



T.C. KADIR HAS ÜNİVERSİTESİ
LİSANSÜSTÜ EĞİTİM ENSTİTÜSÜ
ÖZEL HUKUK PROGRAMI

KANUN DIŞI GREVİN HUKUKİ VE CEZAI SONUÇLARI

AYŞE ÖYKÜ ARSLAN

DANIŞMAN: PROF. DR. ALİ GÜZEL

YÜKSEK LİSANS TEZİ

İSTANBUL, MAYIS 2019

KANUN DIŞI GREVİN HUKUKİ VE CEZAI SONUÇLARI

AYŞE ÖYKÜ ARSLAN

DANIŞMAN: PROF.DR. ALİ GÜZEL

YÜKSEK LİSANS TEZİ

Hukuk Anabilim Dalı Özel Hukuk Programı'nda Yüksek Lisans derecesi için gerekli kısmi Şartların yerine getirilmesi amacıyla Kadir Has Üniversitesi Lisansüstü Eğitim Enstitüsü'ne teslim edilmiştir.

İSTANBUL, MAYIS, 2019

Ben, AYŞE ÖYKÜ ARSLAN;

Hazırladığım bu Yüksek Lisans Tezinin tamamen kendi çalışmam olduğunu ve başka çalışmalardan yaptığım alıntıların kaynaklarını kurallara uygun biçimde tez içerisinde belirttiğimi onaylıyorum.

ÖĞRENCİNİN ADI SOYADI

AYŞE ÖYKÜ ARSLAN

TARİH VE İMZA

29.05.2019



KABUL VE ONAY

AYŞE ÖYKÜ ARSLAN tarafından hazırlanan KANUN DIŞI GREVİN HUKUKİ VE CEZAI SONUÇLARI başlıklı bu çalışma 29.05.2019 tarihinde yapılan savunma sınavı sonucunda başarılı bulunarak jürimiz tarafından YÜKSEK LİSANS TEZİ olarak kabul edilmiştir.

Prof. Dr. Ali GÜZEL (Danışman)

Kadir Has Üniversitesi

Doç. Dr. Ercüment ÖZKARACA

Marmara Üniversitesi

Dr. Öğr. Üyesi Deniz UGAN ÇATALKAYA

Kadir Has Üniversitesi

Yukarıdaki imzaların adı geçen öğretim üyelerine ait olduğunu onaylarım.

Müdür
Lisansüstü Eğitim Enstitüsü
ONAY TARİHİ:

İÇİNDEKİLER DİZİNİ

İÇİNDEKİLER DİZİNİ	i
KISALTMALAR DİZİNİ.....	iii
ÖZET.....	iv
ABSTRACT	v
GİRİŞ.....	1

BİRİNCİ BÖLÜM

TOPLU EYLEM, GREV VE KANUN DIŞI GREV KAVRAMLARI

I. GENEL OLARAK GREV VE TOPLU EYLEM KAVRAMLARI	3
A. GENEL OLARAK GREV KAVRAMI	3
1) Uluslararası Sözleşmeler ve Denetim Organlarının İctihadı.....	5
2) Türk Hukukunda Grev Hakkı	13
B. KANUNİ GREV KAVRAMI	18
C. TOPLU EYLEM HAKKI	19
1) Uluslararası Normlar ve Denetim Organlarının İctihadı.....	20
2) Türk Hukukunda Toplu Eylem Hakkı.....	23
II. KANUN DIŞI GREV	32
A. GENEL OLARAK	32
B. KANUN DIŞI GREV SAYILAN HALLER	32
1) Amaç Unsuruna Aykırılık	33
2) Kanunda Düzenlenen Usule Aykırılık	36
C. GREVİN NİTELİĞİNE İLİŞKİN TESPİT DAVASI.....	51

İKİNCİ BÖLÜM
KANUN DIŞI GREVİN SONUÇLARI

I.	HUKUKİ SONUÇLAR.....	53
	A. İŞ SÖZLEŞMESİNİN HAKLI NEDENLE FESHİ	53
	1) Genel Olarak	53
	2) Feshin Koşulları	55
	3) Kanun Dışı Grev Nedeniyle Feshin Hukuki Sonuçları	66
	4) İşverenin Fesih Hakkını Kullanmamasının Sonuçları	68
	5) Diğer Sonuçlar	69
	B. KANUN DIŞI GREV NEDENİYLE OLUŞAN ZARARIN TAZMİNİ	72
	1) Koşulları	72
	2) Zarardan Sorumlu Tutulacak Kişiler ve Kuruluşlar	74
	3) Sorumluluğun Niteliği	79
	4) Sorumluluğu Engellemeyen Durumlar	81
	5) Zararın Kapsamı	82
II.	CEZAI SONUÇLAR.....	86
	A. 6356 SAYILI KANUN'DA YER ALAN DÜZENLEMELER	86
	B. 5237 SAYILI KANUN'DA YER ALAN DÜZENLEMELER.....	88
	1) İş ve Çalışma Hürriyetinin İhlali.....	88
	2) Mala Zarar Verme	90
	SONUÇ.....	92
	KAYNAKÇA	94
	ÖZGEÇMİŞ.....	103

KISALTMALAR DİZİNİ

AIHM	: Avrupa İnsan Hakları Mahkemesi
AIHS	: Avrupa İnsan Hakları Sözleşmesi
AYM	: Anayasa Mahkemesi
BK	: 818 sayılı Borçlar Kanunu
bkz.	: Bakınız
BM	: Birleşmiş Milletler
C.	: Cilt
dn.	: Dipnot
E.	: Esas numarası
ESKH	: Ekonomik, Sosyal ve Kültürel Haklar
E.T.	: Erişim Tarihi
HD	: Hukuk Dairesi
HMK	: 6100 sayılı Hukuk Muhakemeleri Kanunu
ILO	: Uluslararası Çalışma Örgütü
K.	: Karar numarası
m.	: Madde
No.	: Numara
Para.	: Paragraf
RG	: Resmi Gazete
S.	: Sayı
s.	: Sayfa
STİSK	: Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu
TBK	: 6098 sayılı Türk Borçlar Kanunu
TCK	: 5237 sayılı Türk Ceza Kanunu
THY	: Türk Hava Yolları
TİSGLK	: 2822 Sayılı Toplu İş Sözleşmesi, Grev ve Lokavt Kanunu
TMK	: 4721 sayılı Türk Medeni Kanunu
vb.	: Ve benzeri
vd.	: Ve devamı
Y.	: Yıl
Yarg.	: Yargıtay
YHGK	: Yargıtay Hukuk Genel Kurulu

ÖZET

ARSLAN, AYŞE ÖYKÜ, *KANUN DIŞI GREVİN HUKUKİ VE CEZAI SONUÇLARI*, YÜKSEK LİSANS TEZİ, İstanbul, 2019.

Çalışanların, ekonomik ve sosyal menfaatlerinin korunmasını sağlayan grev hakkı, temel hak ve özgürlüklerden biridir. Uluslararası sözleşmeler ile denetim organlarının içtihadı, grev hakkının kapsamı, korunması ve sınırlanması açısından rehber niteliğindedir.

Türk Hukukunda, Anayasa ile korunan grev hakkı sadece işçiler tarafından ve toplu iş sözleşmesi görüşmeleri sırasında uyuşmazlığın ortaya çıkması halinde kullanılabilir. 6356 sayılı STİSK’da, kanuni grevin tanımı ile kanuni grevin şartları düzenlenmiştir. Söz konusu şartlara uygun olmayan grev, kanun dışı grev olarak kabul edilmektedir. Kanun dışı grevin ise hukuki ve cezai sonuçları bulunmaktadır.

Tezimizin ilk bölümünde grev, kanuni grev ve toplu eylem kavramları öncelikle uluslararası sözleşmeler ve AIHM, ILO ve Avrupa Sosyal Haklar Komitesi’nin kararları kapsamında incelenecektir. Ardından, bu kavramlara ilişkin Türk hukukunda yer alan düzenlemeler değerlendirilecektir.

İkinci bölümde ise, kanun dışı grev hakkında 6356 sayılı Kanun’da yer alan idari para cezaları ile TCK’da yer alan yaptırımlar incelenecektir.

Anahtar Kelimeler: Grev, Kanuni Grev, Kanun Dışı Grev, Kanun Dışı Grevin Sonuçları.

ABSTRACT

ARSLAN, AYŞE ÖYKÜ, *THE CONSEQUENCES OF ILLEGAL STRIKE IN THE CONTEXT OF CIVIL AND CRIMINAL LIABILITY*, MASTER'S THESIS, İstanbul, 2019.

The right to strike, which ensures the protection of economic and social interests of employees, is one of the fundamental rights and freedoms. International conventions and precedents of the national/international supervisory bodies are the guideline for the scope, protection and restrictions of the right to strike.

Turkish law dictates that the right to strike, which is protected by the Constitution, may only be enjoyed in the event of a dispute that arises from collective bargaining negotiations. STISK (Law no 6356), regulates the definition and conditions of legal strike. Any strike that does not comply with these conditions, is considered as an illegal strike; and illegal strike has civil and criminal consequences.

In the first chapter of the thesis, the concepts of strike, legal strike and collective action will be analyzed, primarily within the scope of international conventions and decisions of the ECHR, ILO and the European Comitee of Social Rights. Then, the regulations in Turkish law, regarding these concepts will be evaluated.

In the second chapter, the administrative fines regulated in the Law number 6356 and the sanctions regulated in Turkish Criminal Code, regarding illegal strike, will be analyzed.

Keywords: Strike, Legal Strike, Illegal Strike, Consequences of Illegal Strike.

GİRİŞ

Sendika hakkı ve toplu iş sözleşmesi hakkının ayrılmaz bir parçası olan grev hakkı, işverenin sahip olduğu ekonomik güce karşılık, ücret ve diğer çalışma koşullarında dengenin sağlanması amacıyla işçilerin çalışmalarını geçici bir süreyle bırakmalarını koruyan en etkili iş mücadelesi¹ aracıdır.

