifade etmiştir⁵⁴⁸. Bu görüşe göre iyiniyet kurallarına aykırı bir şekilde grev hakkının kullanılması sonucu milli servete ve toplum zararına oluşan bir durum ortaya çıkıyorsa, orada grev hakkının kötüye kullanılmasından bahsedebiliriz. Milli servet ve toplum zararını sonuç olarak görmekte ve bu sonuçların varlığını aramaktadır. Eda MANAV ÖZDEMİR, toplum zararını ve Milli serveti tahrip edilmesini amaçlayan her kanuni grev, iyiniyet kurallarına aykırı sayılacağı gerçeğiyle ayrıca iyiniyet kıstasını aramasına gerek olmadığı kanısındadır. Zarar ölçütü değerlendirilerek grev hakkının kötüye kullanılıp kullanılmadığı tespit edilebileceğini ve bu çerçevede grevin süresi, grevin yapıldığı işyerindeki üretimin toplum için önemi gibi durumlar ölçülülük ilkesine göre değerlendirilmesi gerektiğini düşünmektedir⁵⁴⁹. ESENER/DEMİR, mahkeme iki hususa bakacağını; bu hususların birinin sendikanın grev hakkını kötüye kullanması, diğer husus ise toplum zararı veya milli servete zarar vermesi olarak ifade etmiştir. Bu iki hususun birlikte aranması ve dar yorumlanması kanısındadır⁵⁵⁰. Murat KANDEMİR, uygulanmakta olan kanuni bir grevin , grev hakkını kötüye kullanılıp kullanılmadığı durumu her somut olayın özelliklerine göre değerlendirilmesinin yapılması gerektiğini ve bu değerlendirmeyi yaparken objektif bir ölçütün mevcut olmadığını dile getirmiştir⁵⁵¹.

“Grev hakkı ve lokavt iyi niyet kurallarına aykırı tarzda, toplum zararına ve milli serveti tahrip edecek şekilde kullanılamaz.” hükmü ile grev hakkı da adeta iyiniyete terk edilmiştir. Çünkü bir grevin iyi niyetli olmasını ispat etmek, topluma ve

⁵⁴⁶ Demircioğlu, Centel ve Kaplan (2019, s.355) aynı görüşte Tuncay ve Kutsal (2017, s.451)

⁵⁴⁷ Tuncay ve Kutsal (2017, s.451)

⁵⁴⁸ Oğuzman (1987, s.206)

⁵⁴⁹ Özdemir, E. M. (2016, s.175)

⁵⁵⁰ Esener ve Demir (2019, s.153)

⁵⁵¹ Kandemir, M. (2007) *Grev Hakkının kötüye kullanılması*, Legal İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Dergisi, sayı.15, s.982

milli servete zarar vermeden grev yapmak adeta imkansızdır. Özel veya kamuda yapılan her grevin az veya çok milli servete olumsuz etkisi olacaktır. Bu etki olmadan grevin caydırıcılığı söz konusu olamayacaktır⁵⁵².

Mahkeme, grev hakkının kötüye kullanıldığı hallerde 6356 sayılı Kanununun 72/1'e göre grevin durdurulmasına karar verebilir. Ancak söz konusu karar, grevin devamını engellemez ve sadece yasal grevi yasadışı grev niteliğine dönüştürür⁵⁵³.

ÇELİK/CANIKLIOĞLU/CANBOLAT, Anayasada ve kanunda söz konusu maddenin uygulamada sorunlar yaratacak nitelikte olduğunu düşünmektedir. Sorun noktası olarak; madde metninde geçen, grevi durduracak nedenler için nasıl bir ölçüt bulunacağı hususunu belirtmiştir. Söz konusu nedenler soyut olduğundan dolayı burada hakime geniş bir takdir yetkisi verilmekle beraber uyuşmazlıkların nasıl sonuçlanacağı hususunda kestirim yapılmasını sağlamak kolay olmayacağı kanısına varmaktadır⁵⁵⁴. Söz konusu madde metnindeki grevi durdurma nedenleri çok soyut ve belirsiz bir durum ortaya koyduğunu ve özellikle hakkın kötüye kullanılması kuramının grev hakkı uygulamasında bunun daha çok belirginleştiğini ifade etmiştir⁵⁵⁵. ULUCAN durumu şu şekilde özetlemektedir: “*Grev kararı alma yetkisini bilinen uzun bir prosedürden sonra kazanan bir sendikanın, grevi iyiniyet kurallarına aykırı bir tarzda ve toplum zararına aykırı kullanıp kullanmadığı, her grev niteliği gereği üretimin veya hizmetin kısmen veya tamamen durmasına yol açtığı ve ister istemez bir zarar ortaya çıkacağı göz önünde tutulursa hangi ölçülere göre belirlenecektir*⁵⁵⁶.” Bu soyut olarak nitelendirilen kavramları, özellikle hakkın kötüye kullanılma kavramını medeni kanun 2. maddesi kapsamında değerlendirebilir miyiz? İçeriği bu şekilde doldurabilir miyiz?

NARMANLIOĞLU'na göre her hakkın kötüye kullanılması mümkün olmakla beraber, grev hakkı gibi sınırları kesinlikle belirlenmiş, kullanılma şartları açıkça ve ayrıntılarıyla düzenlenmiş haklar bakımından medeni kanun 2. maddesinde yer alan esasın uygulanması çok ender ve istisnai durumlarda olacaktır⁵⁵⁷. SUR'da “*hakkın*

⁵⁵² Yorgun (2016, s.1182)

⁵⁵³ Tunçomağ ve Centel (2018, s.493)

⁵⁵⁴ Çelik, Canıklıoğlu ve Canbolat (2019, s.1067)

⁵⁵⁵ Kandemir (1998, s.72)

⁵⁵⁶ Ulucan, D. (2013) *Kanuni Grev Kararı ve Sonuçları*, Çalışma ve Toplum, cilt.39, sayı.4, ss.275-288, s.277

⁵⁵⁷ Narmanlıoğlu (1990, s.222, dn.448)

kötüye kullanılması kuramının” uygulama alanı, yasa koyucunun o hakka ilişkin getirdiği düzenlemeler arttığı ölçüde daraldığını belirterek; Türk hukukunda ayrıntılı bir şekilde grev hakkı düzenlendiği için hakkın kötüye kullanımını pek sınırlı bir şekilde yer alacaktır⁵⁵⁸.

OĞUZMAN, hangi grevlerin iyiniyet kurallarına aykırı tarzda, toplum zararına veya milli serveti tahrip edecek şekilde uygulanmış sayılacağını önceden formüle bağlamanın mümkün olmadığını ve hakimin, hak ve adalet ölçüleri içinde takdir yetkisini her olayın kendi şartları içinde değerlendirmesi gerektiği görüşündedir⁵⁵⁹. Nuray GÖKÇEK KARACA’ya göre hakkın iyi niyet kuralları çerçevesinde kullanılması genel hükümler çerçevesinde düşünülmesi gereken bir konu olması gerektiğinden dolayı medeni kanun hükümleri dikkate alınması gerektiği, grev hakkının toplum zararı ve milli serveti tahrip edecek şekilde kullanılması iyiniyet ile bağdaşmayan hallerin örnekleri olarak kabul edilmelidir. Yoksa grev hakkının kötüye kullanılması toplum zararına ve milli serveti tahrip edecek şekilde sınırlandırılacaktır⁵⁶⁰.

Kanımca 6356 sayılı Kanunda 72. maddenin kanunda yer almasının yeri yoktur. Kanuni grev unsurlarından bahsederken 6356 sayılı Kanun bize ayrıntılı bir yol haritası çizmiş ve grevin amacını bu yol haritasında mesleki amaç olarak belirtmiştir. Mesleki amaç dışında kalan grevlerin kanun dışı grev olarak nitelendirildiğinden bahsetmiştik. Burada madde metninde milli servete zarar vermek veya toplum zararını amaçlamak zaten amaç unsurunun yokluğundan yapılan grevi başlı başına kanun dışı nitelik kazandıracaktır. Ama bir eylemi kanuni grev olarak nitelendirmemiz için grevin unsurlarına, grev uygulamasına geçmeden önce bakıp değerlendirmemiz gerekmektedir. Kanuni bir greve uygulamasına başladıktan sonra grevin uygulama sırasında kanun ek şart aramadığından dolayı grevin kanun dışı olması söz konusu olamayacaktır. Burada grev hakkının kötüye kullanılmasından bahsedilecektir⁵⁶¹. Bunun yanında amaç unsurunu, özellikle hakkın kötüye kullanımını bulmak adına grev uygulaması sırasında arama önemli bir yer tutmaktadır. Söz konusu olan 72. madde ise kanuni olarak başlayan bir grevin sonradan iyiniyet kurallarına aykırı tarzda bir eyleme geçerek oluşan sonuçlar için hüküm altına

⁵⁵⁸ Sur (1987, s.115)

⁵⁵⁹ Oğuzman (1987, s.206)

⁵⁶⁰ Karaca Gökçek, N. (1999, s.573)

⁵⁶¹ Kandemir (2007, s.994-996)

alınmıştır. Medeni kanunun 2. maddesi genel nitelikli bir kanun olup, grev uygulamalarına uyarlanabilir niteliktedir. Şu açıktır ki hukuk düzeni zaten kötü niyeti hiçbir zaman korumaz. Medeni kanunun 2. maddesine dayanarak grev hakkının iyiniyet kurallarına aykırı şekilde kullanıldığı durumlarda grevi durdurmanın imkanı vardır.

Asıl soru 3 koşulun birlikte mi yoksa ayrı ayrı mı değerlendirileceği hususudur. Bu konuda farklı öğretilerin mevcut olduğunu görmekteyiz. Bu tartışmanın anlamsız olduğu ortadadır. Hukuk düzeninin kötü niyeti hiçbir şekilde korumayacağı ortadayken madde metninde söz konusu unsurların ister ayrı ayrı ister kötü niyet tarzda uygulamalar sonucu oluşan milli servet zararının veya toplum zararının aranmasının anlamsız olduğudur. SAVAŞ/KUTSAL, bu unsurların birinin varlığında mahkeme grevi durdurabileceğini ifade etmiştir. Üç unsurunda birlikte aranması durumunda eylemi durdurmayı zorlaştıracak gibi kötü niyetli uygulamalara da prim vereceği kanısındadır. Kanun koyucunun asıl amacının iyiniyetli mi kötü niyetli mi olduğuna bakılmaksızın grevin milli servet ve toplum zararına yol açtığı durumlarda grevin durdurulmasına imkan sağlamak olduğunu belirtmiştir⁵⁶². Her grev, toplum zararına ve milli servete zarar verir⁵⁶³. Önemli olan E.MANAV ÖZDEMİR'in ifade ettiği gibi durumun ölçülülük ilkesine göre değerlendirilmesidir. Ölçülülük ilkesine uymamakta zaten hakkın kötüye kullanılmasını ifade eder. Böyle bir durumda iyiniyetten bahsedemeyiz. Özetlemek gerekirse Nuray GÖKÇEK KARACA'nın görüşüne katılarak medeni kanun 2. maddesindeki iyiniyet çerçevesinde kanuni grev uygulamasını değerlendirerek grevi durdurma kararı verilebilir. Zaten anılan hükümdeki ifadelerin(milli servet ve toplum zararı) iyiniyetli bir çerçevede gerçekleşmeyeceği açıktır. Bu anılan ifadelerin özünde ölçülülük ilkesine aykırılık neticesinde kötü niyeti barındırdığını söyleyebiliriz. Kanuni grev uygulaması, grev süresince medeni kanunun 2. maddesi kapsamında değerlendirilmelidir

Son olarak mahkeme, grev uygulamasını durdurma kararı verirse ve grev uygulamasına devam edilirse grevin niteliği, kanun dışı grev olarak teşkil eder⁵⁶⁴.

⁵⁶² Tuncay ve Kutsal (2017, s.451)

⁵⁶³ Esener ve Demir (2019, s.153)

⁵⁶⁴ Oğuzman (1987, s.205) aynı görüşte Özdemir, E. M. (2016, s.178)

4.1.3.Kanun Dışı Grevin Sonuçları

Kanun dışı grev tanımını mevzuatımızda ifade edilen şekliyle yaptık. Kanun dışı grev sonucunda işveren ve işçi açısından belli bir hukuki ve cezai sonuçları olacaktır. Bunlara değinelim.

4.1.3.1.Cezai Sonuçları

SenTİSK 78. maddesinde kanun dışı grevin cezai müeyyidesi olan idari para cezaları öngörülmüştür. Kanun dışı grevi için öngörülen idari para cezalarının uygulanabilmesi için öncelikle mahkeme kararı ile kanun dışı olduğunun tespiti gerekmektedir⁵⁶⁵. SenTİSK 78/3 gereği söz konusu idari para cezalarının verilmesi gerekçeli olarak Çalışma ve İş Kurulu İl Müdürlüğü'nce verilir. Yapılan işlem idari bir işlemdir.

TUNCAY/SAVAŞ-KUTSAL'a göre kanun dışı greve katılan tüm işçilerin muhakkak cezalandırılması gerekmemektedir. Ayrıca failin kastının olup olmadığına bakmak gerekmektedir. Bundan dolayı bazı durumlarda grevi kanun dışı kılan bir aksaklığın bilinmemesi, bu grevcilerin cezalandırılmasına engel olur. Bu bilmeme kanunu bilmeme şeklinde olmamalıdır⁵⁶⁶.

6356 sayılı Kanunda itiraz ile ilgili herhangi bir hüküm yoktur. Verilen ceza bir idari işlem olup, idari para cezası niteliğindedir. 5326 sayılı kabahatler kanununda kabahat tanımı şu şekilde yapılmıştır; *"Kabahat deyiminden; kanunun ,karşılığında idari yaptırım uygulanması öngördüğü haksızlık anlaşılır."* 6356 sayılı Kanunun 78/1 hükmüyle belirtildiği haller de kanunun öngördüğü haksızlıklardır. Bundan dolayı 6356 sayılı Kanunda haksızlık olarak kabul edildiği hallerde kanun yolu düzenlenmediği için kabahatler kanunundaki kanun yollarının 75/1 için uygulanacağı kabul edilmelidir⁵⁶⁷. Verilen idari işleme karşı itiraz yolu Kabahatler Kanunu'nun 27. maddesinde usul ve esasları düzenlenmiştir. Kabahatler Kanunu madde 27: *"(1) İdari para cezası ve mülkiyetin kamuya geçirilmesine ilişkin idarî yaptırım kararına karşı, kararın tebliği veya tefhimi tarihinden itibaren en geç onbeş gün içinde, sulh ceza*

⁵⁶⁵ Esener ve Demir (2019, s.161)

⁵⁶⁶ Tuncay ve Kutsal (2017, s.458) aynı görüşte Oğuzman (1987, s.265)

⁵⁶⁷ Aktay, Arıcı ve Senyen-Kaplan (2013, s.617)

mahkemesine başvurulabilir. Bu süre içinde başvurunun yapılmamış olması halinde idarî yaptırım kararı kesinleşir.” Bu hükme göre idari işleme karşı sulh ceza Hakimliğine itiraz edilecektir

TCK kapsamında ise 117’de düzenlenen iş ve çalışma hürriyeti ihlali ile TCK 152 mala zarar verme suçunun nitelikli halidir. İşçiler grev uygulamasında işyerini terk etmez ve işyerinde mala zarar verme durumunda TCK 152/1-e ’de kullanım alanı bulacaktır.