Günümüzde grev, birçok ülkenin anayasasında bir hak olarak tanınmaktadır. Ancak, grev hakkının yasal olarak kabul edilmesi beraberinde bazı sorunları da getirmektedir. Bu sorunlar arasında hangi eylemlerin grev kapsamında olduğu, grevin kanuna uygun olması için gereken şartlar ve grev hakkına getirilen yasaklar yer almaktadır. Daha sonra, kanun dışı grevin söz konusu olması halinde ise uygulanacak hukuki ve cezai yaptırımlar gündeme gelmektedir.

Uluslararası sözleşmeler incelendiğinde, bazı belgelerde grev hakkına açıkça yer verilmemesine rağmen, sözleşmelerin denetim organları içtihadında grev hakkının kabul edildiği görülmektedir.

Türkiye tarafından 1954 tarihinde onaylanan AIHS'in 11. maddesinde toplanma özgürlüğü düzenlenmektedir. Sözleşmenin denetim organı AIHM'in zaman içinde gelişen içtihadında, grev hakkının AIHS'in 11. maddesi kapsamında olduğu görüşü benimsenmiştir. AIHM'in, Türk hukukunda düzenlenen grev hakkına ilişkin birçok önemli kararı bulunmaktadır.

ILO'nun 87 sayılı Sendika Özgürlüğü ve Sendikalaşma Hakkının Korunması Sözleşmesi ile 98 sayılı Örgütlenme ve Toplu Pazarlık Hakkı Sözleşmesi'nde de grev hakkına ilişkin düzenleme bulunmamaktadır. Ancak, ILO'nun denetim organları olan Sendika Özgürlüğü Komitesi ile Uzmanlar Komitesi tarafından grev hakkı, sendika özgürlüğü kapsamında kabul edilmekte olup, denetim organlarının bu konuda zengin içtihadı bulunmaktadır.

Grev hakkının güvenceye alındığı ve bağlayıcılık kazandığı ilk uluslararası belge ise Avrupa Sosyal Şartı'dır. Bununla birlikte, BM Ekonomik, Sosyal ve Kültürel Haklar Sözleşmesi'nde de grev hakkına ilişkin düzenlemelere yer verilmiştir.

¹ "Hukuka uygun bir iş mücadelesinde tarafların diğerini anlaşılmaya zorlamak için başvuracağı araçlara "iş mücadelesi araçları" veya "iş mücadelesi silahları" denilmektedir." İş mücadelesi hakkında bkz. Akyiğit, Ercan, "İş Mücadelesi Aracı Olarak Grev Kırmı Primi ve Meşruluğu Sorunu", Çimento İşveren Dergisi, Kasım 1993, C. 7, S. 6, 10.

Türk hukukunda grev hakkı, 1982 Anayasası'nın 54. maddesinde güvenceye alınmıştır. Grevin hangi şartlarda kanuna uygun kabul edileceğine ilişkin usul ve esaslar ile grevin ertelenmesi ve grev yasaklarına ilişkin düzenlemeler 6356 sayılı STİSK'da yer almaktadır. Özellikle, grevin ertelenmesi ve grev yasakları konusundaki iç hukuk kuralları, uluslararası denetim organları tarafından eleştirilmektedir. Çalışmamızda söz konusu denetim organlarının 6356 sayılı STİSK'da yer alan düzenlemeler hakkındaki eleştirileri, konuyla ilgili kararları incelenmektedir.

Gerek AİHS, gerekse ILO'nun sendikal haklara ilişkin sözleşmelerinde grev hakkında olduğu gibi toplu eylem hakkında da açık bir düzenlemeye rastlanmamaktadır. Ancak, AİHM kararları ve ILO'nun Sendikal Özgürlükler Komitesi'nin kararlarında belirli şartların sağlanması halinde iş bırakma, iş durdurma gibi eylemler 'toplu eylem hakkı' çerçevesinde değerlendirilmektedir. Anayasa ve STİSK'da toplu eylem hakkına yer verilmemiştir; aksine toplu iş sözleşmesi görüşmeleri haricinde ortaya çıkan uyuşmazlıklar dışında yapılan eylemler kanun dışı olarak nitelendirilmekte ve çeşitli yaptırımlar öngörülmektedir.

Bu noktada, grev hakkı ve toplu eylem hakkına ilişkin uluslararası normlar ve içtihadın ulusal hukuktaki üstünlüğü konusu gündeme gelmektedir. Anayasa'nın 90/son hükmüne 2004 yılında eklenen cümle ile temel hak ve özgürlüklere ilişkin uluslararası sözleşmelerin kanunlardan farklı düzenlemeler içerdiğinde, uluslararası sözleşmedeki hükümlerin uygulanacağı belirtilmiştir.

Söz konusu düzenlemeye rağmen, grev hakkı ve toplu eylem hakkı konusundaki bazı yargı kararlarında uluslararası sözleşmeler ile bu sözleşmelerin yorumlandığı denetim organları kararların dikkate alınmamaktadır. Bu nedenle, yargı organları tarafından, Anayasa'nın m. 90/son hükmünün uygulanması konusunda birlik sağlanamadığı söylenebilir. Çalışmamızda uluslararası sözleşmeler ve denetim organları kararlarının ulusal mevzuatımızdaki yeri hakkında doktrin görüşleri incelenmektedir.

Bu itibarla, tezin ilk bölümünde genel olarak grev kavramı, kanuni grev ve toplu eylem hakkı uluslararası sözleşmeler ve denetim organlarının içtihadı kapsamında değerlendirilerek; söz konusu kavramlar hakkında mevzuatımızda yer alan düzenlemeler ve mevzuatta yapılması gereken değişiklikler incelenmiştir. İkinci bölümde ise kanun dışı grev kavramı açıklandıktan sonra hangi hallerin kanun dışı grev kapsamında sayıldığı ve bu durumda 6356 sayılı STİSK'da düzenlenen idari para cezaları ile TCK'da öngörülen cezai yaptırımlar açıklanmıştır.

BİRİNCİ BÖLÜM

TOPLU EYLEM, GREV VE KANUN DIŞI GREV KAVRAMLARI

I. GENEL OLARAK GREV VE TOPLU EYLEM KAVRAMLARI

A. GENEL OLARAK GREV KAVRAMI

İşçinin geçimini sağlayabilmesi amacıyla ekonomik yönden işverene bağımlı olması, çalışma şartlarının düzenlenmesi bakımından işvereni güçlü konuma getirmektedir. Bu nedenle, örgütlenme özgürlüğü ve toplu pazarlık hakkının yanı sıra grev hakkı da, işçilerin işveren karşısında eşit olmayan konumunun dengelenmesi için en temel araçtır.

Grev sözcüğü Fransızca “grève” kelimesinden dilimize geçmiştir². Fransızcada grev kavramı ise, Paris’te iş arayan kişilerin bir araya geldiği meydanın isminden alınmıştır³. Grev meydanında işçilerin toplu halde beklemeleri halk arasında “grev” olarak ifade edilmiştir⁴.

19. yüzyılda ise işçilerin isteklerini elde etmek amacıyla toplu halde ve iradi olarak işi bırakmaları anlamını taşımaktadır⁵. Grev, her ülkenin temel özelliklerini oluşturan kültürel, sosyal, ekonomik, siyasi ve hukuki yapısına göre şekillenmektedir⁶. Bu nedenle, işveren ve işçi arasında en temel mücadele araçlarından biri olarak sayılan grevin tanımı ve içeriği, ülkelerin hukuk sistemlerine göre farklılık göstermektedir⁷.

Tarihteki gelişimine baktığımızda ise, ilk grev eylemi Mısır’da III. Ramses’in mezarının inşaatında, işçilere ücretlerinin düzenli olarak ödenmemesi nedeniyle yapılmıştır⁸.

² Tuncay, A. Can /Savaş Kutsal, F. Burcu, Toplu İş Hukuku, 6. Baskı, 2017, İstanbul, Beta, 384.; Öztürk, Berna, “Karşılaştırmalı Hukuk ve Türk Hukukunda Grev (Toplu Eylem) Hakkının Değerlendirilmesi: Üç Farklı Yargıtay Kararı Işığında Toplu Eylem Hakkı”, Çalışma ve Toplum Dergisi, 2016/4, 1794.

³ Sur, Melda, Grev Kavramı, Dokuz Eylül Üniversitesi Yayınları, 1987, İzmir, 6-7.

⁴ Bozkurt Yüksel, Armağan Ebru, “Hukuki Grev Kavramı”, MESS Sicil Dergisi, Y. 2010, S. 20, 112.

⁵ Sur, Grev Kavramı, 6-7.

⁶ Aktay, Nizamettin, Toplu İş Sözleşmeleri ve Toplu İş Uyuşmazlıklarının Çözüm Yolları, 1990, Ankara, 92-93.

⁷ Kandemir, Murat, “Grev Hakkı ve Sınırlandırılması”, İş Dünyası ve Hukuk Prof. Dr. Tankut Centel’e Armağan, İstanbul Üniversitesi Yayınları, No: 5006, 2011, İstanbul, 302.

⁸ Tuncay/Savaş Kutsal, Toplu İş Hukuku, 383; Ünsal, Engin, “Grev Hakkının Geleceği”, TBB Dergisi, Y. 2011, S. 92, 426.

İşçi eylemleri arasında en olgun, en örgütlü ve en düzenli eylem olarak kabul edilen grevin⁹ doktrinde çeşitli tanımları yapılmaktadır.

Narmanlıoğlu grevi, bağımlı çalışanların gerçekleştirmek istedikleri bazı hedeflere ulaşmak için, işverene baskı yapmak amacıyla çalışmamaları, iradi ve toplu olarak işi bırakmaları olarak tanımlanmaktadır¹⁰. Sur ise, işçilerin isteklerine kavuşmaları amacıyla ortak alınan karara toplu bir şekilde uyarak işlerini geçici süreyle bırakmalarını grev olarak tanımlamıştır¹¹.

Diğer taraftan Esener grevin, işçilerin işverene karşı, taleplerini kabul ettirmek ve baskı kurmak gayesiyle ortak bir karara uymak suretiyle topluca iş bırakmaları olduğunu belirtmiştir¹².

Tunçomağ ise bir işyerindeki işçilerin tamamının ya da bir bölümünün, bir toplu uyuşmazlığı çözmek amacıyla beraber ya da plan gereğince işi bırakmaları veya işçilerin taleplerini elde etmek için iş sözleşmesini geçici bir süreyle ifa etmeme niyetlerini açıklayarak topluca bir karara uyarak işi bırakmaları şeklinde iki farklı tanım yapmıştır¹³.

Toplu pazarlık sisteminde, toplu iş sözleşmesi hakkının düzenlenmesi tek başına yeterli değildir; amacına uygun bir şekilde bu sistemin işleyebilmesi için grev hakkının da tanınmış olması gerekir¹⁴. Zira grev hakkı, sendikal hak ve özgürlüklerin vazgeçilmez unsurunu oluşturmakta olup, söz konusu hakların etkin olarak hayata geçirilmesinin güvencesi konumundadır¹⁵.

Doktrinde ayrıca, grevin sosyolojik tanımı yapılmaktadır. Buna göre, sosyolojik açıdan grev, mesleki bir grubun, karşı çıktığı bir durum veya karara karşı, işi bırakmak suretiyle direnmesidir¹⁶.

Grevin sosyolojik tanımı ile hukuki tanımları arasındaki farkın temelini, grev yapan kişilerin bağımlı ya da bağımsız çalışanlar olmaları oluşturmaktadır. Sadece bağımlı çalışanların grev yapması halinde hukuki grev söz konusu iken; sosyolojik açıdan grevde ise çalışanların

⁹ Güzel, M. Şehmus, Türkiye’de İşçi Hareketi 1908-1984, 1. Basım, Şubat 1996, Kaynak Yayınları, 21.

¹⁰ Narmanlıoğlu, Ünal, “Grev Hakkının Düşmesi”, Prof. Dr. Kenan Tunçomağ’a Armağan, 1997, İstanbul, 303.

¹¹ Sur, Grev Kavramı, 7.

¹² Esener, Turhan, İş Hukuku, Ankara, 1978, 587.

¹³ Tunçomağ, Kenan, İş Hukukunun Esasları, İstanbul, 1989, 506.

¹⁴ Aydemir, Murteza, “Grev Hakkının Niteliği ve Uluslararası Belgelerdeki Yeri”, Prof. Dr. Kemal Oğuzman’a Armağan, İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Türk Milli Komitesi, 1997, Ankara, 272.

¹⁵ Güzel, Ali, “Toplu İş İlişkileri”, Yargıtay’ın İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Kararlarının Değerlendirilmesi Semineri 2013, İstanbul, 2017, On İki Levha Yayıncılık, 410.

¹⁶ Sur, Grev Kavramı, 7.

bağımlı veya bağımsız çalışmaları fark etmemektedir¹⁷.

Bu nedenle, grevi sosyolojik açıdan belirli bir meslek grubunun hoşnutsuzluk yaşadığı bir durum ya da yasal düzenleme karşısında işi bırakma yoluyla tepki göstermesi olarak tanımlamak mümkündür¹⁸. Dolayısıyla, serbest doktor, avukat, eczacı gibi işverene bağlı olmaksızın çalışan serbest meslek sahiplerinin iş bırakma eylemleri bu kapsamda değerlendirilebilir¹⁹.

1) Uluslararası Sözleşmeler ve Denetim Organlarının İçtihadı

19. yüzyılın sonlarına kadar toplu pazarlık ve toplu eylem hareketleri, batılı devletlerde bile devletin sosyal ve ekonomik istikrarı ile bağdaşmayan kavramlar olarak kabul edilmekteydi. Ancak, İkinci Dünya Savaşı'ndan sonraki dönemde toplu iş ilişkilerinde serbesti dönemi başlamış ve bu kapsamdaki faaliyetlerin hoşgörü ile karşılanmasının önü açılmıştır²⁰.

Bu doğrultuda, daha önce iş ilişkisine aykırı bir uygulama olarak kabul edilen grev, daha sonra birçok ülkede anayasa ile korunan bir hak niteliğini kazanmıştır. Örnek vermek gerekirse, İsveç, İtalya, Fransa'da grev hakkı Anayasa ile koruma altına alınmıştır²¹. Yine, 1950'li yıllarda İngiltere, Almanya ve Belçika gibi devletlerde kanun koyucu ve mahkemeler tarafından grev hakkının daha serbest kılınması yönünde adımlar atılmıştır²².

Uluslararası sözleşmelerde ise, sendika ve toplu pazarlık haklarına yer verilirken, genellikle grev hakkının açıkça düzenlenmediği görülmektedir. Doktrinde, bu duruma gerekçe olarak iki farklı görüş ileri sürülmüştür.

Bir görüşe göre, sendika hakkının kapsamında grev hakkı da bulunmaktadır²³. Bu doğrultuda, grev hakkı için ayrı bir güvencenin varlığı gerekmeyecektir. Diğer görüş ise, her hukuk sisteminde farklı biçimlerde düzenlenen greve ilişkin uluslararası bir belge üzerinde

¹⁷ Tuncay/Savaş Kutsal, Toplu İş Hukuku, 382; Sur, Grev Kavramı, 8.

¹⁸ Öztürk, "Karşılaştırmalı Hukuk ve Türk Hukukunda Grev (Toplu Eylem) Hakkının Değerlendirilmesi: Üç Farklı Yargıtay Kararı Işığında Toplu Eylem Hakkı", 1794.

¹⁹ Seçer, H. Şebnem, "Endüstriyel uyuşmazlık Biçimi Olarak Grevin Sosyolojik Açıdan Değerlendirilmesi", Çalışma ve Toplum, 2007/1, 154.

²⁰ Gürsel, İlke, "İdari Kararla Greve Müdahale", DEÜ Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi, C. 18, S. 4, Y. 2016, 621.

²¹ Strike Rules in The EU27 and Beyond, A Comparative Overview, <https://www.etui.org/Publications2/Reports/Strike-rules-in-the-EU27-and-beyond>, E.T. 06.08.2018.

²² Narmanlıoğlu, Ünal, Grev, 1990, Ankara, 20-22.

²³ "Günümüz devletin sosyal ve ekonomik teşkilatı içinde grev hakkı sendika hakkının bir gelişimi, mantiki bir aşaması ve kaçınılmaz bir sonucu olup, sendikal hak açıkça grev hakkını da kapsar." Narmanlıoğlu, Grev, 17.

uzlaşmış bir metin oluşturmanın zorluğunu ileri sürmektedir²⁴.

Zira ekonomik, sosyal ve kültürel haklar her ülkenin sosyo-ekonomik gelişme düzeyine ve imkânlarına göre değişik ölçülerde ve zaman içinde aşamalı olarak gerçekleşebilecek haklardır²⁵.

Grev hakkı, sendikal hakların düzenlendiği bazı uluslararası sözleşmelerde doğrudan yer alırken, bazı sözleşmelerde açıkça düzenlemese de denetim organlarının kararları ve yorumlarıyla korunmaktadır.

Belirtmek gerekir ki, uluslararası sözleşmeler, kapsamında bulunan haklara genel bir ifade ile yer vermektedir. Bu hakların kapsamı ve sınırları, sözleşmelerin oluşturduğu denetim mekanizması doğrultusunda, denetim organları tarafından verilen kararlar ışığında şekillenmektedir.

Nitekim, grev hakkına ilişkin mevzuatımızda yer alan düzenlemeler birçok yönden uluslararası denetim organları tarafından eleştirilmekte olup, bu organların Türkiye hakkında verdiği birçok önemli kararı bulunmaktadır. Söz konusu kararlar, mevzuatımızda yapılması gereken değişiklikler ve uygulama açısından rehber niteliği taşımaktadır.

Bu nedenle, bu bölümde grev hakkı yönünden büyük öneme sahip temel uluslararası sözleşmeler ile sözleşmelerin denetim organları tarafından grev hakkına ilişkin görüşlerinin yer aldığı kararlar incelenecektir.

a) BM Ekonomik, Sosyal ve Kültürel Haklar Sözleşmesi ile ESKH Komitesi Kararları

Grev hakkının evrensel ölçekte güvenceye alındığı ilk belge BM Genel Kurulu'nda 1966 yılında kabul edilen Ekonomik, Sosyal ve Kültürel Haklar Sözleşmesi'dir.

Sözleşme, Türkiye tarafından 15 Ağustos 2000 tarihinde imzalanmış ve Bakanlar Kurulu'nun 10 Temmuz 2003 tarih ve 5923 sayılı Kararı ile onaylanmıştır²⁶.

²⁴ Aydemir, Murteza, "Grev Hakkının Niteliği ve Uluslararası Belgelerdeki Yeri", Prof. Dr. Kemal Oğuzman'a Armağan, İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Türk Milli Komitesi, 1997, Ankara, 279.

²⁵ Kapani, Münci, İnsan Haklarının Uluslararası Boyutları", 1991, Ankara, 31.

²⁶ R.G. 11.08.2003., S. 25196.

Grev hakkına ilişkin açık düzenleme Sözleşmenin m. 8/1-(d) hükmünde yer almaktadır. Hükme göre, “Kullanılma şartları her bir ülkenin yasalarıyla düzenlenmiş olan bir grev hakkı tanınır”. Böylelikle devletler, kullanılma şartlarını iç hukuklarındaki kanunlar çerçevesinde belirleyecekleri grev hakkını tanımayı taahhüt etmektedir²⁷.

Doktrinde, sözleşme hükmünde grev hakkının ne öznesinden ne de amacından bahsedilmiş olması eleştirilmiştir; düzenlemenin sözel metni ile sınırlı kalındığında, taraf devletlere, grev hakkının hangi özneler için ve hangi sınırlar içinde kullanılabileceğini kanun ile belirleme hususlarında geniş bir takdir yetkisi tanınmasına yol açılabileceği ifade edilmiştir²⁸.

ESHK’nın grev hakkı konusunda önemli kararları bulunmaktadır. Komitenin, Birleşik Krallık hakkındaki bir raporunda, “grev hakkını iç hukuk ile birleştirmemenin, Sözleşme’nin 8. maddesini ihlal ettiği hatırlatılmış”²⁹; “grev hakkının mevzuatta yer alması, ancak grev hakkının kullanılmasının işin kaybedilmesine sebep olmaması gerektiği” ifade edilmiştir³⁰.