İşveren, yasadışı greve katılan işçinin iş sözleşmesini feshetmediği zaman ona disiplin cezası uygulayabilir. Bunun için toplu iş sözleşmesi veya iç yönetmelikte hüküm bulunması gerekmektedir⁵⁶⁸. NARMANLIOĞLU’da iş sözleşmesi veya toplu iş sözleşmesi içinde işverene disiplin cezası verme yetkisi tanınabilir olacağını ifade etmiştir. Kanuna aykırı olmayan bu düzenleme ile işveren bu hakkını kullanabilir olduğunu belirtmiştir⁵⁶⁹.

4.1.3.2.Hukuki Sonuçları

SenTİSK’in kanun dışı grev ve lokavt başlığı altında 70. maddesini, kanun dışı grevin hukuki sonuçları olarak iş sözleşmesine etkisini ve kanun dışı grev sonucu oluşan zarardan sorumluluk açısından değerlendireceğiz.

4.1.3.2.1.İş Sözleşmesine Etkisi

SenTİSK 70/1 maddesi: *“Kanun dışı grev yapılması hâlinde işveren, grevin yapılması kararına katılan, grevin yapılmasını teşvik eden, greve katılan veya katılmaya ya da devama teşvik eden işçilerin iş sözleşmelerini haklı nedenle feshedebilir.”* Bu madde, kanun dışı grev sonucunda işçi ile işveren arasında olan iş sözleşmesine olan etkisini ifade eden bir hükümdür. Kanun dışı grev halinde greve katılanların davranışları işin yapılmaması veya devamsızlık, greve karar veren veya teşvik edenlerin davranışı ise sadakatsizlik durumlarını oluşturacaktır. Bu eylemler iş yasalarına göre işverene haklı nedenle iş sözleşmesini feshetme olanağı verecektir⁵⁷⁰.

⁵⁶⁸ Çifter (2005, s.482)

⁵⁶⁹ Narmanlıoğlu (2001, s.726)

⁵⁷⁰ Çifter (2005, s.475)

İşveren kanun dışı grev neticesinde iş sözleşmesinin feshettiği işçi yada işçilerine, sözleşme sona ermesi neticesinde söz konusu olabilecek işçilik haklarını, ilke olarak ödemekten kurtulacaktır⁵⁷¹. Hak edilmiş yıllık izne ilişkin ücret bu esasın istisnası oluşturduğunu belirtelim⁵⁷². Kanun dışı grev neticesinde iş sözleşmesi işveren tarafından feshedilen işçiye ne ihbar ne kıdem tazminatı nede kötüniyet tazminatı ödenir.

Kanun dışı grev sadece kanuna aykırı olmakla kalmaz, greve katılan işçilerin her birinin iş sözleşmesine aykırı bir tutum niteliği de taşır⁵⁷³. 4857 Sayılı iş kanunumuzda yukarıda bahsedilen edim yükümlülüklerine aykırılık halinde 25/II/e (*“İşçinin, işverenin güvenini kötüye kullanmak, hırsızlık yapmak, işverenin meslek sırlarını ortaya atmak gibi doğruluk ve bağlılığa uymayan davranışlarda bulunması.”*) ve 25/II/g: (*“İşçinin işverenden izin almaksızın veya haklı bir sebebe dayanmaksızın ardi ardına iki işgünü veya bir ay içinde iki defa herhangi bir tatil gününden sonraki iş günü, yahut bir ayda üç işgünü işine devam etmemesi.”*) madde hükmünü kullanarak işveren, iş sözleşmesi haklı nedenle feshedilebilir. Hatta grev kollektif bir hareket olduğu için kanun dışı bir grevde greve katılanların iş sözleşmesinin feshi toplu bir iş çıkarma görünümünde bile olabilir. Her işçi için bireysel olarak iş sözleşmesinin feshedilmesi sonucu oluşan bir toplu işçi çıkarma görünümündedir. Ama 6356 sayılı Kanun, kanun dışı grev sonucunda işçilerin iş sözleşmesinin haklı nedenle feshedebileceğini (SenTİSK 70/1) öngörerek 4857 sayılı Kanundan anılan maddeden bağımsız olarak 6356 sayılı Kanunda özel bir hüküm öngörmüştür.

İşverene tanınan bu fesih hakkı ancak kanun dışı grevle ilgisi kesin olarak saptanan işçiler bakımındandır⁵⁷⁴. Kanun dışı grev ile buna katılan işçilerin kesin olarak ilişkisi belirlenmelidir. Grev süresince izinli olan bir işçinin grev ile ilgili bir durumunun olduğunu düşünemeyiz. Böyle bir durumda iş sözleşmesi 70/1'e göre feshedilirse işveren tarafından yapılan feshin geçersiz bir fesih olacağı kanaatindeyim.

Kanun dışı greve katılan işçilerin, grevin kanun dışı olduğunu bilmediği durumlarda iş sözleşmesinin feshi haksız bir durum oluşturacaktır. TUNCAY/KUTSAL, kanunun, kanuni grev için sıkı şekil ve süre şartları koyduğunu

⁵⁷¹ Narmanlıoğlu (2001, s.721)

⁵⁷² Narmanlıoğlu (2001, s.721, dn.679)

⁵⁷³ Akyiğit (2015, s.803)

⁵⁷⁴ Tuncay ve Kutsal (2017, s.459)

ve bu prosedür eksikliğini sendika yöneticilerinden başkasının bilemeyeceği mümkün olmayacağını varsaymakla birlikte kanunda, böyle bir ayrıma gitmediği ortadayken şekil eksikliği yüzünden grevin kanunsuz olduğu ve sonucunda işçilerin 70. maddeden haklı nedenle sözleşmelerinin feshi adil olmayan sonuçlar doğuracağını düşünmektedir.⁵⁷⁵ OĞUZMAN ise olaya kanun dışı grevde greve katılan İşçinin kusurlu olup olmadığı konusundan yaklaşmaktadır. İşçinin, eksikliği bilecek durumda ise kanun dışı greve katılmanın bizzat kusurlu bir davranış olduğunu ifade etmiştir. İşçide kusur aramıştır⁵⁷⁶. ÇİFTER’de yasadışı greve katılmanın yanında işçinin kusurlu olması gerektiği görüşündedir⁵⁷⁷. TUNÇOMAĞ/CENTEL, kanun dışı grevin 70. madde kapsamındaki ağır yaptırımı neticesinde, belli ölçülerde yorumlamada esneklik gösterilmesi gerektiğini düşünmektedir. Sendika yönetiminde bulunmuş işçilerin sadece bilebileceği hususların varlığında kanun dışı grev sonucuna varılırsa greve katılan işçilerin tümünün iş sözleşmesinin feshi kabul etmek yerinde olmayacağı ifade ederek kusurun varlığını aramıştır.⁵⁷⁸ Eda MANAV ÖZDEMİR, sendika kararı alınmadan yapılan kanun dışı grevden işçilerin sorumlu olacağı mümkün görmektedir. Ancak sendika çağrısına uyarak kanuni bir greve katıldığını düşünen işçinin sorumlu tutulması isabetli olacağını düşünmemektedir. İş sözleşmesinin feshi için işçinin kusuru olması gerektiği kanısındadır.⁵⁷⁹ Yargıtay 9HD. kararında, grevin kanun dışı olduğunu bilmeyen veya bilebilecek durumda olmayan ya da grevin kanun dışı olduğunu öğrendikten sonra kanun dışı grevden ayrılarak işe başlamak isteyen işçinin kusurlu sayılmaması gerektiği ve sözleşmesinin kanun dışı grev nedeniyle feshedilemeyeceği kararı verilmiştir⁵⁸⁰.

TUNCAY/SAVAŞ-KUTSAL’da işçinin kusurunun aranmasını kabul ederek işçinin kendi kusursuzluğunu ispat etmesi gerektiğini düşünmektedir⁵⁸¹. Böyle bir durumda ispat yükünü işçinin kendisine vermiştir. ÇELİK/CANIKLIOĞLU/CANBOLAT, kanun dışı grev sendikadan kaynaklı bir hukuki sorun olduğundan dolayı kusurun ispat yükü işverende olması gerektiğini

⁵⁷⁵ Tuncay ve Kutsal (2017, s.460)

⁵⁷⁶ Oğuzman (1987, s.267)

⁵⁷⁷ Çifter (2005, s.477)

⁵⁷⁸ Tunçomağ ve Centel (2018, s.496)

⁵⁷⁹ Özdemir, E. M. (2016, s.364-365)

⁵⁸⁰ “Yarg. 9. HD. E.11449, K.12316, T.10.11.1990”, *Kazancı*, [Çevrimiçi]. Erişim Adresi:

<http://www.kazanci.com> (Erişim Tarihi: 24.04.2020)

⁵⁸¹ Tuncay ve Kutsal (2017, s.461)

düşünmektedir⁵⁸². ESENER, işçilerin kişisel kusurlarını aramanın gerekmediğine işaret ederek grevin kollektif unsuruna dikkat çekmiştir. Kanun dışı grevi kollektif bir kusur olarak değerlendirip kusurun ispat yükünü işverene yüklemektedir⁵⁸³.

İşveren kanuni grev süresince iş sözleşmesinin askıda olması dolayısıyla iş sözleşmesini feshedemiyordu ve yerine işçide alamıyordu. Ama kanun dışı grevde işveren, işçiyi haklı nedenle iş sözleşmesini feshettiğinden dolayı yerine işçi alabilir. İşveren, 70/1'den kaynaklı iş sözleşmesini fesih hakkını kullanmayabilir. Çünkü ESENER, bu hak kanunen tanınmış bir hak olmasına rağmen kamu düzeninden olmadığını ifade etmiştir⁵⁸⁴. Fesih hakkını kullanmaması, feragat etmesi işçiden tazminat isteme hakkına engel olmamakla birlikte işveren tazminat isteme hakkından da vazgeçebilir⁵⁸⁵. İşveren fesih hakkından açıkça vazgeçebileceği gibi kanun dışı grev sonrası, greve katılan işçiye iş vermesiyle de örtülü de vazgeçme mümkündür ve bunun yanında kanun dışı greve katıldığını bilmiyorsa işveren bu işçiye iş vermesi fesih hakkından vazgeçti anlamına da gelmez⁵⁸⁶.

Yargıtay 9HD. kararında, kanunsuz greve katılan işçilerin sözleşmesinin feshi sendikal faaliyete dayalı bir iş sözleşme feshi olmadığı için işçinin sendikacılık tazminatı isteme hakkının olmadığına hükmetmiştir. Kanunsuz grev, sendikal bir faaliyet olarak nitelendirilmemiştir⁵⁸⁷.

İşverenin, iş sözleşmesini 70/1'e göre feshetmesi için uygulanmaya başlanmış bir kanun dışı grev olması gerekmektedir. Kanun dışı grev sonucu 70/1'e göre işçinin iş sözleşmesini feshinin, işveren tarafından hangi süre içinde gerçekleştirebileceği konusunda özel bir hüküm yoktur. TUNCAY/SAVAŞ-KUTSAL, işçi hangi kanununa tabi ise haklı nedenle feshe ait fesih sürelerini ilgilendiren kanun hükümlerinin kıyasen uygulanması gerektiği eğer işçinin tabi olduğu kanunda kıyasen uygulanacak madde yoksa makul sürede fesih bildirim yapılması gerektiğini belirtmiştir⁵⁸⁸. Eğer kıyasen uygulanan bir kanunda haklı nedene dayalı fesih için bir süre öngörülmüş ise kanun dışı grev sürdüğü sürece bu süre işlemez. Çünkü haklı nedenler de bu grev sürdüğü

⁵⁸² Çelik, Caniklioğlu ve Canbolat (2019, s.1086-1087)

⁵⁸³ Esener (1978, s.645)

⁵⁸⁴ Esener (1978, s.643)

⁵⁸⁵ Oğuzman (1987, s.269)

⁵⁸⁶ Tunçomağ ve Centel (2018, s.498)

⁵⁸⁷ "Yarg. 9. HD. E. 25943 K.7986, T.27.03.1972"; Esener (1978, s.644)

⁵⁸⁸ Tuncay ve Kutsal (2017, s.461)

sürece yinelenir⁵⁸⁹.

İşveren, kanun dışı greve katılan işçinin iş sözleşmesini süresi içinde feshetmemesi, bu hakkın ortadan kalkmasına sebep olmaktadır. İşverenin kanun dışı greve katıldığı işçiye iş vermesi bu hakkından feragat ettiği anlamına gelir⁵⁹⁰. EKMEKÇİ, bu görüşün aksine kanun dışı grev sonrası greve katılan işçiye iş vermesi fesih hakkından feragat ettiğini göstermediğini ileri sürmektedir. Haklı nedene dayalı fesih hakkı için tanınan sürenin niteliğine vurgu yaparak gerekçesini şu şekilde belirtmiştir: Nitekim hak düşürücü süre işverene, gerek işçinin fiilinin haklı bir sebep oluşturup oluşturmadığını, gerekse iş sözleşmesini feshedip etmeyeceğini değerlendirmesi için tanınmış bir süredir ve işverenin bu kararı işçiye çalıştırmaksızın vereceği gibi bir kanuni dayanakta yoktur.⁵⁹¹.

Yargıtay'ın 22. HD. kararına göre haklı nedene dayalı fesihlerde işçiye ayrıca yazılı bildirim gerek yoktur⁵⁹². Bu karara göre kanun dışı greve kusuru ile katılan işçinin iş sözleşmesi işveren tarafından sözlü bir şekilde feshedebilir.

İşçiler kanuni grevde işyerini terk etme zorunluluğu varken aynı şekilde kanun dışı grevde de işyerini terk etmek zorundadırlar yoksa işyeri işgali olarak değerlendirilecektir⁵⁹³.

İşçi ve işveren tarafları toplu iş sözleşmesi ile kanun dışı grev sonucu iş sözleşmesinin feshedilemeyeceğine dair veya belli bir prosedüre dayanarak bir hüküm koyabilirler mi? İş kanunundaki hükümlerin geneli nispi emredici olduğu, yani işçi lehine değiştirilebilecek niteliktedir. Bazı kanunlar da mutlak emredici bir niteliktedir. Öğretide haklı nedenle dayalı feshin mutlak emredici bir nitelikte kanun olduğu belirtilerek ve bu hükmün aksi kararlaştırılmayacağı kabul edilmiştir. Buna karşın İşveren, iş sözleşmesini fesih hakkını işçi lehine belli bir prosedüre bağlanabileceğini ifade edebiliriz. Örneğin; iş sözleşmesinin feshini disiplin kurulunun kararına bağlamak, kanunda fesih nedeni olarak bir ayda 3 iş günü devamsızlık

⁵⁸⁹ Tunçomağ ve Centel (2018, s.497)

⁵⁹⁰ Sümer (2019, s.737)

⁵⁹¹ Sümer (2019, s.737, dn.17)

⁵⁹² “Yarg. 22. HD. E.2012/19891, K.2013/7451, T.05.04.2013”, *Kazancı*, [Çevrimiçi]. Erişim Adresi: <http://www.kazanci.com> (Erişim Tarihi:20.03.2020)

⁵⁹³ Oğuzman (1987, s.270)

yazıyorsa bunu 4 iş günü olarak belirlemek⁵⁹⁴.

İşverenin, iş sözleşmesinin 70/1'e göre feshetme yetkisini kullanmak için öncesinde grevin mahkemece kanun dışı bir grev olduğunun tespit edilmesi gerekmektedir⁵⁹⁵. Kanun dışı grevin tespiti işverence tespit edilecek bir husus olmayıp hukuki bir inceleme gerektirecek bir tespit gerekmektedir.

Yargıtay'ın 9. Hukuk Dairesinin baktığı bir davada; toplu iş sözleşmesi sırasında haklarını savunamayan sendikaya karşı, işyerinde toplu iş sözleşmesi yapıldıktan sonra işçiler, 4 günlük bir iş bırakma eylemi yaparak işverenden sendikadan istifa edenlerin kendi temsilcilerinin tanınmasını ve mevcut sendika temsilcisinin odasının kaldırılmasını, sendika temsilcisinin diğer işçiler gibi çalıştırılmasını ve bunun yanında diğer şirketlerin işçilerine verdiği parasal hakları da talep etmişlerdir. Bu süreçte işçilerin gerek baskı gerek kendi istekleri ile sendikadan istifaları sürmektedir. İşveren bu süreçte SenTİSK 70 ve İK.m.25/2 kapsamında eyleme katılan işçilerin iş sözleşmelerini feshetmiştir. Yerel mahkeme ve Yargıtay kararının muhalefet şerhi İLO ya atıf yaparak 4 günlük iş bırakmanın "*ölçülülük ilkesi*" kapsamında değerlendirerek feshin geçersizliğini kabul etmiş ama Yargıtay verdiği kararda yerel mahkemenin kararını bozarak kanun dışı grev kapsamında değerlendirerek feshin geçerliliğine karar vermiştir⁵⁹⁶.

İş hukukunda yer alan ve temel ilkelerden olan "*eşit işlem borcuna*" aykırılığın kanun dışı greve katılan işçilerin iş sözleşmesinin feshine ilişkin etkisine dair Yargıtay'ın vermiş olduğu bir kararda; işverenin, kanun dışı greve katılan işçilerin iş sözleşmesinin SenTİSK 70. maddeye göre feshederken eşit işlem borcuna aykırı hareket etmesi feshin geçerliliğine etkisinin olmadığı yönündedir⁵⁹⁷. İşverene, kanun dışı grev sonucunda tüm işçilerin sözleşmesinin feshetmesi veya devam etmesin yönünde zorlamaya gidilmesi işletmenin ekonomik gerekleri ve iş mücadele

⁵⁹⁴ Çifter (2005, s.476)

⁵⁹⁵ Çelik, Caniklioğlu ve Canbolat (2019, s.1090)

⁵⁹⁶ "Yarg. 9. HD. E.2016/26305, K.2016/20958, T.28.11.2016", *Lexpera*, [Çevrimiçi]. Erişim Adresi: <https://www.lexpera.com.tr> (Erişim Tarihi:06.05.2020)

⁵⁹⁷ "...somut uyuşmazlıkta bunun 3 gün kadar sürdüğü dikkate alındığında eylemin ölçülü kabul edilemeyeceği, ilk derece mahkemesince feshin haklı nedene dayandığı kabul edilmişse de, eyleme katılan herkesin iş sözleşmesinin feshedilmediği, işverenin eşit işlem borcuna uygun davrandığını somut olarak kanıtlayamadığı, bunun haklı fesih haksız duruma düşüreceği ancak feshin geçerliliğini etkilemeyeceği anlaşıldığından feshin geçerli nedene dayandığı kabulüyle davanın reddi yerine yazılı şekilde karar verilmesi hatalı olup bozma nedenidir."; "Yarg. 9. HD. E.2018/639, K.2018/3774, T.22.02.2018", *Lexpera*, [Çevrimiçi]. Erişim Adresi: <https://www.lexpera.com.tr> (Erişim Tarihi: 08.05.2020)

araçlarında eşitlik ilkesi ile bağdaşmaz. Mutlak bir eşitlik durumunda işverene verdiği zarar dışında işyerinde faaliyeti durduracak nitelikte olduğundan dolayı işyerine de zarar verir. Bu nedenlerden dolayı işveren bazı işçilerin iş sözleşmesini feshederken bazı işçilerin iş sözleşmesini feshetmeyebilir⁵⁹⁸. E.MANAV ÖZDEMİR, eyleme katılan işçilerin iş sözleşmelerini feshederken keyfilik söz konusu olmaması adına belli ölçütlere göre hareket ederek işçilerin seçilerek sözleşmelerinin feshedilebileceği kanısındadır. Grevde daha aktif rol olanların veya İşçinin çalıştığı bölüm kritik bir bölüm olup işyeri faaliyetini durduracak nitelikte olup olmadığı gibi kriterlere göre bir değerlendirme yapılabileceğini düşünmektedir⁵⁹⁹.

4.1.3.2.2.Zarardan Sorumluluk

Kanun dışı grev uygulaması ile işverenin uğradığı bir zarar söz konusu olmaktadır. SenTİSK 70/2’de kanun dışı grev neticesinde işverenin zararının karşılanması için bir hüküm koymuştur. Madde metnine göre kanun dışı bir grev yapılması hâlinde, grev nedeniyle işverenin uğradığı zararlar greve karar veren işçi kuruluşu veya herhangi bir işçi kuruluşunca kararlaştırılmaksızın yapılmışsa greve katılan işçiler tarafından karşılanır.

Kanun dışı grev neticesinde işverenin tazminat isteme hakkı doğmaktadır. Kanun dışı grev sonucunda işverenin, greve katılan işçilerin iş sözleşmesini haklı nedene dayalı olarak feshetmekten vazgeçmiş olması tazminat isteme hakkından vazgeçti anlamına gelmemektedir. Yani bu iki hak birbirinden bağımsız olarak ifade edilen haklardır. İşveren bu haklarından ikisini birlikte de kullanabilir, ayrı ayrıda kullanma hakkına sahiptir. Hatta OĞUZMAN, şartlar oluşmuşsa manevi tazminatında istenebileceği görüşündedir⁶⁰⁰. Ercan AKYİĞİT, Manevi tazminatı kanun dışı grev nedeniyle manevi değeri ağır basan bir şeyin tahribi veya işverenin kişilik değerini zedeleyen durumlarda gündeme gelebilme ihtimalini değerlendirmektedir⁶⁰¹.

Madde metninde, sorumluluğu düzenlerken işçi kuruluşu olarak ifade ettiği

⁵⁹⁸ Özdemir, E. M. (2016, s.379-380)

⁵⁹⁹ Özdemir, E. M. (2016, s.379-380)

⁶⁰⁰ Oğuzman (1987, s.272)

⁶⁰¹ Akyiğit (2015, s.806)

için yasadışı grevde artık işçi sendikası yanı sıra, SenTİSK 2/1/g gereği konfederasyonların da sorumluluğuna gidilebilmektedir⁶⁰². İşçi kurulu kararı alınmadan sadece işçilerin aldığı kanun dışı grev sonucu oluşan zarardan işçiler müteselsilen sorumludurlar⁶⁰³.

Kanunun lafzına baktığımızda işçi kuruluş kararı ile alınan bir kanun dışı grevde sorumlu işçi kuruluşudur. Bu konuyu AKYİĞİT eleştirmiştir. Eğer sendikanın aldığı kararın yasa dışı bir grev olduğunu bilen işçinin sorumluluğuna sendika ile birlikte gidilememesine anlam veremediğini ifade etmiştir⁶⁰⁴. ÇİFTER, kanun dışı grev kararı, sendika kararına dayanmış olsa bile, işçilerin grev esnasında işyerinden ayrılmaması, diğer işçilerin çalışmasını engellemesi veya makineleri tahrip etmesi sonucu doğacak zararlardan bu işçilerde sorumludur şeklinde görüş bildirmiştir⁶⁰⁵. Bu eleştiriden ve görüşlerden; işçinin kusurunun olması durumunda bu zarardan işçi ile birlikte sendikanın da sorumlu olması gerektiği sonucu çıkmaktadır.

TUNCAY/SAVAŞ KUTSAL'a göre kanun dışı grev kararının alınmasında yöneticilerin kişisel kusurlarının olduğu takdirde MK. 50/3 ve TBK 61 uyarınca yönetici üyelerde kişisel kusurları dolayısıyla sendika ile birlikte müteselsil sorumlu olmalıdır⁶⁰⁶. ÇELİK/CANİKLİOĞLU/CANBOLAT, kanun dışı grev kararı alan işçi kuruluşu organındaki üyelerinde MK.50/son maddesine göre şahsen sorumlu olacağı görüşündedir⁶⁰⁷. DEMİRCİOĞLU/CENTEL/KAPLAN, sendika sorumluluğundan bahsederek sendikanın yönetim kurulu üyelerinin kişisel sorumluluğunu da unutmamak gerekli ve sendika ile yönetim kurulu üyelerinin birlikte dayanışmalı sorumluluğu olduğunu belirtmiştir⁶⁰⁸. Yazarlarımız, sendikanın kendi iradesini, organları ile ortaya koyduğunu dikkate alarak; organlarında görev alan yöneticilerin kusurlu olarak aldıkları kararlar neticesinde kanun dışı grev sonucu bir zarar ortaya çıkarsa, bu zararı kusuru bulunan yöneticilerle birlikte sendikanın karşılaması gerektiğini ifade etmişlerdir. Genel olarak tüm taraflar açısından kusurun varlığının aranmasına ayrı bir önem vermiştir.

⁶⁰² Tunçomağ ve Centel (2018, s.494) aynı görüşte Tuncay ve Kutsal (2017, s.463)

⁶⁰³ Oğuzman (1987, s.273)

⁶⁰⁴ Akyiğit (2015, s.806)

⁶⁰⁵ Çifter (2005, s.482-483)

⁶⁰⁶ Tuncay ve Kutsal (2017, s.463)

⁶⁰⁷ Çelik, Caniklioğlu ve Canbolat (2019, s.1091)

⁶⁰⁸ Demircioğlu, Centel ve Kaplan (2019, s.373)

Grev kararı almaya yetkili olmayan bir konfederasyonun her nasılsa bir grev kararı almış ve uygulanmış ise ki yapılan bu grev uygulaması kanun dışı grev niteliğinde olup, buradaki sorumluluk greve katılan işçiler değil konfederasyonda olmalıdır⁶⁰⁹. Bu konu yukarıda ifade ettiğimiz kusurun arandığı görüşler açısından uygun bir hukuki görüş olmaktan uzaktır. İşçi, kanun dışı greve katıldığını biliyorsa, bu durumda kusurlu hareket etmiş olacak ve işyerindeki zarardan greve katılan işçi ile birlikte işçi kuruluşunun sorumluluğuna gidilebilecektir. Bunun yanında bu kararı alan konfederasyonun yönetici üyelerinin de kusurlu hareket ettiklerinden dolayı sorumluluğuna gidilebilmelidir.

SenTİSK 70/2’de yer alan kanuni düzenlemenin temelinde, işçi sendikasının kanun dışı grev kararını alması ve yürütmesinin haksız eylem oluşturması düşüncesi yatmaktadır⁶¹⁰. TUNÇOMAĞ/CENTEL, işçi kuruluşunun 70/2’deki tazminat sorumluluğunun doğması için haksız fiil sorumluluğunun koşullarının oluşması ve özellikle organın kusurlu hareket etmiş olmalıdır diye görüş belirtmiştir⁶¹¹. ESENER/DEMİR, işçi kuruluş kararı ile yapılan kanun dışı grevi hukuki yönden haksız fiil olarak değerlendirmektedir⁶¹². Haksız fiil için aranan unsurların burada da aranması gerekmektedir. Kanun dışı grev yapan sendikanın kusurlu eylemi sonucunda işveren bir zarar görmüştür, işverenin gördüğü zarar ile yapılan kanun dışı grev arasında tam bir illiyet bağının bulunması gerekir. Kanun dışı grev sebebiyle işverenin tazminat isteme hakkı, haksız fiile dayandığından kusur, zararın miktarı, tazminatın azaltılması gibi konularda haksız fiillere ilişkin prensipler uygulanacaktır⁶¹³. Kusur, zarar ve illiyet bağı. Bu unsurların varlığı ile hukuki bir incelemeden sonra tazminata hükmedilmelidir.

NARMANLIOĞLU, işçi kuruluşunun zarardan sorumluluğunun türünün, toplu sözleşmenin varlığına göre değişiklik gösterdiğini dile getirmektedir. Yazara göre işçi kuruluşu ile işveren arasında toplu bir sözleşme var ise bu durumda işçi kuruluşu kanun dışı grev uygulamasına giderse toplu sözleşme ihlaline sebep olduğundan dolayı akdi sorumluluk söz konusu olur. Arada toplu sözleşme yoksa ve İşçi kuruluşu kararına istinaden uygulanan kanun dışı grev uygulaması yapılıyorsa

⁶⁰⁹ Tuncay ve Kutsal (2017, s.463)

⁶¹⁰ Demircioğlu, Centel ve Kaplan (2019, s.373) aynı görüşte Tunçomağ ve Centel (2018, s.494)

⁶¹¹ Tunçomağ ve Centel (2018, s.494)

⁶¹² Esener ve Demir(2019, s.159); Esener (1978, s.646)

⁶¹³ Esener (1978, s.646)

haksız fiil sorumluluğu söz konusu olur⁶¹⁴.