Ayrıca, Slovakya’ya ilişkin bir raporunda, uygulamada hiç grev yapılmadığına dikkat çekilmiş, “grev hakkına ilişkin sınırlamaları içeren mevzuatın fazla kısıtlayıcı olduğu” belirtilmiştir³¹.

b) Avrupa Sosyal Şartı ve Avrupa Sosyal Haklar Komitesi Kararları

Grevin güvence altına alındığı bir diğer uluslararası belge 1961 yılında imzalanan Avrupa Sosyal Şartı’dır. Bu metin, 35 yıl sonra içeriğinin güçlendirildiği Gözden Geçirilmiş Avrupa Sosyal Şartı ile yenilenmiştir. Ancak, sendika ve toplu pazarlık haklarının güvenceye alındığı 5. ve 6. maddelerinde değişiklik yapılmamıştır.

Türkiye, Avrupa Sosyal Şartı’nı 1989 yılında, Gözden Geçirilmiş Avrupa Sosyal Şartı’nı ise 2007 yılında onaylamıştır. Ancak, her iki onay işleminde de, Şartın “Sendika ve Grev Hakkı”nı düzenleyen 5. ve 6. maddelerine çekince koyulmuştur³².

²⁷ Sur, İş Hukuku Toplu İlişkiler, 8. Baskı, 2019, Ankara, Beta, Turhan Kitabevi, 414; Dulay Yangın, Dilek, “Grev Ertelemesine İlişkin Yasal Değişikliklerin Değerlendirilmesi-Uluslararası Normlara Uyum Sorunu”, İş Hukukunda Yeni Yaklaşımlar II, 2018, İstanbul, Beta, 247.

²⁸ Gülmez, Mesut, Sendikal Hakların Ulusalüstü Kuralları, Oluşumu ve Uygulanması (1919-2014), 2. Baskı, 2014, Hatiboğlu Basım, 338.

²⁹ Concluding Observations of the Committee on Economic, Social and Cultural Rights: United Kingdom of Great Britain and Northern Ireland (...), 05.06.2002, E/C.12/1Add.79, para. 13.

³⁰ Concluding Observations of the Committee on Economic, Social and Cultural Rights: United Kingdom of Great Britain and Northern Ireland (...), para. 34.

³¹ Concluding Observations of the Committee on Economic, Social and Cultural Rights: Slovakia, 19.12.2002, E/C.12/1Add.81, para. 14, 27.

³² Ayrıntılı bilgi için bkz. Gülmez, Mesut, “Gözden Geçirilmiş Avrupa Sosyal Şartı’na Uyum Sağlayabilecek

Şartın grev hakkına ilişkin 6. maddesi, “*Menfaat uyumsuzluğu durumunda çalışanların ve işverenlerin, daha önce yapılan toplu sözleşmelerden doğabilecek yükümlülüklerine bağlı olmak koşuluyla grev hakkı dâhil, toplu eylem hakkını tanır*” şeklindedir.

Doktrinde, Türkiye’nin sendika ve grev hakkına ilişkin maddeleri kapsam dışında bırakmasının başlıca nedeni olarak, grev hakkının tüm çalışanlara tanınması gerektiğine ilişkin hükümlerin yer alması olarak gösterilmektedir³³.

Avrupa Sosyal Şartı, biçimsel açıdan, o döneme kadar kabul edilen farklı alanlardaki ILO sözleşmelerinde düzenlenen konuları tek bir belgede toplamakta olup, bu anlamda ILO normlarının bir sentezi olarak kabul edilmektedir³⁴.

Gözden Geçirilmiş Avrupa Sosyal Şartı’nda, grev hakkının düzenlendiği m. 6/4 hükmünde, “*Bu hakka getirilebilecek bunun ötesindeki sınırlamaların G Maddesi uyarınca haklı çıkarılması koşuluyla, Taraflardan her biri, kendisine göre, yasa yoluyla grev hakkının kullanımını düzenleyebilir*” ifadesi yer almaktadır. Söz konusu hükümde atıf yapılan Sözleşmenin G maddesinde ise genel olarak hakkın sınırlanmasında dikkat edilmesi gereken hususlar sayılmaktadır.

Buna göre, “*I. Bölümde anılan hak ve ilkelerin etkili bir biçimde gerçekleştirilmesi ve II. Bölümde öngörüldüğü gibi bunların etkili bir biçimde uygulanmasının sağlanması, bu bölümlerde öngörülenler dışında, sadece demokratik bir toplumda başkalarının hak ve özgürlüklerinin korunması ya da kamu yararının, ulusal güvenliğin, halkın sağlığının ya da ahlakın korunması için ve ancak yasayla sınırlamaya ve kısıtlamaya tabi tutulabilir*” düzenlemesi, sınırlamalar açısından esas alınacaktır. Söz konusu sınırlandırmaya ilişkin esaslar, Avrupa Sosyal Şartı’nın 31. maddesinde yer almaktadır³⁵.

Avrupa Sosyal Haklar Komitesi’nin Norveç’e yönelik bir kararında, grev hakkının sınırlandırılmasına ilişkin kanuni düzenlemelerin, Avrupa Sosyal Şartı’nın 31. maddesine uygun olması gerektiği vurgulanmıştır³⁶.

Miyiz?”, Çalışma ve Toplum Dergisi, 2007/1 (12), 32 vd.

³³ Sur, İş Hukuku Toplu İlişkiler, 413.

³⁴ Güzel, Ali, “ILO Normlarının İç Hukuka Etkisi ve Türk İş Hukukunun Gelişmesine Katkısı”, İş Hukuku ve Milli Güvenlik Hukuku Türk Milli Komitesi 20. Kuruluş Yılı Kutlama Semineri, 1997, Kamu-İş, Ankara, 31.

³⁵ Sur, İş Hukuku Toplu İlişkiler, 413.

³⁶ European Committee of Social Rights, Conclusions, Norway, Decision Date: 30.06.1987, Cycle X-1, <http://hudoc.esc.coe.int/eng/?i=X-1/def/NOR/6/4/EN>, E.T. 12.04.2019.

Avrupa Sosyal Haklar Komitesi'nin grev hakkının sınırlanmasına ilişkin başka bir değerlendirmesinde, "yasa tarafından belirlenen (prescribed by law)" ifadesinin sadece kanuni düzenlemeyi değil, istikrarlı (stable), öngörülebilir (foreseeable) olması şartıyla yerel mahkemelerin içtihadını da kapsadığı belirtilmiştir³⁷.

c) ILO Sözleşmeleri ve Denetim Organlarının Kararları

Uluslararası iş hukukunun temel kaynaklarından biri de ILO sözleşmeleri ve tavsiye kararlarıdır. ILO sözleşmelerini onaylayan devletlerin iki tür yükümlülüğü bulunmaktadır. Birincisi esasa (sözleşmeyi iç hukuka yansıtma), diğeri ise prosedüre (sözleşmelere ilişkin ILO'ya rapor sunulması) yöneliktir. Bu doğrultuda, sözleşmenin onaylanmasının yanı sıra rapor verme sorumluluğu, etkin bir denetimin yapılması açısından önem taşımaktadır³⁸.

ILO Genel Konferansı'nda 9 Temmuz 1948 tarihindeki toplantıda kabul edilen 87 sayılı Sendika Özgürlüğü ve Sendikalaşma Hakkının Korunması Sözleşmesi, ILO'nun sendikal özgürlüklerin uluslararası çerçevesinin oluşturulması amacıyla yürüttüğü faaliyetlerin ilki ve en önemlisi olarak kabul edilmektedir³⁹. Sözleşme, Türkiye tarafından ancak 1993 yılında onaylanmıştır.

Sendikal haklar açısından bir diğeri önemli ILO sözleşmesi de 98 sayılı Örgütlenme ve Toplu Pazarlık Hakkı Sözleşmesi'dir. Sendika özgürlüğünü işverenler ile işveren örgütlenmesine karşı koruyan sözleşme, 87 sayılı Sözleşmeyi tamamlamayı amaçlamaktadır⁴⁰.

ILO'nun gerek 87 sayılı Sendika Özgürlüğü ve Sendikalaşma Hakkının Korunması Sözleşmesi gerekse 98 sayılı Örgütlenme ve Toplu Pazarlık Hakkı Sözleşmesi'nde grev hakkına ilişkin açık bir düzenleme bulunmamaktadır. Ancak ILO denetim organları olan Uzmanlar Komitesi ile Sendika Özgürlüğü Komitesi içtihat yoluyla grev hakkını güvenceye almış olup; grev hakkının sendika hakkına bağlı ve onun ayrılmaz bir parçası olduğunu belirtmektedir⁴¹.

³⁷ European Committee of Social Rights, Merits, Belgium, Decision Date: 13.09.2011, Session No. 252, Complaint No. 59/2009, 9-10, para. 43-44, <http://hudoc.esc.coe.int/eng/?i=cc-59-2009-dmerits-en>, E.T. 12.04.2019.

³⁸ Güzel, "ILO Normlarının İç Hukuka Etkisi ve Türk İş Hukukunun Gelişmesine Katkısı", 13-15.

³⁹ Gülmez, Sendikal Hakların Ulusalüstü Kuralları, Oluşumu ve Uygulanması (1919-2014), 108.

⁴⁰ Gülmez, Sendikal Hakların Ulusalüstü Kuralları, Oluşumu ve Uygulanması (1919-2014), 128.

⁴¹ Gernigo, B./Odero, A./Guido, H., ILO Principles Concerning The Right To Strike, ILO, Geneva, 2000, 21.

Sendika Özgürlüğü Komitesi, kararlarında grev hakkının 87 sayılı Sözleşme ile güvenceye alınan örgütlenme hakkının asıl sonucu olduğunu belirtmektedir⁴². Komite, Yunanistan hakkındaki bir kararında, grev hakkının 87 sayılı Sözleşme ile korunan örgütlenme hakkının gerçek bir sonucu olduğunu ve işçilerin sosyal, ekonomik ve mesleki çıkarlarını savunmaktan sorumlu kuruluşların grev eylemlerini destekleyebilecekleri vurgulanmıştır⁴³.