İşçi kuruluğu kararına dayanmadan yapılan bir greve katılan işçilerin sorumluluğu hem haksız fiile hem de borca aykırılığa dayanır⁶¹⁵. OĞUZMAN, işçilerin sorumluluğunu sadece borca aykırılık olarak deđerlendirmektedir⁶¹⁶. Kanımca kanun dığu grevde işçilerin sorumluluğu hem haksız fiile hem de iş sözleşmesindeki borca aykırı bir durum ortaya çıkmaktadır. İşveren açısından hakların yarışması söz konusu olduğu için dilediği hukuki nedeni ileri sürebilir.

Zararın ne tür bir zarar olduğundan bahsetmek gerekirse; kanun dığu grev süresince kazançtan mahrum kalma, müşterilere ödenmesi gereken olan tazminat, ham madde veya mamulün bozulması, işyerinde oluşan maddi hasarlar gibi zararları kapsamaktadır. OĞUZMAN sayılanların yanında manevi zararlarında istenebileceğini ifade etmiştir⁶¹⁷. Kanun dığu grev kaynaklı doğan zararın tazminatı için, zarar nedeni ile grev ile uygun bir illiyet bağı olması gerekmektedir⁶¹⁸. Zararın miktarı, zamanaşımı, kusur gibi konularda borçlar kanunu hükümleri uygulanır⁶¹⁹. Dava edilebilecek zararın mevcudiyeti ve miktarı işveren tarafından kanıtlanıp, miktarı genel hükümlere göre belirlenecektir⁶²⁰.

Zarardan sorumluluk için zaman aşımı ise; işçi kuruluğu sorumlu ise toplu iş sözleşmesi ihlalinde sözleşmeye dayandığından TBK 146 gereği 10 yıllık bir süre ve kusurun ispatının gerekmediği diğer hallerde ise genel olarak haksız fiil sorumluluğuna dayandığından dolayı TBK 72 gereği fiili öğrendiğinden itibaren 2-10 yıllık sürelerle tabidir. Buna karşın İşçilerin sorumlu olduğu kanun dığu grev durumunda iş sözleşmesine dayalı bir sorumluluk söz konusu olduğundan dolayı TBK 146 gereği 10 yıllık bir süre öngörülmektedir⁶²¹.

Genel olarak değerlendirdiğimizde sorumluluk türü olarak haksız fiil ve sözleşme ihlaline dayalı sorumluluğun birlikte olduğu bir durum söz konusudur. Kanımca; öncelik, sözleşmeye dayalı bir ilişki söz konusu olduğu durumlarda akdi

⁶¹⁴ Narmanlıoğlu (2001, s.732)

⁶¹⁵ Çifter (2005, s.482)

⁶¹⁶ Oğuzman (1987, s.274) aynı görüşte Sur (2019, s.493); Tunçomağ ve Centel (2018, s.499); Narmanlıoğlu (2001, s.732)

⁶¹⁷ Oğuzman (1987, s.272)

⁶¹⁸ Sur (2019, s.491)

⁶¹⁹ Çifter (2005, s.482)

⁶²⁰ Narmanlıoğlu (2001, s.738)

⁶²¹ Oğuzman (1987, s.273-274)

sorumluluğa gidilmesidir. Sözleşmeye dayalı bir ilişki söz konusu değilse (eğer işçi kuruluşu ile işveren arasında toplu iş sözleşmesi yoksa sözleşmeye dayalı bir ilişki yoktur) haksız fiil sorumluluğuna gitmelidir. İşçilerin kanun dışı greve gitmesi işverenle işçi arasında sözleşmeye dayalı ilişkideki edim yükümlülüğünün ihlali sonucunu doğurur. Böyle bir durumda kusur şartını aranmadığı iş sözleşmesinin ihlalden doğan zararın tazmin edilmeye çalışılması hukuken daha doğru bir yol olacaktır. Sendika kararı ile kanun dışı grevin varlığını bilerek ve isteyerek greve katılan işçilerinde sendika ile birlikte işverenin zararlarından müteselsilen sorumlu olmalıdır. Ama burada ispat sorunu gündeme gelecektir. İşveren kendi zararını ispat edebilir. Buna karşın işverenin, işçilerin kanun dışı greve bilerek isteyerek katıldığını ispat etmek güç olacaktır. Kanun koyucu, bu ispat sorununu göz ardı etmek adına işçi kuruluşu kararı var ise zarardan, kusuru olan işçiyi sorumluluk dışına iterek sendikanın tüzel kişiliğini sorumlu tutmuştur. Bu durumda işverene sadece sendikanın kanun dışı grev kararının, kendi zararının ve bu ikisi arasındaki illiyet bağının ispatı yeterli olacaktır. İşveren ile işçi kuruluşu arasında TİS var ise akdi sorumluluğa dayanarak zarardan, sendikanın sorumluluğuna gidilebilir. Sendikanın aldığı kanun dışı grev kararında kusuru olan yöneticilerinde zarardan sorumluluğu sendika ile müteselsil olmalıdır. Yargıtay 10. HD. kararına göre meydana gelen zarardan sendika sorumlu olup, bu özel hükmün önceliği karşısında organın da müteselsilen, sorumlu tutulabileceğine ilişkin MK 48(mülga medeni kanun) de öngörülen genel hüküm uygulanmaz ve sendika yönetim kurulu üyeleri zarardan sorumlu tutulmaz⁶²².şeklinde düşüncemize aksi yönde karar vermiştir.

Sendika kararı olmadan işçilerin kanun dışı greve gitmesinde durumunda ispat yükü terse dönmelidir. İşçi, işverene greve katılmadığını ve çalışma iradesi olduğunu ispat etmelidir. Yargıtay'ın 9. HD. kararında, grevin yasadışı olduğunun ve işçinin bu greve katıldığının kanıtlanması yükümlülüğünün işverene ait olmakla beraber işçinin greve katılmak istemediği, iş başı yapma arzusu olmasına rağmen buna olanak bulmadığının ispat yükü işçiye düşer demiştir⁶²³. İşçi kuruluş kararı olmadan işçilerin kanun dışı greve katıldığı durumda işçiler oluşan zarardan müteselsilen sorumludur.

⁶²² “Yarg. 10. HD. E. 2146, K.3437, T.11.5.1976”; Esener (1978, s.646)

⁶²³ “Yarg. 9. HD. E.3715, K.6757, T.11.05.1981”; Demir (2018, s.757)

4.2.Yasadışı Lokavt ve Lokavt Hakkının Kötüye Kullanımı

4.2.1.Yasadışı Lokavt Kavramı

Mevzuatımızda SenTİSK 59/3'de “yasa dışı lokavt” tanımı yapılmıştır. Bu tanıma göre kanunun öngördüğü usul ve şartlara uyulmadan yapılan lokavtın yasadışı lokavt olarak nitelendiririz. Bunun yanında uygulamada karşımıza çıkan sorunlardan biriside: işverenin TİS sırasında işyerini kapatıldığı durumun yasadışı lokavt olarak nitelendirilip nitelendirilmeyeceği konusudur. Bu hususa tezimizin “*Lokavt Hakkının Kötüye Kullanımı*” konu başlığında detaylı bir şekilde inceledik.

Lokavtın yasa dışılığı niteliğinin tespiti de tıpkı grevin tespiti gibi “*tespit davası*” ile ya da lokavt bitince gündeme gelen olan bir “*eda davası*” ile olur⁶²⁴.

4.2.2.Yasadışı Lokavt Sonuçları

İşverenin uyguladığı lokavtın yasadışılığının tespiti ile hukuki ve cezai sonuçlar gündeme gelecektir. Bu sonuçlara sırasıyla değinelim.

4.2.2.1.Hukuki Sonuçları

Kanuni grev sürecinin iş sözleşmesine etkisi yasal lokavt içinde geçerlidir. Yasal lokavt süresince işçinin iş sözleşmesi askıda kalacağı 6356 sayılı Kanunda grev ile paralel düzenlenerek hüküm altına alınmıştır. Buna karşın yasadışı bir lokavt durumunda ise bu süreçte iş sözleşmesinin askıda kalma durumu söz konusu değildir. İşçi ile işveren arasında iş sözleşmesinden kaynaklı karşılıklı borçlar(temel ve yan edimler) bu yasa dışı lokavt süresince devam etmektedir. Bundan dolayı Yasa dışı lokavtı sözleşmeye aykırı bir davranış olarak nitelendirebiliriz⁶²⁵.

TUNCAY/KUTSAL, kanun dışı lokavt yapan işverenin aslında işçiye iş vermekten kaçındığı durum nedeniyle işveren temerrüdüne düştüğü ve TBK 408. hükmün uygulanması gerekirken 6356 sayılı Kanunda bu duruma özel bir hüküm düzenlendiğini ifade etmiştir⁶²⁶. Bu özel hüküm 6356 sayılı Kanununun 70/3 maddesinde

⁶²⁴ Akyiğit (2015, s.819)

⁶²⁵ Narmanlıoğlu (2001, s.763)

⁶²⁶ Tuncay ve Kutsal (2017, s.481) aynı görüşte Akyiğit (2015, s.820); Demir (2018, s.762)

tanımlanarak işçiye iş sözleşmesini haklı nedenle dayanarak feshetme imkanı vermektedir.

SenTİSK 70/3: “*Kanun dışı lokavt yapılması hâlinde işçiler iş sözleşmelerini haklı nedenle feshedebilir. İşveren, bu işçilerin lokavt süresine ilişkin iş sözleşmesinden doğan bütün haklarını bir iş karşılığı olmaksızın ödemek ve uğradıkları zararları tazmin etmekle yükümlüdür*”

Yasadışı lokavt, işçiye yapılan bir haksız fiildir. Bu süreçte işveren, işçiye iş vermeyerek işçi zarara uğratılmaktadır. SenTİSK 70/3’te bu zararın tazminine değinilmiştir⁶²⁷. Yasa dışı lokavt süresince iş sözleşmesi devam ettiği ve işverenin temerrüdü olduğu gerçeği nedeniyle işçi bu süreçte çalışıyormuş gibi düşünülmelidir. İşçinin işçilik hakları buna göre hesaplanmalı ve zararı tazmin edilmelidir. Dikkat edilirse kanun koyucu işçilerin zararının tazmini üzerinde bir hüküm koymuştur. Sendikanın zararı söz konusu değildir.

Yasa dışı lokavta uğrayan işçinin yanında sendikanın zararı da tazmin edilecek mi? Yargıtay’ın 10. HD. kararında⁶²⁸, sendika, yasa dışı lokavt süresince işçilere yaptığı yardımları ve bu süre içinde yoksun kaldığı üyelik aidatlarını işverenden talep etmiştir. Yargıtay, sendikanın sıfat yokluğundan kaynaklı olarak davayı usulden reddetmiştir. Gerekçesinde sendika ve işçinin birbirinin haleflik ilişkisinin olmadığını ifade etmiştir⁶²⁹.

Yasal bir lokavtta, iş sözleşmesi askıda kaldığından dolayı işçinin başka bir işyerinde çalışma yasağı bulunmaktadır. Yasa dışı bir lokavtta ise işçinin başka bir yerde çalışması veya çalışması mümkünse bu sürede elde ettiği gelir veya elde edebileceği gelir, işçinin SenTİSK 70/3’e dayanarak işverenden alacak haklarını talep ederken tazminattan düşürülür mü? SUR, Bu konuda TBK 408 işaret ederek tazminattan indirim yapılamayacağı görüşündedir⁶³⁰.

İşçinin SenTİSK 70/3’te tanınan haklarını hangi zaman dilimi içinde kullanacaktır hususunda çeşitli görüşler mevcuttur. OĞUZMAN, İşçilerin, SenTİSK 70/3’teki hakkını kullanmak istiyorsa lokavt süresince kullanabilir olduğunu ve yasa

⁶²⁷ Esener ve Demir (2019, s.171)

⁶²⁸ “Yarg. 10. HD. E.4916, K.4222, T.02.06.1978”, *Lexpera*, [Çevrimiçi]. Erişim Adresi: <https://www.lexpera.com.tr> (Erişim Tarihi:09.05.2020)

⁶²⁹ Demir (2018, s.762); Demir(2018, s.762, dn.2454)

⁶³⁰ Sur (2019, s.517) aynı görüşte Oğuzman (1987, s.310)

dışı lokavt sonra erip işçiler işe dönerlerse burada kanun dışı lokavtı öne sürerek işçi sözleşmesini feshedilemeyeceğini ifade etmekle beraber işçinin işe dönmesi fesih hakkından feragat ettiğini gösterdiğini de dile getirmiştir⁶³¹. DEMİR, işçinin yasa dışı lokavt süresince haklı nedene dayalı olarak iş sözleşmesini feshetme hakkını kullanabileceğine ve yasa dışı lokavt bittikten sonra en geç 6 iş günü içinde de bu hakkını kullanabilir olduğuna değinmiştir (İŞK 26/1). Niteliği itibari ile hak düşürücü süre olduğunu ifade ederek, işçi işe dönmesinden sonra 6 iş gününde de bu hakkını kullanmaz ise bu sefer SenTİSK 70/3'teki hakkından feragat etmiş olduğu anlamına geleceği kanısındadır⁶³². AKYİĞİT, kanun dışı lokavtı işverenin iş sözleşmesine bir aykırılık olarak görmekle beraber işverenin iyiniyet ve ahlak kurallarına aykırılıktan(İŞK. 26) dolayı haklı feshe yönelik sürelerin kıyasen uygulanmasının uygun olacağı görüşündedir⁶³³.

Yasadışı lokavt süresince iş sözleşmesi askıda olmadığından dolayı bu süreçte işverenin ücret ödeme, sendika aidatı kesme, dayanışma aidatı kesme yükümlülükleri devam eder⁶³⁴.

3.2.2.2.Cezai Sonuçları

Yasa dışı lokavtın cezai sonuçları SenTİSK 78'de yasadışı grev ile paralel bir şekilde aynı madde içinde düzenlenmiştir. Kanunun lafzından belli olduğu gibi yasa dışı lokavtın cezai sonuçları idari para cezaları olarak belirtilmiştir. Kanun dışı grev için söylediğimiz cezai sonuçlar kanun dışı lokavtın cezai sonuçları içinde aynı olacaktır.

4.2.3.Lokavt Hakkının Kötüye Kullanımı

6356 sayılı Kanununun 72. maddesinde lokavt hakkının kötüye kullanılması, grev hakkının kötüye kullanılmasıyla paralel şekilde düzenlenmiştir. Grev hakkının kötüye kullanımı kısmında söylediklerimiz lokavt hakkının kötüye kullanımı içinde

⁶³¹ Oğuzman (1987, s.311)

⁶³² Demir (2018, s.762-763) Aynı görüşte Narmanlıoğlu (2001, s.766)

⁶³³ Akyiğit (2015, s.821)

⁶³⁴ Demircioğlu, Centel ve Kaplan (2019, s.382)

geçerlidir. Ama SenTİSK 72/2'ye ayrı bir önem vereceğiz. SenTİSK 72/2 sadece lokavt için düzenlenmiş özel bir hükümdür. “*Kanuni bir lokavtın işyerini temelli olarak kapalı tutmak*” konusunu, Bu konu başlık altından incelememizin nedeni lokavt hakkının kötüye kullanımının bir görünümü teşkil ettiğinden dolayıdır. Zaten ilgili madde hükmü “*Grev hakkının ve lokavtın kötüye kullanılması*” başlığı altında mevzuatımızda düzenlenmiştir.

SenTİSK 72/2: “*Kanuni bir lokavtın işyerini temelli olarak kapalı tutmak amacıyla yapıldığı kesinleşmiş mahkeme kararıyla belirlenirse, mahkeme kararının lokavt yapmış işverene veya işveren sendikasına bildirilmesi ile birlikte lokavt durdurulur. Mahkeme kararına rağmen lokavtın uygulanmaya devam edilmesi, işçilere 70 inci madde hükümlerinden yararlanma hakkı verir.*”

Kanuni bir lokavtın olması durumunda bu hakkın işyerini temelli kapalı tutmak amacıyla yapıldığı mahkeme kararı ile tespit edilirse mahkeme kararının işverene veya işveren sendikasına bildirilmesiyle lokavt kararı durdurulur. Mahkemenin durdurma kararına karşı lokavt devam ettirilirse bu sefer işçinin SenTİSK 70/3'de kanun dışı lokavt sonucu tanımlanan haklarını kullanma olanağı olacaktır.

Üzerinde durulması gereken konu lokavtta “*işçilerin işten uzaklaştırılmasının*” geçici bir nitelikte olduğu gerçeği ve iş mücadelesi aracı olarak kullanılması gerektiği hususudur. Lokavt kararı alındıktan sonra işverenin toplu iş sözleşmesi sonrası işçileri tekrar işte çalıştırma iradesi ortadadır. Lokavt toplu iş sözleşmesi esnasında kanuni grev kararı alan bir sendikaya karşı işverenin kullanacağı bir silahtır.

Anayasa tarafından işverenin işyerini açma ve kapatma hürriyetinin korunduğu gerçeğini yadsıyamayız. Ama burada söz konusu olan olay işverenin grev kısıcılığı olarak ifade edebileceğimiz işyerini kapatma eylemidir. Kaldı ki madde lafzında ayrıca bunun ifade edilmiş olmasına anlam verememekteyim. Çünkü Lokavtın amacı kanunda dolaylı bir şekilde ifade edilmiştir. Bu amaç dışında lokavt kararı vermenin yasadışı lokavt olarak nitelendirilebileceği aşikardır. İşyeri kapatma, Yasa dışı lokavt olarak bile değerlendirilmese MK 2 çerçevesinde grev hakkı için bahsettiğimiz olgular burada da geçerli olup dürüstlük kuralına aykırı bir şekilde bir hakkın kullanımı söz konusu olacaktır. Burada işverenin gerçek amacının tespiti önemli bir husus olmaktadır. Daha önceden de ifade ettiğimiz gibi bazı yazarlarında kabul ettiği ve DEMİRCİOĞLU/CENTEL/KAPLAN'nın da ifade ettiği gibi işveren işyerini

gerçekten kapatır ve işçilerin ihbar ve kıdem tazminatları gibi haklarını yaparsa, kapatma kötü niyetli olmayıp geçerli bir niteliktedir diyebiliriz⁶³⁵.

Başka bir yazarda olaya daha farklı açıdan yaklaşmış ve konu hakkında görüşünü şu şekilde belirtmiştir. “*Kanun, kanuni lokavt uygulamasını belirli bir süre ile sınırlamamıştır. Bu nedenle, işyerini sürekli kapalı tutmak isteyen işveren, lokavtı kılıf olarak kullanabilir. İşveren, bu şekilde uzun süre işsiz kalan işçilerin başka işlerde çalışmaya başlaması üzerine de 6356 sayılı Kanun m.68/III uyarınca iş sözleşmelerini feshedebilir. Böylece, işyerini temelli kapatması durumunda işçilerin iş sözleşmelerini feshettiğinde ödemesi gereken ihbar ve kıdem tazminatlarını ödemekten kurtulabilir. Böyle bir durumda yani lokavt hakkının işyerini temelli kapalı tutmak amacıyla kullanılması durumunda artık lokavt hakkının kötüye kullanımı söz konusu olur*”⁶³⁶.

Bir yazar, lokavt kavramıyla işyerinin kapanması kavramı arasında da yakın bir ilişki bulunduğunu belirtmekle birlikte lokavtın, geçici bir hareket olduğundan işyerinin işveren tarafından kesin ve sürekli olarak kapatılması durumundan farklı olduğunu ifade etmiştir. İşyerinin kesin ve devamlı olarak kapanması esas olarak amaç unsuru bakımından lokavttan farklı bir kavram olarak görmektedir⁶³⁷. Başka bir yazarda; işçileri, işyerinden sürekli bir şekilde uzaklaştırmanın lokavt olarak nitelendirmemektedir. Gerekçesini de şu şekilde ifade etmektedir. “*İşçilerin işyerinden sürekli şekilde uzaklaştırılmaları lokavt sayılmaz. Zira, uzaklaştırmanın lokavt sayılabilmesi için kollektif ve geçici nitelikte olması gereklidir. Lokavtın amacı işçilere yeni çalışma koşullarını kabul ettirmek için işyerini geçici süre kapatmak ve bu yolla işçiler üzerinde ekonomik bir baskı yapmaktır. İşveren lokavtta işyerini geçici bir süre kapatır. Bu sürede de iş sözleşmeleri askıdadır. İşçilerin sürekli olarak işten uzaklaştırılmaları yani iş sözleşmelerinin feshedilmesi iş ilişkisini sona erdiren bireysel bir işlemdir. Sözleşmeleri feshedilen işçiler bir topluluk teşkil etse bile bu nitelik değişmez. Ayrıca lokavt ve yasadışı lokavtı ayrı ayrı ölçütlere bağlayarak, geçici olarak işten uzaklaştırmanın yanında kesin işten uzaklaştırmanın yasadışı*

⁶³⁵ Demircioğlu, Centel ve Kaplan (2019, s.380)

⁶³⁶ Aktaran: Cengiz, İ. (2020) *İşyerinin İşveren Tarafından Kesin ve Sürekli Olarak Kapatılması ile 4857 sayılı İş Kanunu M.29 Arasındaki İlişki*, Türkiye Adalet Akademisi Dergisi, sayı.41, ss.369-388, s.380; Mollamahmutoğlu (2005), *İş Hukuku*.Gözden Geçirilmiş ve Yenilenmiş 2. Baskı, Ankara: Turhan Kitabevi, s.172

⁶³⁷ Cengiz, İ. (2020, s.385)

*lokavt teşkil edeceğini söylemenin isabetli olmayacaktır*⁶³⁸.” Bu görüşlerden şu çıkarıma varmaktayım: İşyerinin kapatılması ile lokavt “amaç” unsuru ve “süre” niteliği bakımından birbiriyle farklı kavramlar olduğunu belirterek kanun maddesinin bu iki kavramı birbiri ile ilişkilendirerek bir karmaşaya sebep olmuştur.

Yargıtay 9. Hukuk Dairesi, lokavt amacıyla işyerinin temelli kapatılması durumlarında kanun dışı lokavt yaptırımlarının uygulanmasının doğru olacağı görüşündedir⁶³⁹.

Kanımcıca kanun, kendi içinde madde lafzında çelişmektedir. Yukardaki ifade ettiğim lokavtın geçici niteliği ve amaç unsurları gibi unsurların eksikliği zaten yasadışı lokavt olarak nitelendirmemiz için yeterli olup, işçiler bu süreçte kanun dışı lokavtın haklarından yararlanabilecektir. İşçi sendikası işverenin verdiği lokavt kararına karşı SenTİSK 71 kapsamında tespit davası⁶⁴⁰ açarak kanuni veya kanun dışı lokavt olduğu hususunda karar çıkartabilir ve kanunun öngördüğü 71/2’ deki tedbirleri aldirtabilir. Bu yol kanunun sistematığı içinde daha doğru bir sonuç ortaya koyacaktır.

Ayrıca belirtmek gerekir ki, grev esnasında işverenin işyerini kapatması, işçilerin iş sözleşmelerini sonlandırdığı iradesini ortaya koymasıdır. Ama grev uygulanırken işverenin, işyerini kapatması ve işçilerin iş sözleşmelerini fesih etmesinin hukuki açıdan mümkün değildir. Çünkü Grev süresince iş sözleşmesi askıda olan işçinin grev sırasında işveren tarafından iş sözleşmesinin fesih bildiriminde bulunması ancak grev bittikten sonra hüküm doğuracaktır. Grev sürerken işyerinin kapatılması hukuken mümkün görülmemektedir. Lokavt ilanı da iş sözleşmelerinin askı halin sonucu doğurduğundan, Lokavt ilanı ile de bir işyeri kapatma durumundan bahsedemeyiz. Sonuç olarak işyerinin kapatılması grev ve lokavt sürecinde iş sözleşmelerinin askıda kalması sonucundan dolayı mümkün gözükmeyip, kanun lafzında bir çelişkinin olduğu kanaatindeyim. Böyle bir durumda ortada lokavt olmayıp grev kısıcılığı niteliğinde bir eylemin olduğunu ifade edebiliriz. İşçi lehine

⁶³⁸ Köseoğlu, A. C. (2004) *Türk Hukukunda Lokavt ve Yasadışı Lokavt İle İşyerinin Kapanması Arasındaki İlişki*, e-akademi Hukuk, Ekonomi ve Siyasal Bilimler Aylık İnternet Dergisi, sayı.34 [Çevrimiçi]. Erişim Adresi:

<http://www.eakademi.org/incele.asp?konu=T%DCRK%20HUKUKUNDA%20LOKAVT%20VE%200YASADI%DEI%20LOKAVT%20DDLE%20DD%DEYER%DDN%DDN%20KAPATILMASI%20ARASINDAK%DD%20DDL%DD%DEK%DD&kimlik=2109112932&url=makaleler/ackoseoglu-2.htm> (Erişim Tarihi:22.04.2020)

⁶³⁹ “Yarg. 9. HD. E.33962, K.8378 T.16.04.1996”; Arıcı(2018, s.125)

⁶⁴⁰ Detaylı bilgi için bakınız bu tezin 4.bölümdeki “*Kanun Dışı Grevin Tespiti*” konusuna

yorum yaparak böyle bir durumda yasa dışı lokavtın hükümleri uygulama alanı bulması hukuka uygun olacaktır.



BÖLÜM 5: SONUÇ

Grev ve lokavtın tarihsel gelişimine ve uluslararası belgelerdeki yerine biraz değindik. Bunun yanında mevzuatımızdaki düzenlemesiyle grev ve lokavt kavramları ile birlikte unsurlarına tez boyunca incelemeye çalıştık. “Grev” ve “lokavt” kavramlarına birbirinden ayrı olarak değinmeye özen gösterdik. Bunu yapmamızdaki amaç grev ve lokavtın farklılıklarını, benzerliklerini ve mevzuatımızdaki sistematliğini kavrayabilmemiz içindir.

Grev, bilinen Antik Mısır zamanından, sanayi devrimi ile tavan yapan işçi hareketlerinin evrimidir. İnsanoğlu doğası gereği örgütlenmeye ve toplu olarak eylem yapmaya yatkındır. Grevin hak olarak tanınma süreci biraz sancılı bir süreç olmakla beraber, insanlığın gelişimine de ışık tutan bir görünümüdür.

İşçi ve işveren açısından düşündüğümüzde güçsüz olan taraf işçi olduğundan tarihsel gelişim sürecinde grev merkeze alınmıştır. İşveren, güçlü taraftı ve her zaman işçileri toptan çıkarma hakkına sahipti. Bundan dolayıdır ki, öncelik grev hakkı düzenlenmelerine verilerek, takiben işverene lokavt hakkı düzenlemeleri gelmiştir. Tez boyunca grevi merkeze alarak düşüncelerimi aktarmaya çalıştım.

Anayasal düzenleme açısından hukukumuzda ilk defa 1961 Anayasası ile sadece grev hakkı güvence altına alınıp, lokavt kelimesi dahi Anayasa metninde geçmemiştir. Buna karşın 1961 Anayasası döneminde kanuni düzenleme ile lokavt tanımlanmıştır. Bu durum, lokavtın hak olarak tanınıp tanınmadığı konusunda çeşitli tartışmalara sebep olmuştur. Kısaca lokavt, anayasal bir güvence altında olmamakla beraber kanuni düzenlemelerle hukukumuzda yer aldı. Ardından gelen 1982 Anayasasında “lokavt” sadece lafzi olarak geçmekle beraber hak teriminden kaçınılmıştır. Bu durum çeşitli tartışmalara neden olmuştur. Bu tartışmalar lokavtın hak olup olmadığı veya lokavtın, grev ile eşdeğer bir hak olup olmadığı konusunda yoğunlaşmıştır. Kanımca bu tartışma, esasa etkileyecek bir tartışma olmaktan uzaktır. Lokavtın mevzuattaki tanımlanmasında ve uygulamada grev hakkına bağlı bir hak görüntüsünde olduğunu görmekteyiz. Bununla teknik adı “savunma lokavtıdır”. Lokavtın, mevzuatımızda grev hakkına bağlı olarak tanımlanmasının özünde işverene tanınan lokavt hakkının sınırlandırılmaya çalışılması yatmaktadır. Olaya farklı bir açıdan bakarsak, özü itibari ile “saldırı lokavtı” kavramının olmaması gerekmektedir. Çünkü grevin bir işçi mücadele aracı olduğu gerçeği karşısında lokavt, işverene greve

karşılık “eşitlik” ilkesi çerçevesinde verilen bir haktır. Toplu iş sözleşmesinde grev silahına başvurmadan işverenin lokavt hakkına başvurması, zaten masada güçsüz taraf olan işçinin daha da güçsüz hale gelmesine ve tezimizde bahsettiğim “biçimsel eşitlik” kavramının bile karşılık bulmadığı bir durum söz konusu olacaktır. Lokavt özü itibari ile bahsettiğim sebeplerden ötürü mevzuatta grev hakkına bağlanmasa bile sadece savunma niteliği taşımaktadır.