Bu itibarla Komite, “grev hakkının her zaman işçilerin ve örgütlerinin temel bir hakkını oluşturduğunu” kabul etmekte⁴⁴, ayrıca “işçilerin ve örgütlerinin grev hakkını her zaman ekonomik ve sosyal çıkarlarını savunmanın yasal bir aracı olarak” görmektedir⁴⁵. Komitenin, Kore hakkındaki bir kararında grevin tanımı yapılmış; bu tanımda grevlerin doğaları gereği zarar verici ve maliyetli olduğu, aynı zamanda son çare aracı olarak, adaletsizliği gidermek için işveren üzerinde baskı aracı olarak kullanmayı tercih eden çalışanlardan ciddi bir fedakârlıkta bulunmayı gerektirdiği belirtilmiştir⁴⁶.

d) Avrupa İnsan Hakları Sözleşmesi ve AİHM Kararları

AİHS’in 11. maddesinde toplantı ve örgütlenme özgürlüğüne ilişkin düzenleme yer almaktadır. Söz konusu maddeye göre; “1. Herkes barışçıl olarak toplanma ve dernek kurma hakkına sahiptir. Bu hak, çıkarlarını korumak amacıyla başkalarıyla birlikte sendikalar kurma ve sendikalara üye olma hakkını da içerir. (...)”.

Ancak, maddede grev hakkına ilişkin açık bir düzenleme bulunmamaktadır. Grev hakkına ilişkin olarak AİHM kararları önem taşımaktadır, mahkemenin bu konudaki içtihadı ise, ileride toplu eylem başlığı altında daha ayrıntılı açıklanacağı üzere, zaman içinde önemli değişime uğramıştır.

AİHM’in 1970’li yıllarda sendikal haklara ilişkin olarak verdiği kararlarda, grev hakkının AİHS’nin 11. maddesi kapsamında korunduğuna ilişkin dar bir yorum yapıldığı gözlemlenmektedir.

⁴² UÇÖ Örgütlenme Özgürlüğü Komitesi Kararları Derlemesi, 6. Baskı, ILO, 2018, (Çeviri: Doç. Dr. Çağla Ünlütürk Ulutaş), para. 754.

⁴³ Committee on Freedom of Association, Report No. 346, Case No. 2506, June 2007, para. 1076.

⁴⁴ UÇÖ Kararlar Derlemesi, para. 751.

⁴⁵ UÇÖ Kararlar Derlemesi, para. 752.

⁴⁶ UÇÖ Kararlar Derlemesi, para. 755; Committee on Freedom of Association, Report No. 365, Case No. 2829, November 2012, para. 577.

Nitekim Belçika Polisi Ulusal Sendikası/Belçika kararında⁴⁷, AİHS'in 11. maddesinde sendika özgürlüğünün örgütlenme özgürlüğünün önemli bir yönü olarak belirtildiği; ancak danışılma hakkındaki (the right to be consulted) gibi, devletlerin sendikalara veya sendikaların üyelerine belirli bir davranışta bulunma biçiminde bir güvence sağlamadığı belirtilmiştir⁴⁸.

1976 tarihli Schmidt ve Dahlström/Sweden kararında⁴⁹, grev hakkının en önemli toplu eylemlerden biri olduğu, ancak başka araçların da bulunduğu belirtilerek, maddede açık bir biçimde yer verilmeyen grev hakkının bazı alanlarda kullanılmasının iç hukukta sınırlanabileceği ifade edilmiştir⁵⁰.

AİHM'in 2002 tarihli Wilson, Gazeteciler Ulusal Sendikası ve Diğerleri/Birleşik Krallık kararında⁵¹ ise, daha önceki kararlarında benimsediği bakış açısını değiştirmeye başladığı söylenebilir. Zira bu kararda, menfaatlerin korunması amacıyla sendikaya üye olma hakkının temelinde, işçilerin menfaatlerinin gözetilmesi için toplu eyleme başvurulması veya işçilere ait isteklerin işverenlere aktarılması için sendikadan talepte bulunma hakkının olduğu; işçilerin bu olanaktan mahrum bırakılması halinde ise sendikaya üye olma özgürlüğünün aldatıcı olacağı belirtilmiştir. Bununla birlikte, Devletin, sendika üyelerinin işverenleriyle ilişkilerini düzenlemek amacıyla yürüteceği girişimlerinde, kendilerini temsil etmek için sendikalarını kullanmalarının engellenmemesi veya kısıtlanmaması gerektiği vurgulanmıştır⁵².

AİHM tarafından, özellikle Demir ve Baykara/Türkiye ile Enerji Yapı Yol Sen/Türkiye kararlarında toplu pazarlık ve grev hakkının AİHS'in 11. maddesi kapsamında yer alan sendika özgürlüğünün esaslı unsurlarını oluşturduğu kabul edilmiştir⁵³. Demir ve Baykara/Türkiye kararı⁵⁴, doktrinde, *AİHM'in yıllar içinde geliştirdiği içtihadının hem metodolojik hem de normatif yönden olgunlaşması* olarak ifade edilmiştir⁵⁵.

⁴⁷Case of National Union of Belgian Police v. Belgium, 27.10.1975, Application No. 4464/70, <http://hudoc.echr.coe.int/eng?i=001-57435>, E.T. 19.04.2019.

⁴⁸Case of National Union of Belgian Police v. Belgium, para. 38.

⁴⁹Case of Schmidt and Dahlström v. Sweden, 06.02.1976, Application No. 5589/72, <https://hudoc.echr.coe.int/eng>, E.T. 01.09.2018.

⁵⁰Case of Schmidt and Dahlström v. Sweden, para. 36.

⁵¹Case of Wilson, National Union of Journalists and Others v. The United Kingdom, 02.07.2002, Application Nos. 30668/96, 30671/96 and 30678/96, <http://hudoc.echr.coe.int/eng?i=001-60554>, E.T. 19.04.2019.

⁵²Case of Wilson, National Union of Journalists and Others v. The United Kingdom, para. 46.

⁵³Alpagut, Gülsevil, "Toplu Eylem Hakkı ve Sınırları – Yargıtay'ın Konuya İlişkin Bir Kararının Düşündürdükleri", İÜHF, C. 74, Prof. Dr. Fevzi Şahlanan'a Armağan, 855.

⁵⁴Case of Demir and Baykara v. Turkey, 21.11.2006, Application No. 34503/97, <http://hudoc.echr.coe.int/eng?i=001-78101>, E.T.19.04.2019.

⁵⁵Kaya, Pir Ali/Güler, Ceyhun, (2015/1), Uluslararası İnsan Hakları Hukukunda Toplu Eylem Hakkı, Sosyal Siyaset Konferansları, Sayı 68, 111.

Mahkeme'nin grev hakkına ilişkin diğerk önemli kararı ise, Enerji Yapı Yol Sen/Türkiye davası sonucunda verilmiştir. Karara konu olayda, 1996 tarihinde Başbakanlık Personel ve Prensipler Genel Müdürlüğü, kamu sektörü çalışanlarının bir günlük ulusal bir greve katılmalarını yasaklayan bir genelge yayımlamış; bu sırada KESK, toplu iş sözleşmesi hakkının güvence altına alınmasını sağlamak için bir günlük grev yapılmasını planlamıştır. Söz konusu greve katılanlar, disiplin yaptırımlarıyla karşılaşmıştır.

Mahkemece, disiplin cezasının ise sendika üyeleri ve diğerlerini, üyelerin çıkarlarını korumaya yönelik bu tür bir günlük grevlere veya diğerk eylemlere katılma konusunda meşru haklarını kullanmalarını caydırıcı nitelik taşıyabileceği değerlendirilmiş olup, AİHS'in 11. maddesinin ihlal edildiği sonucuna varılmıştır⁵⁶.

Bu itibarla, AİHM'in zaman içinde gelişen içtihadında, sendika ve örgütlenme özgürlüğünün yanı sıra toplu pazarlık hakkı ve grev hakkının da AİHS'in 11. maddesi kapsamında korunduğu kabul edilmiştir. Dolayısıyla AİHS, sadece çalışanların ekonomik ve sosyal çıkarlarının korunmasını değil; aynı zamanda bu çıkarların savunulmasını da ifade özgürlüğü temelinde daha geniş bir bakış açısıyla değerlendirmektedir⁵⁷.

e) Uluslararası Sözleşmelerin İç Hukuka Etkisi

Uluslararası sözleşmelerin iç hukuk karşısındaki konumu, genellikle ülkelerin anayasalarında veya anayasa düzeyindeki belgelerde düzenlenmektedir. Ülkemizde uluslararası sözleşmelerin iç hukuka etkisine yönelik düzenleme Anayasa'nın 90. maddesinde yer almaktadır⁵⁸.

2004 yılında yürürlüğe giren 5170 sayılı Kanun⁵⁹ ile Anayasa'nın m. 90/son fıkrasına eklenen cümle ile *"Usulüne göre yürürlüğe konulmuş temel hak ve özgürlüklere ilişkin milletlerarası andlaşmalarla kanunların aynı konuda farklı hükümler içermesi nedeniyle çıkabilecek uyuşmazlıklarda milletlerarası andlaşma hükümleri esas alınır"* hükmü getirilmiştir.

⁵⁶ Enerji Yapı-Yol Sen v. Turkey, Application No. 68959/01, Press release issued by the Registrar, <http://hudoc.echr.coe.int/eng-press?i=003-2712212-2963054>, E.T. 21.04.2019.

⁵⁷ Engin, "İnsan Haklarına İlişkin Uluslararası Hukuk ve Türk Hukuku Anayasa m. 90 Son Cümle Hükmü ve Toplu Eylemler Üzerine", 22.

⁵⁸ Akbulut, Olgun, "AİHS ile AİHM Kararlarına İç Hukuka Etkisi", İş Hukukunda Güncel Sorunlar (5), 2015, Seçkin Yayıncılık, 21.

⁵⁹ RG. 22 Mayıs 2004 T., 52469 S.