Ülkelerin sosyal, siyasal ve ekonomik durumları, Anayasalarına ve kanuni düzenlemelerine yansıtacağı gerçeğiyle hareket ederek grev ve lokavt hakkının tanınıp tanınmaması konusuyla da ilintilidir. Toplumun gelişmişlik düzeyi ile özellikle grev hakkının tanınması paralel bir konum değeri taşımaktadır. Hukuk sistemlerinde, grev yasaklarından serbestiyete doğru gidiş toplumun sosyal ekonomik ve siyasal gelişiminin iyiye doğru gittiğini de işaret eder. Ülkelerin grev haklarına ilişkin tarihsel süreçlerini izlememiz aslında o ülkenin demokratik topluma doğru evrilişini izlemekle eşdeğer bir konumdadır. Bu evrim hep yukarı doğru bir gelişim şeklinde değil, inişli çıkışlı bir yol şeklindedir. Kanımca bu gelişimin yukarı doğru olması adına ülkeler, uluslararası belgelere taraf olup, insan hakları bakımından kendilerine yükümlülük yüklemektedirler. Yeri geldiğinde ülkeler, uluslararası taraf olduğu örgütler tarafından eleştirilere maruz kalmakta ve örgütler tarafından tavsiyeler almaktadırlar. Bu tavsiye ve eleştirileri, ülkeler kendi iç mevzuatlarına yansıtma ile birlikte mevzuatlarında gerekli düzeltmeleri yapmaktadırlar. Şayet hukukumuzdaki 6356 sayılı Kanunumuzun oluşum evrelerine bakarsak bunu görebiliriz.

Mevzuatımızda lokavt, grev hakkı ile genelde paralel bir düzenleme içindedir. Örnek vermek gerekirse 6356 sayılı yasamızda grev yasakları diye geçmez grev ve lokavt yasakları diye geçer veya grev ertelenmesi diye geçmez grev ve lokavt ertelenmesi diye geçer. Kanun lafzında ikisinin paralel bir şekilde düzenlendiğini açıkça görmekteyiz. Tezimizde kanuni grevden, kanuni lokavttan, bunların unsurlarından kanun dışı grev ,kanun dışı lokavttan ve bunun sonuçlarına ayrı ayrı değindik. Bunları incelerken mevzuatımızın tam olarak grev ve lokavt için serbestiyet tanımadığını görmekteyiz. Hukukumuz için kısmi serbestiyet sistemi diye tabir edilen bir sistemin varlığından bahsedebiliriz; ama kısmilik kısmı, daha ağır basmaktadır. Belirli bir kalıp ve çerçevesi çizilmiş bir alan oluşturulup onun içinde hareket etmemizi sağlayan bir norm ile karşı karşıya kalmaktayız. Hatta yeri geldiğinde idari müdahalelerle bu alanında daha da sınırlandırıldığını, grev ve lokavt haklarını

kullanılmaz bir hale getirildiğini görmekteyiz.

Kanun koyucunun bazen kendisi ile çeliştiğini de ifade edebiliriz. Örneğin tezimizde 2010 referandumu ile Anayasada yasaklanan grev türlerinin içeren maddelerin kaldırıldığından bahsetmiştik. Burada kanun koyucunun iradesinin, açıkça bu yasaklara karşı olduğunu ifade edebiliriz. Buna istinaden belli çerçevede, kaldırılan madde metninde yasaklanan grevlerin yapılabileceğidir. Bu yasakların kaldırılmasının da uluslararası örgütlerin -özellikle İLO gibi örgütler- eleştirileri ve tavsiyelerinin etkisinin olduğunu da ifade edelim. Ama aynı kanun koyucu 6356 sayılı Kanunda grev ve lokavt ile ilgili kısımlara öyle bir şekil veriyor ki yasak kelimesi geçmese bile kaldırılan Anayasa maddelerinin bir anlam ifade etmediği gerçeği ile karşı karşıya kalıyoruz. erevesi net bir şekilde çizilmiş bir grev ve lokavt hakkı ile karşı karşıyayız. Ama anayasal olarak grev yasakları olarak ifade edilen maddenin kaldırılması ileriye doğru bir adım niteliğinde olduğu gerçeğini de göz ardı etmemeliyiz. Anayasal çerçevede bir grev yasağımız yok diyebiliriz, ama kanuni düzenleme açısından grev yasaklarımızın varlığı halen devam etmektedir. Hatta idarenin öyle yetkileri vardır ki tezimizde değindiğimiz gibi grev ve lokavt hakkını kullanılmaz hale getirdiği gerçeğini göz ardı edemeyiz.

İdarenin yetkilerinden bahsederken “*grev ve lokavt ertelemesi*” kısmına özellikle değinmek gerekir. Mevzuattaki düzenleme, grev hakkını ve lokavtın kullanılmasını tamamen ortadan kaldırmaktadır. Grev ertelenmesi kurumu, SenTİSK’in madde metninde isteğe bağlı olarak geçen ama zorunlu bir tahkim önermekle birlikte, grevin kaldığı yerden devamını sağlamaya dönük bir durum oluşturmamaktadır. Kanun koyucunun bu iradesi demokratik toplum gerekliliği ile uyumlu olmayan ama kendi iç hukukumuzda hukuka uygun bir durum ortaya çıkarmaktadır. Başka bir açıdan değerlendirirsek tezimizde değindiğimiz gibi anayasal olarak tanınan grev hakkının özüne müdahale durumu ortaya çıkmış olup anayasal bir hakkın ihlali neticesini doğurmaktadır.

Grev özü itibari ile kollektif bir durum içerir. Bu hakkın kullanımı bireyselleştirilemez. Ama bireysel iradenin varlığını da yok sayamayız. Bu dengenin tutturulması adına grev oylaması yöntemi getirilmiş olmakla beraber işyerindeki işçilerin grev eylemine gidilmesinde söz hakkı olması sağlanmış bulunmaktadır. Mevzuatımızdaki bu düzenleme ile birlikte grev hakkında işçinin söz hakkı sahibi

olması demokratik toplum gerekleri ile uyumlu bir durumdur. Demokrasinin işyerine yansımadır. Toplu İş Sözleşmesinde Yetki Tespiti ve Grev Oylaması Hakkında Yönetmeliğin 13/4: “*Grev oylaması, serbest, eşit, gizli oy, açık tasnif ve döküm esasına göre yapılır. Oy sayımı sırasında işçi ve işveren sendikası temsilcisi veya işveren temsilcisi gözlemci olarak bulunabilir.*” Bu yönetmelik maddesi grev oylamasında işçinin bireysel iradesinin hür bir şekilde tezahürünü yansıtılacak şekilde tanımlanmıştır.

Sendikanın aldığı grev kararına katılmanın serbestiyeti anayasal olarak güvence altına alınmıştır. Hatta grev kararı alan bir sendikanın üyesi olan işçi, alınan grev kararına bireysel iradesini ortaya koyarak katılmayabilir. Anayasanın 54. maddenin son fıkrası “*Greve katılmayanların işyerinde çalışmaları, greve katılanlar tarafından hiç bir şekilde engellenemez*” ile güvence altına alınmıştır. Ama sendika, kendi iç tüzüğünde greve katılmayan sendikaya üye olan işçiye yaptırım uygulama gibi bir durum söz konusu olabiliyor. İşçi, üyesi olduğu sendikanın vermiş olduğu grev kararına uymamış ve greve katılmamış ise sendikanın iç tüzük gereği sendika üyeliğinden çıkarılabiliyor. Greve katılıp katılmama noktasında bireysel iradenin anayasal bakımdan korunduğu bir durumda, sendikanın vermiş olduğu karara uymayan işçinin bireysel iradesine yaptırım uygulaması hukuka uygun bir durum oluşturmamaktadır. Grev yapılmasını istemeyen bir sendika üyesi işçinin, grev oylama talebinde bulunanlar arasında bulunması sonucunda, sendikanın yaptırım uygulaması ile karşı karşıya kalma ihtimalinin bulunması çok abest bir durum olacaktır. Demokratik toplum gereği muhalif seslerin olması gayet doğal bir durum olup eleştirdiğimiz noktada kanuni düzenlenmenin yapılması gerektiği aşikardır. Bir yandan bireysel iradeyi dikkate alırken ve anayasal güvence verirken diğer taraftan sendika içindeki bireysel irade uyuşmadığı için sendika tarafından işçiye uygulanan yaptırıma göz yummak çelişkili bir durum ortaya koymaktadır.

SenTİSK 72/2: “*Kanuni bir lokavtın işyerini temelli olarak kapalı tutmak amacıyla yapıldığı kesinleşmiş mahkeme kararıyla belirlenirse, mahkeme kararının lokavt yapmış işverene veya işveren sendikasına bildirilmesi ile birlikte lokavt durdurulur.*” Tezde değindiğimiz ilginç bir maddedir. Lokavtın unsurlarında bahsettiğimiz, kanuni lokavtın niteliği itibari ile geçici bir süreyi kapsadığı açıktır. Kanuni lokavt süresince iş sözleşmesinin askı halinde kalacaktır(SenTİSK 67/1). Bahsettiğimiz gibi buradan iş sözleşmesinin asli edimlerinin askıya alındığı yan

edimlerin devam ettiği gerçeği ile iş sözleşmesinin son bulmadığı, bu sürecin niteliği itibari ile geçici bir süre barındırdığı ortadadır. Bu kanun sistematigi içinde eğer işveren işyerini kapatma gibi bir niyeti varsa bunu lokavt adına altında yapması zaten işverenin yaptığı fiili eylemin özü itibari ile lokavt olmadığı sonucuna varırız. Böyle bir durumda lokavt olarak ifade edemeyeceğimiz bir eylemin, kanunun lafzındaki ifadesine baktığımızda lokavt olarak ifade edilmesi kavram karmaşasına sebep olmaktadır. Kanuni sayılan bir lokavt, niteliği itibari ile geçicilik taşımasıyla beraber amacı işyerini kapatmak değil sözleşme masasında işçilerin grev silahına karşı bir mücadele aracı olarak kullanarak toplu sözleşme sürecinde dengeyi sağlamaktır.

SenTİSK’te bu hüküm “*Grev Hakkının ve Lokavtın Kötüye Kullanımı*” başlığı altında düzenlenmiştir. Ama burada lokavt hakkının kötüye kullanılmasından da bahsedemeyiz. Çünkü ortada lokavt hakkı denilen bir eylemin kullanımı değil, işyerinin kapatılması ve işçilerin toplu bir şekilde hakları verilmeden sözleşmelerinin feshi sorunu vardır. Lokavt süresince işçilerin iş sözleşmesi güvence altına alındığından işverenin, lokavt adı altında işyerini kapatarak işçilerin iş sözleşmelerini fesih etmesi kavram karmaşasına neden olmaktadır. Kanımca böyle bir durumda işçi lehine yorum ilkesi gereği; kanunda hüküm altına alınan yasadışı lokavtın sonuçları çerçevesinde işverene yaptırım uygulanabilir. Kanun grev ve lokavt için ayrıntılı hükümler koyarak tartışma noktalarını azaltma gayreti içinde olduğu görülmekle beraber bu durum sistematiikteki çelişkileri de beraberinde getirmektedir.

Grev ve lokavt, toplu iş sözleşmesinde yer alan tarafların iş mücadele araçlarıdır. Bir taraf işçileri temsilen işçi sendikası diğer taraf işveren veya onu temsilen işveren sendikasıdır. Masada güçsüz taraf işçidir. Masadaki bu eşitsizliğin giderilmesi adına işçiye iş mücadele araçları verilmiştir. Bu silahlardan en etkilisi de işçiler açısından grev silahıdır. İşçinin, grev silahına sadece toplu iş sözleşmesi aşamasında başvurmasının ne kadar adalet duygusu ile uyuşabileceği şüphelidir. Uluslararası örgütlerde bu tür bir kısıtlamanın yapılmasını eleştirmiştir. Çıkar uyuşmazlığının yanında hak uyuşmazlıklarında da greve gidilebileceği öngörülmelidir. İşçilerin temsil ettiği sendikalar, işçilerinin haklarını korumak adına hak uyuşmazlıklarında da eylemde bulunabilmelidirler. Bu hak Anayasanın 51. maddesi Sendika kurma hakkı ile de ilintilidir. Anayasanın 51. maddesinde sendikanın kuruluş amacı ifade edilmiş olup, içeriğinde hak uyuşmazlıklarının da varlığından bahsedildiğini görebiliriz.

Anayasa madde 51: "...Çalışanlar ve işverenler, üyelerinin çalışma ilişkilerinde, ekonomik ve sosyal hak ve menfaatlerini korumak ve geliştirmek için..." Anayasada tanımlanan grev hakkının sadece çıkar uyuşmazlığı içinde kullanılan bir silah olarak ifade edilmesi sendika kurma hakkının dolaylı olarak kısıtlanmasını da sağlamaktadır. Şunu da belirtmeliyiz ki, grev hakkı olmadan verilmiş olan sendika örgütlenme hakkı bir anlam ifade etmemektedir. AY 51. maddesi ile AY 54. maddesi andığımız gerekçelerden dolayı birbirleri ile çelişkili bir durum oluşturmaktadır.