Doktrinde, bu değişikliğin, Anayasa'nın doğrudan uygulama emrinin, uluslararası normların en üst seviyede iç hukuk normu olduğunun göstergesi olduğu; bunun yanı sıra, doğrudan uygulama emrinin uluslararası normun mutlak biçimde üstün olduğu ve her durumda uygulanacağı sonucuna varılamayacağı; zira Anayasa'nın hâkime, uluslararası norm ile iç hukuk normunu karşılaştırarak birlikte yorumlamasını; bunun sonucunda ise eğer iç hukuk normunun daha ileri ve koruyucu olduğu anlaşılırsa iç hukuk normunun tercih edileceği ifade edilmiştir⁶⁰.

Anayasa'nın m. 90/son hükmünün uygulanması konusunda Yargıtay kararlarında AİHM ve Türkiye'nin taraf olduğu diğer uluslararası sözleşmelere yorum ve/veya tanım amacıyla başvurulduğu görülmektedir⁶¹; ancak, insan hakları sözleşmelerinin doğrudan uygulanması konusunda istikrarlı bir içtihadın olduğunu söylemek oldukça zordur⁶².

2) Türk Hukukunda Grev Hakkı

a) Genel Olarak

Greve dair kısmen de olsa getirilen ilk yasal düzenleme 1909 tarihli Tatil-i Eşgal Kanunu'dur. Kanunda, grevin genel bir düzenlemeye bağlanmadığı, kamu hizmetlerinin yürütüldüğü işyerlerinde grevden önce zorunlu bir uzlaştırma aşamasının düzenlendiği görülmektedir⁶³.

1936 yılında yürürlüğe giren 3008 sayılı İş Kanunu'nda greve yer verildiği, ancak grevin yasaklandığı görülmektedir (m. 72)⁶⁴. 1961 ve 1982 Anayasalarında ise grev, anayasal bir hak olarak tanınmış; daha sonra 275 sayılı Kanun ile 2822 sayılı Kanunda grevin kanuna uygunluk koşulları düzenlenmiştir⁶⁵.

Türk hukukunda grev hakkına ilişkin önemli gelişmeler 1961 Anayasası ve ardından çıkarılan kanunlar ile başlamıştır. 1961 Anayasası'nın 47. maddesinde, grev hakkının serbest olduğu

⁶⁰ Engin, "İnsan Haklarına İlişkin Uluslararası Hukuk ve Türk Hukuku Anayasa m. 90 Son Cümle Hükmü ve Toplu Eylemler Üzerine", 12-14.

⁶¹ Yarg. 4. HD. 11.07.1994 t., 1993/8217 E., 1994/6585 K.; YİBK, 22.02.1997 T., 1996/1 E., 1997/1 K., www.kazanci.com, E.T.18.04.2019. Detaylı bilgi için bkz. Erdem, M. Ruhan, "Yargılamanın Yenilenmesi Nedeni Olarak Avrupa İnsan Hakları Sözleşmesi'nin İhlali", Dokuz Eylül Üniversitesi SBED,C. 5, S. 2, Y. 2003, 189-190, dp. 37, 39.

⁶² Akbulut, "AİHS ile AİHM Kararlarının İç Hukuka Etkisi, 27.

⁶³ Sur, İş Hukuku Toplu İlişkiler, 415.

⁶⁴ Güzel, Ali, "3008 sayılı İş Yasasının Önemi ve Başlıca Hükümleri", Sosyal Siyaset Konferansları Dergisi, Y. 1986, S. 35-36, 212, <http://istanbul.dergipark.gov.tr/iusskd/issue/935/10549>, E.T. 04.01.2019.

⁶⁵ Sur, Grev Kavramı, 3.

belirtilmiş, ayrıca hangi amaçla grev hakkının Anayasa tarafından korunduğu açıklanmıştır. Buna göre, söz konusu maddede grev hakkı “İşçiler, işverenlerle olan münasebetlerinde, iktisadî ve sosyal durumlarını korumak veya düzeltmek amacıyla toplu sözleşme ve grev haklarına sahiptirler” şeklinde yer almıştır⁶⁶.

Grev, 1982 Anayasası ile 1961 Anayasası’nda olduğu gibi temel sosyal haklar arasında sayılmıştır; ancak bu hakkın kullanılması belirli şartlara bağlanmıştır. Anayasa’nın 54. maddesinde, “Toplu iş sözleşmesinin yapılması sırasında, uyuşmazlık çıkması halinde işçiler grev hakkına sahiptirler” düzenlemesi yer alırken maddenin ikinci fıkrasında, “Grev hakkı ve lokavt iyiniyet kurallarına aykırı tarzda, toplum zararına ve milli serveti tahrip edecek şekilde kullanılamaz” hükmü düzenlenmiştir.

2012 yılında yürürlüğe giren 6356 sayılı STİSK’nın m. 58/1 hükmüne göre, “İşçilerin, topluca çalışmamak suretiyle işyerinde faaliyeti durdurmak veya işin niteliğine göre önemli ölçüde aksatmak amacıyla, aralarında anlaşarak veya bir kuruluşun aynı amaçla topluca çalışmamaları için verdiği karara uyarak işi bırakmaları ” grev olarak tanımlanmaktadır.

b) Kamu görevlilerinin grev hakkı

Genel olarak, kamu görevlilerinin sendikal haklarındaki gelişim, özel sektör çalışanlarına göre çok daha yavaş ve farklı seyretmektedir⁶⁷. Doktrinde, bu farklılığın temelinde, kamu görevlilerinin süreklilik esasına dayanan kamu hizmetlerini, kamu gücüyle yerine getiren ve hizmetin bu niteliği nedeniyle önceden kanunlarla belirlenen bir statüye sahip bir şekilde kamu kurum ve kuruluşlarında çalışan kişiler olmasının bulunduğu belirtilmiştir⁶⁸.

Türk hukukunda, kamu görevlilerinin sendikal haklarına ilişkin bazı yasal düzenlemeler bulunmasına rağmen, sendikal hakların ayrılmaz bir parçası olan grev hakkına ilişkin herhangi olumlu bir düzenlemeye rastlanmamaktadır. Aksine, kamu görevlilerine yönelik grev hakkının yasaklanmasına yol açan cezai yaptırım ve disiplin cezaları bulunmaktadır⁶⁹.

1982 Anayasası’nın m. 54/1 hükmünde, “Toplu iş sözleşmesinin yapılması sırasında, uyuşmazlık çıkması halinde işçiler grev hakkına sahiptirler” düzenlemesi yer almaktadır.

⁶⁶ Yarsuvat, Duygun, Çalışma Ceza Hukuku, 1978, İstanbul Üniversitesi Yayınları, 278.

⁶⁷ Gülmez, Mesut, Dünyada Memurlar ve Sendikal Haklar, 1996, TODAİE, Ankara, 43 vd.

⁶⁸ Çetin, Evra, İnsan Hakları Avrupa Sözleşmesi’nin 8-11. Maddeleri Bağlamında Çalışanların Hakları, 2015, On İki Levha Yayınları, İstanbul, 513.

⁶⁹ Beyoğlu, Cem Ümit, “AIHM Kararları Işığında Kamu Görevlilerinin Grev Hakkı”, TBB Dergisi, Y. 2018, S. 135, 79, <http://tbbdergisi.barobirlik.org.tr/m2018-135-1752>, E.T. 13.04.2019.

Doktrinde, söz konusu hükümde ilkece “çalışanlar” yerine sadece “işçiler” açısından grev hakkının güvenceye alınması, uluslararası sözleşmelere aykırı olduğu gerekçesiyle eleştirilmiştir⁷⁰.

Diğer taraftan, gerek 657 sayılı Devlet Memurları Kanunu’nda gerekse TCK’da kamu görevlilerine yönelik grevin yasak olduğu düzenlenmiştir⁷¹. Türk hukukundaki bu kurallar ve uygulamalar, uluslararası denetim organlarının içtihadına aykırı olarak değerlendirilmektedir.

Nitekim Sendika Özgürlüğü Komitesi’nin Türkiye değerlendirmesinde, “...*kamu hizmetinde grev hakkına getirilecek sınırlamaların, sadece devlet adına yetki kullanan kamu görevlileri ile hayati öneme sahip hizmetlerde (dar anlamıyla) çalışan kamu görevlileri ile sınırlı olabileceği...*” belirtilmiştir⁷².

Komitenin kararlarında, devlet adına yetki kullanan çalışanlara örnek olarak, adliyede çalışan memurlar, gümrük memurları ve vergilerin yönetimi, denetimi ve toplanması ile ilgili görevler yerine getiren çalışanlar gösterilmektedir⁷³.

Ayrıca, ESHK’nın Zimbabve’ye ilişkin kararında, BM ESKH Sözleşmesi’nin 8. maddesine uyum sağlanması amacıyla, “*kamu görevlilerine, öğretmenlere ve hasta bakıcılarına sendikalaşma, toplu pazarlık ve grev yapmalarına imkân sağlayacak biçimde bir anayasal reformun yapılması*” tavsiye edilmiştir⁷⁴.

Doktrinde, mevzuatımızda yer alan “kamu görevlisi” kavramının fazla geniş tutulduğu, olması gerekenin ise devlet adına kamu gücü kullanan çalışanlarla sınırlı tutmak olduğu belirtilmektedir⁷⁵.

Bu itibarla, Anayasa’nın 54. maddesiyle korunan grev hakkı devlet memurları ve diğer kamu görevlilerine de tanınmalı, bununla birlikte, grev hakkına sahip olmayan kişiler açıkça 4688 sayılı Kamu Görevlileri Sendikaları ve Toplu Sözleşme Kanunu’nda düzenlenmelidir⁷⁶.

⁷⁰ Gülmez, Mesut, Sendikal Haklarda Uluslararası Hukuka ve Avrupa Birliği’ne Uyum Sorunu, 2. Baskı (Tıpkı Basım), 2006, Belediye-İş Yayınları, 74.

⁷¹ Sur, İş Hukuku Toplu İlişkiler, 211.