6356 sayılı Kanunun "*Grev hakkının ve lokavtın kötüye kullanılması*" başlığı altında ve Anayasanın 54/2 maddesinde toplum zararı ve milli servet gibi soyut ve genel ifadeler kullanılmış olup, uygulamada bu içeriğin doldurulmasında hakime geniş bir takdir yetkisi bırakılmaktadır. Hatta bu soyut ve genel ifadeleri, idarenin yetkisine bırakılan grev ve lokavt ertelemesini hüküm altına alan SenTİSK 63'te de görebiliriz. SenTİSK 63/1 'de grev erteleme nedenleri olarak "*genel sağlık*" ve "*milli güvenlik*" gibi genel ifadeler belirtilmiştir. Buradaki ifade edilen durumlar da grev ve lokavtın kamu düzenini etkilediği gerçeğinin, normlar ile ifade edilmesini görmekteyiz. Bu normlar, kamu düzenini sağlayacak olan idareye verilen yetkilerin ifade edilmiş biçimidir. Sorun olan kısım idarenin, kamu düzenini sağlamak adına grev erteleme kararında veya hakkın kötüye kullanıldığını varsayarak mahkemeye gitmesiyle grevi durdurma isteminde ileri sürdüğü nedenlerin kanunun lafzından hareketle, gerekçelendirilmeden genel ifadeler kullanmasıdır. Soyut ifadeler olduğu gerçeğinden dolayı gerekçelendirmelerin sağlam temellere oturtulması çok önemli olup, hukuki güvenilirlik ilkesi ile de ilintili bir durum oluşturmaktadır. İdarenin aldığı grev ve lokavt erteleme iptal davalarında, Danıştay'ın verdiği kararlarda da gerekçelendirmenin ne kadar önemli bir husus olduğu ve sağlam dayanakların oluşturulduğu gerekçelendirmelerle madde hükmünün etkinliğinin söz konusu olduğunu ifade edilmiştir.

SenTİSK 72/1'de grev hakkının iyi niyet kurallarına aykırı tarzda toplum zararına veya millî servete zarar verecek şekilde kullanılmayacağı ifade edilmiştir. Hiçbir hukuk düzeninin kötü niyeti korumayacağı açıktır. Medeni Kanunun 2. maddesinde kötü niyetin korunmayacağı konu bahsi edilmişken SenTİSK'te özel bir hükümle bunun ifade edilmesi aynı sözün iki defa söylenmesinden farksız bir durumdur. Kanun koyucu, Kanunun lafzına iyiniyet kuralının aykırılığının yanında milli servet ve toplum zararı ifadeleri kullanarak asıl amacının idareye greve müdahale

alanı oluşturma çabasıdır. Toplum ve milli servetin zararını amaçlanmış her türlü grev, özünde iyiniyet kuralına aykırılığı barındıracaktır. Bunun yanında her grev milli servete ve topluma az daha olsa zarar verir. Yapılan grev sonucunda hangi seviyede oluşmuş bir zarar, iyiniyet kurallarına aykırılık teşkil edecektir ? Bu sorunun cevabına açıklık getirebilmek için zararın hangi ölçütlerle değerlendireceğiz sorusuna da cevap vermemiz gerekmektedir. Bu zararın tespitinde hangi ölçütler kullanılacağı hususunda kanunda da bir açıklık yoktur. Bu durumda idarenin keyfi bir şekilde madde hükmünden yararlanarak grev ve lokavtı durdurma olanağı sağlamaktadır. Bu gerekçelerden dolayı iyiniyete aykırı olan grev ve lokavt uygulamalarında MK 2.maddesinin uygulanması hukuka daha uygun olacağı görüşümdedir.

Grev ve lokavtı incelerken Anayasanın ve Kanunun sistematüğinde, kamu düzeni kaygılarından dolayı tam olarak demokratik toplumun gerekliliğine hitaben tanımlı bir grev ve lokavt hakkında bahsedememekteyiz. İşçi ile işveren arasında bir mücadele araçları açısından bir eşitlik sağlanmaya çalışılsa da bazı yazarında ifade ettiği gibi bu durum biçimsel eşitlikten öteye gidememiştir. Kanun koyucunun kendi içindeki çelişkilerini, yukarıda ve tezimizdeki bölümlerde eleştirdiğimiz noktalarda ifade etmiş bulunmaktayız. Anayasada ve Kanunda, grev ve lokavta ilişkin maddelerin sistematüğünün tam oturmadığını söyleyebiliriz. En basitinden; kanuni grev ve lokavt unsurlarından uzun uzun bahsettik. Yapılan eylem, grev ve lokavt açısından kanunda bahsedilen unsurlar içinde kaldığı sürece hukuken korunmaya değerdir. Bu unsurlar dışında kalan grev ve lokavtı kanun dışı sayılıp, gerekli yaptırımların öngörülmesi gerekir. Ama uluslararası örgütlerin komitelerinin verdiği kararlara atıf yaparak verilen mahkeme kararlarına baktığımızda yapılan eylemlerin kendi hukukumuz içinde, kanun dışı grev olması gerekirken, “ölçülü”, “barışçıl” ve zarar kastı içermediği sürece protesto eylemi olarak nitelendirilip, meşru sayılmıştır. Anayasa ve Kanun sistematüğine göre, kanun dışı sayılan bir eylem meşru bir zemine oturturulmuştur. Ama bu zeminde Anayasa ve Kanunun sistematüğü değil, uluslararası örgütlerin eleştirileri veya komite kararları yer almaktadır. Bu da doğal olarak çelişkili bir durum ortaya koymaktadır. Verilen mahkeme kararlarını, kanunda tanımlanan unsurlarla dar bir alanda tutulmaya çalışılan grev hakkının, kullanım alanını uluslararası sözleşmelerle yükümlülük altına girdiğimiz konularda, içtihatlar yolu ile genişletme çabası diyebiliriz. Lokavt ise grev karşısına konulmuş işverenin işçilere karşı kullanacağı bir silah olmakla birlikte, greve bağımlı bir hak olduğu

gerçeği ile karşı karşıyayız. Anayasal ve kanun sistematüğinde grev daha merkeze alınmış durumdadır. Lokavt greve paralel bir şekilde düzenlenmiştir. Olması gerekende budur. Ama grev hakkının kullanımı çelişkilerle dolu olduğundan dolayı bunun dolaylı olarak paralel düzenlenen lokavta da yansımaları olmuştur. Kısaca kanuni grev ve kanuni lokavtın kullanılması için kanunda belirtilen unsurlar hem taraf olduğumuz uluslararası belgelerle çelişmekte hem de Anayasanın ve Kanunun sistematüği içinde çelişkiler oluşturmaktadır.



KAYNAKÇA

Aktay, A. N. (2019) *Toplu İş Hukuku*. Güncellenmiş 2. Baskı. Ankara: Lykeion Yayınları

Aktay, A. (2015) *Toplu İş Hukuku*. Ankara: Gazi Kitabevi

Aktay, N., Arıcı, K. ve Senyen-Kaplan, T. (2013) *İş Hukuku*. 6.baskı. Ankara: Gazikitabevi

Akyiğit, E. (2015) *Toplu İş Hukuku El Kitabı*. 1.baskı. Ankara: Seçkin Hukuk

Arıcı, A. N. (2018) *Grevin sona ermesi*, Erciyes Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi, cilt.13, sayı.2, ss.97-134

Arpacı, M. (2014) *1930'lar Türkiye'sinde Devlet, Emek ve Toplumsal Uzlaşmanın Tanzimi*, III. Türkiye Lisansüstü Çalışmaları Kongresi Bildiriler Kitabı III, Sakarya, Türkiye, ss.69-79

Aydın, U., Keskin, Ö. (2015) *2821 Sayılı Kanundan 6356 Sayılı Kanuna: Türkiye'de Sendikalar Hukukunun Dönüşümü*, Anadolu Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi, cilt.1, sayı.2, ss.1-41

Barlas, N. (1997) *Dürüstlük Kuralı ve Hakkın Kötüye Kullanılması Yasağının Alman Medeni Kanunundaki Düzenleme Tarzı ve Eleştirisi*, İstanbul Üniversitesi Hukuk Fakültesi Mecmuası, cilt.55, sayı.3, ss.191-208

Baybora, D. (2007) *Strike Ballot In Turkish Labour Law*, İş,Güç : Endüstri İlişkileri ve İnsan Kaynakları Dergisi,cilt.9, sayı.1, ss.84-108

Caniklioğlu, N. (2013) *6356 Sayılı Kanuna Göre Grev Yasakları ve Grevin Ertelenmesi*, Çalışma ve Toplum, cilt.39, sayı.4, ss.289-316

Çakır, M. (2005) *İşçilerin İlkel Tepki Biçimi Olarak Makine Kırıcılık* [Çevrimiçi]. Erişim Adresi: <https://sendika63.org/2005/07/iscilerin-ilkel-tepki-bicimi-olarak-makine-kiricilik-s-murat-cakir-4098/> . (Erişim Tarihi:22.01.2020)

Çalışma Hayatında Sosyal Diyalogun Geliştirilmesi Projesi (2018) *Türkiye 'nin Sosyal Diyalog Alanındaki İLO Sözleşmelerine Uyumuna ilişkin İLO Denetim Organlarının Yorum ve Kararlarının Analizi* [Çevrimiçi]. Erişim Adresi: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/@europe/@ro-geneva/@ilo-ankara/documents/publication/wcms_666542.pdf (Erişim Tarihi: 03.03.2020)

Çelik, A. (2005) *Avrupa Birliği Anayasası: Sosyal Haklar açısından Kaçırılan Fırsat*, Türk-İş Dergisi, sayı.367, ss.1-8

Çelik, N. (2003) *İş Hukuk Dersleri*. Yenilenmiş 16. Baskı. İstanbul: Beta yayınları

Çelik, N., Caniklioğlu, N. ve Canbolat, T. (2019) *İş Hukuku Dersleri*. Yenilenmiş 32. Baskı. İstanbul: Beta Yayınları

Cengiz, İ. (2020) *İşyerinin İşveren Tarafından Kesin ve Sürekli Olarak Kapatılması ile 4857 sayılı İş Kanunu M.29 Arasındaki İlişki*, Türkiye Adalet Akademisi Dergisi, sayı.41, ss.369-388

Cengiz, İ., Manav, E. (2011) *Türk Hukuku'nda Grev Yasakları*. Türkiye Adalet Akademisi Dergisi, cilt.1, sayı.5, ss.211-256

Centel, T. (2014) *Yasal Greve Müdahalede Grev Oylaması Uygulaması*, Tisk Akademi Dergisi, cilt.9, sayı.16, ss.6-23

Centel, T. (2013) *Grev Yasak ve Sınırlamalanna Topluca Bakış*, Tisk Akademi Dergisi, cilt.8, sayı.15, ss.6-21

Çifter, A. (2007) *Yasal Grev ve Unsurları*, İstanbul Ticaret Üniversitesi Dergisi,

sayı.5, ss.165-201

Çifter, A. (2005) *Yasadışı Grev ve Sonuçları*, İstanbul Üniversitesi İktisat Fakültesi Mecmuası, cilt.55, sayı.1, ss.469-484

Çifter, A. (2002) *Türk Hukukunda Hizmet Akdinin Yasal Grev Süresince Askıda Kalmasının Sonuçları*, AÜEHFD, cilt.6, sayı.1-4, ss.229-246

Çifter, A. (2002a) *Türk Hukukunda Yasal Grevin Greve Katılmayan ve Greve Katılmayan İşçiler Açısından Sonuçları*, İstanbul Ticaret Üniversitesi Dergisi, sayı.1, ss.87-99

Çifter, A. (1997) *Grev Oylaması : Kenan Tunçomağ'a Armağan*, İstanbul: Beta yayını

Çopuroğlu, Ç. (2013) *6356 Sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu'nun Grev ve Lokavta İlişkin Düzenlemeleri*, Tisk Akademi, cilt.8, sayı.s.16, ss.29-49

Demir, F. (2018) *İş Hukuku ve Uygulaması*. Yeniden Gözden Geçirilmiş 11. Baskı. İzmir: Albi yayınları

Demir, F. (2006) *Sorularla İş Hukuku*. cilt.2. Ankara: Türkiye Barolar Birliği Yayınları

Demir, F. (2002) *Yargıtay Kararları ışığında İş Hukuku ve Uygulaması*. İş Güvencesi yasası ile Yeniden Düzenlenmiş 2. baskı. İzmir: Fakülteler kitabevi

Demircioğlu, Centel, Kaplan (2019) *İş Hukuku*. 20.Baskı. İstanbul: Beta Yayınları

Demircioğlu, M., Centel, T. (2003) *İş Hukuku*. 9.Baskı. İstanbul: Beta Yayınları

Dereli, T. (2013) *6356 Sayılı Yeni Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu: Genel*

Bir Değerlendirme, Çalışma ve Toplum, cilt.36, sayı.1, ss.41-64

Dulay, D. (2014) *Karar İncelemesi: İşçinin Başlamış Olan Greve Sonradan Katılması İşverene İş Akdini Haklı Nedenle Dayalı Olarak Feshetme Yetkisi Verir Mi?*, Ankara Barosu Dergisi, sayı3, ss.347-373

Doğan, H. (2018) *Osmanlı Devletinin Son Döneminde Grev Hakkı ve Tatil-İ Eşgal Kanunu*, Belleten, cilt.82, sayı.293, ss.265-295

Doğan, S. (2014) *Toplu Eylem Hakkı ve Siyasi Grev Bağlamında Bir Yargıtay Kararı İncelemesi*, Çalışma ve Toplum, cilt 40, sayı.1, ss.305-334

Elbir, H. K. (1987) *İş Hukuku*. 9.baskı. İstanbul: Filiz Kitabevi.

Esener, T., Demir, E. (2019) *Toplu İş Hukuku*. İstanbul: Vedat Kitapçılık

Erkanlı, B. (2017) *Türk İş Hukukunda Grev Oylaması*, Dokuz Eylül Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi Prof. Dr. Şeref ERTAŞ'a Armağan, cilt.19, sayı.özel sayı, ss.2209-2250

Erken, B. (2013) *Anayasal çerçevede Türkiyede Çalışma Hakkı*, ÇSGB Çalışma Dünyası Dergisi, cilt.1, sayı.2, ss.66-84

Esener, T. (1978) *İş Hukuku*. 3.Baskı. Ankara: Ankara Üniversitesi Hukuk Fakültesi Yayınları

Eyrenci, Ö. (1990) *Avrupa Sosyal şartı karışığında Türk mevzuatı*, İstanbul Üniversitesi Hukuk Fakültesi Mecmuası, Cilt 53, sayı.1-4, ss.225-241

Ezer, B. (2016) *Grev Hakkına İlişkin Sınırlama ve Yasaklar*. Ankara: Seçkin Yayınları

Gerek, H. N. (2013) *6356 sayılı Kanunun Grev ve Lokavt Konusunda Öngördüğü Değişiklikler*, TÜHİS İş Hukuku ve İktisat Dergisi, cilt.25, sayı.1-2 , ss.1-14

Gerek, N. (2013) *6356 Sayılı Kanunun Grev ve Lokavt Konusunda Öngördüğü Değişiklikler*, TÜHİS İş Hukuku ve İktisat Dergisi, cilt.24, sayı.6, ss.1-14

Güler-Kümbül, B. (2012) *Psiko-Sosyal Boyutuyla Grev*, Çalışma ve Toplum, cilt.32, sayı.1, ss.113-146

Gülmez, M. (2014) *Toplu Eylem Hakkına Dahil Protesto Grevleri, Yasa Dışı Grev Değildir Yargıtay 7. Hukuk Dairesi Kararı Karar Eleştirisi*, Çalışma ve Toplum, cilt.43, sayı.4, ss.233-255

Güzel, A. (1986) *3008 Sayılı İş Yasasının Önemi ve Başlıca Hükümleri*, Sosyal Siyaset Konferansları Dergisi, sayı.35-36, ss.165-222

Güzel, M. Ş. (1993) *Grev: Grevin Yapısal ve İşlevsel Açından İrdelenmesine Katkı*. İstanbul: Sosyalist yayıncılık

Güzel, M. Ş. (1980) *Grev: Grevin Yapısal ve İşlevsel Açından İrdelenmesine Katkı*. Ankara: Bilimsel Yayıncılık.