⁷² Report of the Committee of Experts on the Application of Conventions and Recommendations, Report III (Part 1A), 96th Session, 2007, 169, [https://www.ilo.org/public/libdoc/ilo/P/09661/09661\(2007\)1A.pdf](https://www.ilo.org/public/libdoc/ilo/P/09661/09661(2007)1A.pdf), E.T. 13.04.2019. Bu yöndeki diğer kararı için bkz. Report No. 344, Case No. 2365, 2007, para. 1446.

⁷³ UÇÖ Kararlar Derlemesi, para. 832-834.

⁷⁴ Concluding Observations of the Committee on Economic, Social and Cultural Rights: Zimbabve, 20.05.1997, E/C.12/1/Add.12, para. 20.

⁷⁵ Tuncay/Savaş Kutsal, 537; Turan, Kamil, “Dünyada ve Türkiye’de Kamu Görevlileri Sendikalarının Hukuki Gelişmeleri”, Kamu-İş Dergisi, Y. 1999, C. 4, S. 4, 12-13.

⁷⁶ Baycık, Gaye, Sosyal Diyalog, Örgütlenme Özgürlüğü ve Toplu Sözleşme Hakkına İlişkin ILO ve AB Standartlarına Uyum Değerlendirilmesi ve Öneriler, Çalışma Hayatında Sosyal Diyalogun Geliştirilmesi Projesi, ILO Türkiye Ofisi, 2019, Ankara, 14.

c) Grevin Unsurları

Bir eylemin grev olarak nitelendirilmesi, söz konusu eyleme bağlı yasal sonuçların ortaya çıkması açısından büyük önem taşımaktadır. Mevzuatımızda greve ilişkin düzenleme 6356 sayılı STİSK'nın 58/1. maddesinde yer almaktadır. Söz konusu tanıma göre, grev kavramı, maddi ve manevi olmak üzere iki unsuru içerecek biçimde doktrinde incelenmektedir.

aa. Maddi Unsurlar

aaa. İşçilerin işi bırakması

STİSK'nın m. 58/1 hükmünde, ancak "işçi" sayılan çalışanların işi bırakmaları halinde grevin söz konusu olabileceği düzenlenmiştir. Dolayısıyla, işçi niteliğini taşımayan çalışanların, örneğin stajyer, çırak ve serbest meslek sahibi kişilerin, işi bırakması hukuki anlamda grev sayılmayacaktır⁷⁷. Aynı şekilde, serbest meslek mensubu kişilerin kepenk kapatma eylemleri ile protesto amacıyla üreticilerin mal teslim etmemesi de grev niteliği taşımamaktadır⁷⁸.

Diğer taraftan, işin bırakılmadan verimin düşürülmesi ya da işin yavaşlatılması ve benzeri direnişler grev olarak kabul edilmemekte, disiplinsizlik veya İş Kanunu kapsamında iş sözleşmesine aykırılık oluşturduğu kabul edilmektedir⁷⁹.

Diğer taraftan, iş bırakmanın grev sayılması için ne kadar süre ile işin bırakılacağına dair kanunda açık bir düzenlemeye yer verilmemiştir. Bu noktada belirtmek gerekir ki, bu çözüm aracı geçici niteliktedir. Dolayısıyla olsa olsa kanun koyucu bu konuda grevin niteliği sebebiyle bir düzenleme yapma ihtiyacı duymamıştır⁸⁰.

Doktrinde de, işin bir daha işbaşı yapmamak üzere kesin bir şekilde bırakılmasının iş ilişkisinin sona ereceği anlamına geleceğinden grev oluşturmayacağı; grevin amacının anlaşmaya varıldıktan sonra işçilerin haklarını elde etmiş olarak işlerine geri dönmek olduğu ifade edilmiştir⁸¹.

⁷⁷ Ekmekçi, Ömer, Toplu İş Hukuku Dersleri, 2018, İstanbul, On İki Levha Yayınları, 352.

⁷⁸ Sur, İş Hukuku Toplu İlişkiler, 421.

⁷⁹ Sur, İş Hukuku Toplu İlişkiler, 421.

⁸⁰ Kabakçı, Mahmut, Grev ve Lokavt, 2004, Emo Yayınevi, 31.

⁸¹ Esener, 598.

bbb. Yapılması gereken bir işin bırakılması

Grevin bir diğer şartı ise işçilerin yapmaları gereken bir işi bırakmalarıdır. Bu itibarla, işin bırakılması iradi olmalıdır, örneğin işyerinde meydana gelen teknik veya zorlayıcı sebeplerle işçilerin çalışmaması grev sayılmaz⁸². Aynı doğrultuda, ara dinlenmesi, tatil sebebiyle çalışmama ve işçilerin rızalarına bağlı olan fazla çalışmadan kaçınma gibi durumların varlığı halinde de grevden söz edilemez⁸³.

Diğer taraftan, grevin kolektif nitelikte bir eylem olduğu dikkate alındığında, ancak toplu halde yapılan eylemler grev kapsamında değerlendirilebilir, bir başka deyişle tek bir kişinin işi bırakması grev olarak nitelendirilmeyecektir⁸⁴.

bb. Manevi Unsurlar

aaa. Topluluk veya kuruluş kararının bulunması

Bir eylemin grev sayılabilmesi için, işçilerin kendi aralarında anlaşmaları yahut bir kuruluşun topluca işi bırakma yönündeki kararına uymak suretiyle meydana gelmiş olması gerekir⁸⁵.

Reynaud grevi, işçilerin işverene karşı yönelttikleri talebe dayanarak ve aralarında anlaşarak işi bırakmaları olarak tanımlamakta, hukuki tanımın bile grevin kolektif karara dayandığını gösterdiğini ifade etmektedir⁸⁶.

Kararın toplu nitelikte sayılması için söz konusu kararın en az kaç işçi tarafından alınması gerektiğine ilişkin bir düzenleme kanunda yer almamaktadır. Kuruluş tarafından alınan kararda ise, yetkili sendika dışındaki bir kuruluş tarafından karar alınması halinde söz konusu eylem grev sayılsa da, kanuni grev olarak kabul edilemeyecektir⁸⁷.

bbb. Amaç Unsuru

6356 sayılı STİSK m. 58/2 hükmü uyarınca, grev, toplu iş sözleşmesinin yapılması sürecinde, uyuşmazlığın meydana gelmesi halinde işçilerin ekonomik ve sosyal durumları ile çalışma

⁸² Narmanlıoğlu, İş Hukuku II Toplu İş İlişkileri, Yeni Mevzuata Göre Yazılmış 3. Baskı, 2016, İstanbul, 573.

⁸³ Ekmekçi, Toplu İş Hukuku Dersleri, 353.

⁸⁴ Tuncay/Savaş Kutsal, Toplu İş Hukuku, 392.

⁸⁵ Ekmekçi, Toplu İş Hukuku Dersleri, 354.

⁸⁶ Reynaud, Jean-Daniel, İş Uyuşmazlıkları Sosyolojisi, Çev. Güzel, Ali/Okur, Ali Rıza, 1986, İstanbul, 15.

⁸⁷ Sur, İş Hukuku Toplu İlişkiler, 434.

şartlarını korumak veya geliştirmek amacıyla yapılabilir⁸⁸.

Bu nedenle, işçilerin birlikte maça gitmeleri şeklindeki davranışlar grev kapsamında değerlendirilemez⁸⁹. Ayrıca, işçilerin birlikte konferansa ya da sendika toplantısına gitmeleri halinde grevden söz edilemez⁹⁰.

Amaç unsuruyla ilgili, Yargıtay'ın bir kararında, üniversite hastanesinde çalışan işçilerin bir bölümü, toplu iş sözleşmesi görüşmeleri sırasında, sendikanın açıklama yapacağı duyumu üzerine kısa süreliğine işlerini bırakmış ve 117 işçi hastane önünde toplanmıştır. Yargıtay tarafından, tanık beyanları ve tutanaklar arasında çelişkiler bulunduğu göz önüne alınarak, işçilerin bu eyleminin iş bırakma mı yoksa sadece konuşmayı dinleme amacını mı taşıdığı somut delillerle belirlenmesi gerektiğine karar verilmiştir⁹¹.

B. KANUNİ GREV KAVRAMI

Kanuni grev, her ülkenin kendi hukuk düzeni tarafından belirlenmekte olup, hangi koşul ve kapsamda yapılan grevlerin kanuni grev sayılacağı kanunlarında düzenlenmektedir⁹². Türk hukukunda, Anayasa'nın m. 54/1 hükmünde, ancak toplu iş sözleşmesi yapılması sırasında meydana gelen uyuşmazlıklar hakkında grev yapılabileceği öngörülmüştür.

Bu madde doğrultusunda, 6356 sayılı STİSK'nın m. 58/2 hükmünde kanuni grev, 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 grev olarak tanımlanmıştır⁹³. Dolayısıyla hukukumuzda sadece menfaat uyuşmazlığı halinde grevlere izin verilmektedir⁹⁴. Buna göre, yasal grev hala bir toplu pazarlık aracı olarak anlaşılmaktadır⁹⁵. Buna göre, hak uyuşmazlıkları için greve gidilemeyecektir, zira Anayasa'nın m. 54/1 hükmü ile 6356 sayılı STİSK'nın 58. maddesi hak grevine izin vermemektedir⁹⁶. Bu noktada, STİSK'nın 58. maddesinin gerekçesi önem

⁸⁸ Çelik/Caniklioğlu/Canbolat, 1000.

⁸⁹ Tuncay/Savaş Kutsal, Toplu İş Hukuku, 395.

⁹⁰ Tunçomağ, 438.

⁹¹ Yarg. 9. HD., 16.04.2007 T., 2007/3143 E., 2007/10684 K., Sur, İş Hukuku Toplu İlişkiler, 428, dn. 58.

⁹² Caniklioğlu, Nurşen, "6356 Sayılı Kanuna Göre Grev Yasakları ve Ertelenmesi", Çalışma ve Toplum, 2013/4, 291.

⁹³ Çelik/Caniklioğlu/Canbolat, 1000.

⁹⁴ Sur, İş Hukuku Toplu İlişkiler, 430.

⁹⁵ Sur, Melda, "6356 sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanununun Uluslararası Normlar Açısından Değerlendirilmesi", Çalışma ve Toplum 2013/4, 346.