Güney, A., Aslanova, K. (2014) *Türk Hukuku'nda Grev Yasakları ve İLO Normları*, Çalışma ve Toplum, cilt.40, sayı.1, ss.257-272

Hekimler, A. (çev.)(2016) *Alman Federal Mahkeme Kararları*, Çalışma ve Toplum, cilt.48, sayı.1, ss.621-627

Işıklı, A. (2010) *İş Hukuku*, 7.Baskı. Ankara: İmaj Yayınevi

Kandemir, M. (2013) *Toplu İş Sözleşmesinin Uygulanma Alanı*, Çalışma ve Toplum, cilt.39, sayı.4, ss.167-214

Kandemir, M. (2007) *Grev Hakkının Kötüye Kullanılması*, Legal İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Dergisi, sayı.15

Kandemir, M. (2005) *Yasal Greve Katılmak İstemeyen İşçiler – İşverenin Çalıştırma Serbestisi*, Ankara Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi, cilt.54, sayı.4, ss.183-211

Kandemir, M. (1998) *Grev Hakkının Kötüye Kullanılması*, Doktora Tezi, İst. Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul, Türkiye

Karaca Gökçek, N. (1999) *Grev Hakkı ve Lokavtın İyi Niyet Kurallarına Aykırı Tarzda Kullanılması ve Sonuçları*, Anadolu Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi, cilt.15, sayı.1, ss.565-578

Karakışla, Y. S. (1998) *Osmanlı İmparatorluğunda 1908 grevleri*, Toplum ve Bilim Dergisi, sayı.78, ss187-209

Kaya, P. A., Güler, C. (2015) *Uluslararası İnsan Hakları Hukukunda Toplu Eylem Hakkı*, Sosyal Siyaset Konferansları, sayı.68, ss.105-126

Köse, S. (2018) *ILO: Grev Hakkına İlişkin Kriz*, İnsan&İnsan, cilt.15, sayı.1, ss.46-63

Köseoğlu, A. C. (2004) *Türk Hukukunda Lokavt ve Yasadışı Lokavt İle İşyerinin Kapanması Arasındaki İlişki*, e-akademi Hukuk, Ekonomi ve Siyasal Bilimler Aylık İnternet Dergisi, sayı.34 [Çevrimiçi]. Erişim Adresi: <http://www.eakademi.org/incele.asp?konu=T%DCRK%20HUKUKUNDA%20LOKAVT%20VE%20YASADI%DEI%20LOKAVT%20DDLE%20%DD%DEYER%DDN%DDN%20KAPATILMASI%20ARASINDAK%DD%20DDL%DD%DEK%DD&kimlik=2109112932&url=makaleler/ackoseoglu-2.htm>

(Erişim Tarihi:22.04.2020)

Kutal, M. (1972) *Hukuki Açıdan Lokavt*, Sosyal Siyaset Konferansları Dergisi, Cilt.0, sayı.24, ss.159-190

Mahiroğulları, A. (2015) *5018 Sayılı Kanun'dan 275 Sayılı Kanun'a Grev Hakkı Tartışmaları*, HAK-İŞ Uluslararası Emek ve Toplum Dergisi, cilt.4, sayı.10, ss.152-169

Mollamahmutoğlu, H. (1993) *Türk Hukukunda Lokavt*. Ankara: Tarhan

Naneci-Arııcı, A. (2016) *Türk Hukukunda Kanuni Greve Katılma Serbestisi ve Kanuni Grevede Tarafların Hak ve Yükümlülükleri*, Erciyes Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi, cilt.11, sayı.2, ss.1-45

Narmanlıoğlu, Ü. (2001) *İş Hukuku II*. İzmir: Dokuz Eylül Üniversite Yayınları

Narmanlıoğlu, Ü. (1990) *Grev*. Ankara: Ankara Üniversitesi Basımevi

Oğuzman, K. (1987) *Hukuki Yönden İşçi- İşveren İlişkileri*. 4.Baskı. cilt.1. İstanbul: İstanbul Üniversitesi Yayınları

Oğuzman, K. (1970) *Grev ve Lokavt Tatbikatının Günümüzdeki Problemleri*, Sosyal Siyaset Konferansları Dergisi, cilt.0, sayı.21, ss.1-6

Oğuzman, K. (1967) *Hukuki Yönden Grev ve Lokavt*. Yeniden ve Genişletilmiş 2. Baskı. İstanbul: Fakülteler Matbaası

Ökçün, A. G. (1982) *Tatil-i Eşgal kanunu 1909 belgeler- yorumlar*. Ankara: Ankara Üniversitesi Siyasal Bilimler Fakültesi Basın Yayın Yüksekokulu Basımevi

Özdemir, E. M. (2016) *Türk Hukukunda Grevin İş Sözleşmesine Etkisi*. Ankara: Turhan Kitabevi

Özdemir, M. Ç. (2003) *İş Mücadelesine Katılmayan İşçilerin Hukuki Durumları*, Kamu-İş, cilt.7, sayı.2, ss.2-29

Özerkmen, N. (2003) *Geçmişten Günümüze Türkiye’de Anayasa ve Yasalarda Sendikal Hakların Düzenlenmesi ve Getirilen kısıtlamalar*, Ankara Üniversitesi Dil ve Tarih Coğrafya Fakültesi Dergisi, cilt 43, sayı.1, ss.239-257

Öztürk, B. (2016) *Karşılaştırmalı Hukuk ve Türk Hukukunda Grev (Toplu Eylem) Hakkının Değerlendirilmesi: Üç Farklı Yargıtay Kararı Işığında Toplu Eylem Hakkı*, Çalışma ve Toplum, cilt.51, sayı.4, ss.1793-1836

Sur, M. (2019) *İş Hukuku Toplu İlişkiler*. Gözden Geçirilmiş-Güncelleştirilmiş 8. Baskı. İzmir: Turhan kitabevi

Sur, M. (2016) *Grev, Toplumsal İhtiyaçlar ve Asgarî Hizmet*, İstanbul Üniversitesi Hukuk Fakültesi Mecmuası, cilt.74, sayı.Özel sayı:Prof. Dr. Fevzi Şahlanan Armağan sayısı, ss.1021-1038

Sur, M. (2015) *İş Hukuku Toplu İlişkiler*. Güncelleştirilmiş 5. Baskı. Ankara: Turhan Kitabevi

Sur, M. (2013) *6356 Sayılı Kanununun Uluslararası Normlar Açısından Değerlendirilmesi*, Çalışma ve Toplum, cilt.39, sayı.4, ss.317-356

Sur, M. (2009) *Siyasi Grev*, Çalışma ve Toplum, cilt.23, sayı.4, ss.11-26.

Sur, M. (1992) *Lokavt Kavramı ve Bazı Yargı Kararlarının Değerlendirilmesi*, Ankara Üniversitesi SBF Dergisi, cilt.47, sayı.1, ss.139-151

Sur, M. (1987) *Grev Kavramı*. İzmir: Dokuz Eylül Üniversitesi Yayınları

Subaşı, İ. (2003) *Toplu İş Hukukunda Arabuluculuk: Bilgi Toplumunda Hukuk (Ünal Tekinalp’e Armağan)*, cilt.2, İstanbul: Beta yayınları, ss.743-833

Sümer, H. H. (2019) *İş Hukuku Uygulamaları*. 7.Baskı. Ankara: Seçkin Yayınları

Süzek, S. (2007) *İş Akdinin Askıya Alınması ve Ücretsiz İzinler*, D.E.Ü.H.F. Dergisi, sayı.9, ss.112-130.

Süzek, S. (1989) *İş Akdinin Askıya Alınmasının Genel Teorisi*. Ankara: Savaş yayınları

Şağın, A. (2014) *Demokrat Parti İktidarı ve Grev Hakkı*, 21. Yüzyılda Eğitim ve Toplum Eğitim Bilimleri ve Sosyal Araştırmalar Dergisi, cilt.3, sayı.7, ss.108-128

Şahlanan, F. (2013) *6356 Sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu Sendikalara İlişkin Hükümler*, Çalışma ve Toplum, cilt.39, sayı.4, ss.110-142

Taş, Y., Ören, Ö. (2013) *6356 Sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu ile İlgili Bir Değerlendirme*, HAK-İŞ Uluslararası Emek ve Toplum Dergisi, cilt.2, sayı.3, ss.8-28

TC. Aile Çalışma ve Sosyal Hizmetler Bakanlığı (2018) *Örgütlenme Özgürlüğü Komite Kararları Derlemesi*, 6.Baskı

Topalhan, T. (1999) *Türk İş Hukukunda Grev Ertelemesi ve Uygulamaları*, Gazi Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi, cilt.1, sayı.2, ss.17-39

Tuncay, A. C., Kutsal, B. S. (2017) *Toplu İş Hukuku*. 6.Baskı. İstanbul: Beta Yayınları

Tunçomağ, K., Centel, T. (2018) *İş Hukukunun Esasları*. 9.Baskı. İstanbul: Beta Yayınları

Ulucan, D. (2013) *Kanuni Grev Kararı ve Sonuçları*, Çalışma ve Toplum, cilt.39, sayı.4, ss.275-288

Ünsal, E. (2011) *Grev Hakkının Geleceği*, TBB dergisi, cilt.92, sayı.1, ss.419-430

Yaşar, S. (2017) *274 Sayılı Sendikalar Kanunu ve 275 Sayılı Toplu İş Sözleşmesi ,Grev ve Lokavt Kanunu'nun Hazırlanması Süreci ve Sendikalar*, Trakya Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi, cilt.6, sayı.2, ss.96-120

Yankın, F. B. (2017) *6356 Sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu'nun Sendikalar Hukuku Açısından Bir Değerlendirmesi*, Trakya Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi E-Dergi, cilt.6, sayı.1, ss.1-18

Yorgun, S. (2016) *Anayasa Mahkemesinin 6356 Sayılı Yasaya İlişkin Kararının Sendikal Özgürlükler Boyutuyla değerlendirilmesi*, Çalışma ve toplum, cilt.50, sayı.3, ss.1171-1202

Zararsız, M. (1992) *1982 Anayasasına göre grev hakkı ve sınırları*, Dicle üniversitesi hukuk fakültesi dergisi, sayı.5, ss.115-148

“Yarg. 9. HD. E.2015/3584, K.2014/7508, T.19.02.2015”, Çalışma ve Toplum(2015), cilt.47, sayı.4, ss.484-486

“Yarg. 2.HD. T.14.05.2013, E.2013/7515, K.2013/10949”, Çalışma ve Toplum(2013) ,cilt.38,sayı.3,ss.611-620

“Yarg. 3.HD. E.2014/7643, K.2014/12368, T.04.06.2014”, Çalışma ve Toplum(2014) ,cilt.43, sayı.4, ss.273-279

“Yarg. 9.HD. E.2016/30660, K.2016/20963, T.28.11.2016”, Çalışma ve Toplum(2017), cilt.55, sayı.4, ss.2351-2360

“Yarg. 22. HD. E.2014/5370, K.2014/4574, T.03.03.2014”, Çalışma ve Toplum(2015), cilt.44, sayı.1, ss.548-550

“Yarg. 9.HD. E.2018/212, K.2018/3773, T.22.2.2018”, *kazancı*, [Çevrimiçi]. Erişim Adresi: <http://www.kazanci.com> (Erişim Tarihi:04.05.2020).

“Yarg. 9.HD. E.2017/19017, K.2018/1205, T.25.1.2018”, *Kazancı*, [Çevrimiçi] Erişim Adresi: <http://www.kazanci.com> (Erişim Tarih:04.05.2020)

“Yarg. 9. HD. E.11449, K.12316, T.10.11.1990”, *Kazancı*, [Çevrimiçi] Erişim Adresi: <http://www.kazanci.com> (Erişim Tarihi: 24.04.2020)

“Yarg. 9HD. E.2006/1520 K.2006/4778 T.27.02.2006”, *Kazancı*, [Çevrimiçi]. Erişim Adresi: <http://www.kazanci.com> (Erişim Tarihi: 15.02.2020)

“Yarg. 22. HD. E.2012/19891, K.2013/7451, T.05.04.2013”, *Kazancı*, [Çevrimiçi]. Erişim Adresi: <http://www.kazanci.com> (Erişim Tarihi:20.03.2020)

“Yarg. 9. HD. E.1985/7135, K.1985/10615, T.05.11.1985”, *Legalbank*, [Çevrimiçi] Erişim Adresi: <https://legalbank.net> (Erişim Tarihi: 10.04.2020)

“Yarg. 9.HD. E.2016/11644, K.2017/9753, T.6.6.2017”, *Lexpera*, [Çevrimiçi]. Erişim Adresi: <https://www.lexpera.com.tr> (Erişim Tarihi:06.05.2020)

“Yarg. 9. HD. E.2016/4348, K.2016/3768, T.23.02.2016”, *Lexpera*, [Çevrimiçi]. Erişim Adresi: <https://www.lexpera.com.tr> (Erişim Tarihi:06.05.2020)

“Yarg. 9. HD. E.2016/26305, K.2016/20958, T.28.11.2016”, *Lexpera*, [Çevrimiçi]. Erişim Adresi: <https://www.lexpera.com.tr> (Erişim Tarihi:06.05.2020)

“Yarg. 9. HD. E.2018/639, K.2018/3774, T.22.02.2018”, *Lexpera*, [Çevrimiçi]. Erişim Adresi: <https://www.lexpera.com.tr> (Erişim Tarihi: 08.05.2020)

“Yarg. 10. HD. E.4916, K.4222, T.02.06.1978”, *Lexpera*, [Çevrimiçi]. Erişim

Adresi: <https://www.lexpera.com.tr> (Erişim Tarihi:09.05.2020)