⁹⁶ Tunçomağ/Centel, 462.

taşımaktadır. Gerekçedeki açıklamalar ile doktrindeki görüşlere, kanun dışı grevin incelendiği bölümde daha ayrıntılı olarak yer verilmiştir.

Bu noktada, Sendika Özgürlüğü Komitesi'nin görüşüne değinmek gerekir. Zira Komite'ye göre, grev hakkı sadece toplu iş sözleşmesi imzalamakla çözümlenecek olan endüstriyel uyuşmazlıklarla sınırlanmamalı; işçiler ve örgütleri, daha geniş bir bağlamda, eğer gerekliyse, üyelerinin menfaatlerini etkileyen ekonomik ve sosyal konularla ilgili memnuniyetsizliklerini ifade edebilmelidir⁹⁷.

Diğer taraftan, Türk hukukunda kanuni grev hakkının kullanılması, ancak yetkili sendikanın “çağrı”, “toplular görüşme” ve “arabuluculuk” aşamalarından geçmesinin ardından mümkün olmakta; işçilerin iktisadi ve sosyal durumlarını korumak veya düzeltmek amacıyla greve başvurması gerekir⁹⁸. Dolayısıyla yasal grevin varlığı için, hem zaman açısından toplu iş sözleşmesi görüşmeleri sırasında uyuşmazlığın meydana gelmesi, hem de yukarıda bahsedilen amaç unsuruna uygun şekilde grevin yapılması koşulları birlikte bulunmalıdır⁹⁹.

C. TOPLU EYLEM HAKKI

Toplu eylem hakkı, grevi de kapsayan bir üst kavram olarak karşımıza çıkmaktadır. Söz konusu hak, özellikle ILO denetim organlarının kararları ve raporları ile AIHM kararlarında sıklıkla karşımıza çıkmaktadır¹⁰⁰.

Toplu eylem hakkı, işçilerin sosyal, ekonomik ve çalışma koşullarını ilgilendiren olumsuz karar ve uygulamalara karşı toplu halde başvurdukları demokratik direnme hakkı olarak tanımlanmaktadır¹⁰¹.

Uluslararası düzenlemelerle kabul edilen toplu eylem hakkın meşruluğunun sağlanması için barışçıl olması, sadece siyasal nitelikte olmaması ve ölçülülük ilkesine uygun olması aranmaktadır¹⁰². Toplu eylem hakkı kapsamında, iş yavaşlatma, boykot, işyeri işgali gibi

⁹⁷ ILO Kararlar Derlemesi, para. 766.

⁹⁸ Demir, Fevzi, En Son Yargıtay Kararları Işığında İş Hukuku ve Uygulaması”, 11. Baskı, 2018, İzmir, 710.

⁹⁹ Caniklioğlu, Nurşen, “6356 Sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanununda Toplu İş Uyuşmazlıklarının Çözümüne İlişkin Hükümlerde Yapılan Değişiklikler”, Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu Bilgilendirme Semineri, 14 Şubat 2013/İzmir, TİSK, 71.

¹⁰⁰ Doğan, Sevil, “Toplu Eylem Hakkı ve Siyasi Grev Bağlamında Bir Yargıtay Kararı İncelemesi” Çalışma ve Toplum Dergisi, Y. 2014, S. 40, 314.

¹⁰¹ Kaya/Güler, ”Uluslararası İnsan Hakları Hukukunda Toplu Eylem Hakkı”, 106.

¹⁰² Gülmez, Mesut, “Toplu Eylem Hakkına Dahil Protesto Grevleri, Yasa Dışı grev Değildir: Yargıtay 7. Hukuk Dairesi Kararı Karar Eleştirisi”, Çalışma ve Toplum Dergisi, 2014/4, S. 43, 239.; Engin, “İnsan Haklarına İlişkin Uluslararası Hukuk ve Türk Hukuku Anayasa 90 Son Cümle Hükmü ve Toplu Eylemler Üzerine”, 31.

eylemler değerlendirilmektedir¹⁰³.

1) Uluslararası Normlar ve Denetim Organlarının İctihadı

Toplu eylem hakkına ilişkin uluslararası sözleşmelerde açık bir hüküm bulunmamaktadır. Sadece, Avrupa Sosyal Şartı'nın 6. maddesinde, sözleşme taraflarının çalışanlar ve işverenler arasında serbest toplu pazarlık yapabilmelerini teşvik etmeyi taahhüt edecekleri, çıkar uyuşmazlıklarında grev dâhil toplu eylem hakkını tanıyacakları öngörülmüştür¹⁰⁴. Ancak Türkiye, Gözden Geçirilmiş Avrupa Sosyal Şartı'na taraf olmasına rağmen, 5. ve 6. maddelerine çekince koymuştur¹⁰⁵.

Avrupa Sosyal Haklar Komitesi bir kararında, toplu eylem hakkının kullanılmasını engelleyen veya önemli ölçüde sınırlayan yasal düzenlemelerin Avrupa Sosyal Şartı'nın m. 6/4 hükmüne aykırı olduğunu vurgulamış; toplu eylemlerin amacının çalışma koşullarını iyileştirmekle sınırlı olmadığı, bütüncül olarak işçilerin ekonomik ve sosyal çıkarlarını korumaya yönelik olduğunu belirtmiştir¹⁰⁶.

Diğer taraftan, toplu eylem konusunda, ILO sözleşmelerinde açık bir hüküm bulunmamasına rağmen, Uzmanlar Komitesi ve Sendika Özgürlüğü Komitesi'nin kararları konuyla ilgili ILO'nun bakış açısını yansıtmaktadır.

Sendika Özgürlüğü Komitesi'nin Şili hakkındaki bir kararında, *“Grev hakkı sadece, bir toplu sözleşme imzalamakla çözümlenebilecek olan endüstriyel uyuşmazlıklarla sınırlanmamalıdır; işçiler ve örgütleri, daha geniş bir bağlamda, eğer gerekliyse, üyelerinin menfaatlerini etkileyen ekonomik ve sosyal konularla ilgili memnuniyetsizliklerini ifade edebilmelidir”* değerlendirmesi yer almaktadır¹⁰⁷.

Bu doğrultuda, işyeri işgali, iş yavaşlatma ve kısa süreli iş bırakma gibi girişimler yasal eylem yöntemleri olarak sayılmakta ve barışçıl bir amaç taşıdıkları sürece yasaklanmamalıdır¹⁰⁸.

¹⁰³ Tuncay/Savaş Kutsal, Toplu İş Hukuku, 445.

¹⁰⁴ Tuncay, A. Can, Karar İncelemesi, Çalışma ve Toplum, Y. 2014, S. 42, 269.

¹⁰⁵ Güneş, Başak, “Uluslararası Sözleşmelerin Doğrudan Uygulanabilirliği Bağlamında Türkiye'nin Taraf Olduğu Sendikal Haklara İlişkin Sözleşmeler”, İş Hukukunda Yeni Yaklaşımlar II, 2018, İstanbul, Beta, 69.

¹⁰⁶ European Committee of Social Rights, Decision on admissibility and the merits: Swedish Trade Union Confederation (LO) and Swedish Confederation of Professional Employees (TCO) v. Sweden, Complaint No. 85/2012, para. 120, <http://hudoc.esc.coe.int/eng/?i=cc-85-2012-dadmissandmerits-en>, E.T. 12.04.2019.

¹⁰⁷ UÇÖ Kararlar Derlemesi, para. 766; Committee on Freedom of Association, Report No. 367, Case No. 2814, March 2013, para. 354.

¹⁰⁸ Sur, “6356 sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanununun Uluslararası Normlar Açısından Değerlendirilmesi”, 348.

Sendika Özgürlüğü Komitesi'nin Filipinler'e ilişkin kararında, kazıtılmış başlar/kırpılmış saç stilleri ile çalışmayı grev eylemi kabul eden yasal düzenlemenin ve otelin bakım standartlarına zarar verilmesi olarak nitelenmesinin şikâyet edildiği kararında, otel yönetiminin otelin imajıyla ilgili endişelerini göz önünde tutmakla birlikte, yalnızca barışçıl ve hukuka uygun biçimde gerçekleştirilen bir hoşnutsuzluk ifadesinin, başlı başına grevle eşit görülmesinin, örgütlenme ve ifade özgürlüğünün ihlali olduğu sonucuna varılmıştır¹⁰⁹.

Toplu eylem hakkının hukuki bir zemine taşınmasında AİHM kararlarının katkısı önemlidir, ancak AİHM'in toplu eylem hakkındaki kararlarına değinmeden önce, AİHS'de benzer şekilde düzenlenen 8 – 11. maddeleri kapsamındaki hakların ihlalini incelerken Mahkemenin esas aldığı unsurları açıklamakta fayda vardır.

AİHM tarafından yapılan incelemelerde, üç aşamadan oluşan bir değerlendirmenin yapıldığı görülmektedir. Öncelikle ihlal iddiasının sözleşme kapsamındaki bir konuya ilişkin olup olmadığı belirlenmekte; ardından dava konusu olayın ilgili hakkın kullanılmasına müdahale oluşturup oluşturmadığı araştırılmaktadır. Son olarak, yapılan müdahalenin haklı olup olmadığı değerlendirilmektedir. Müdahalenin meşruluğu konusunda ise bu müdahalenin yasayla düzenlenip düzenlenmediği, meşru bir amaç taşıyıp taşımadığı ve demokratik bir toplumda gerekli olup olmadığı incelenmektedir¹¹⁰.

Bu noktada, AİHM'in demokratik toplumda gerekliliği değerlendirirken “ölçülülük ilkesi”ni dikkate aldığını belirtmek gerekir. Söz konusu ilke, *“temel hakların sınırlandırılmasında, sınırlamanın sınırını getiren bir ilke olup, örneğin grev hakkına getirilebilecek sınırlamaların, meşru bir amaçla yapılması, sınırlamanın amacın gerçekleşmesi için gerekli, elverişli ve amaçla orantılı olması açısından dikkate alınabilecek nitelikte bir ilke”* olarak açıklanmaktadır¹¹¹.

AİHM'in grev ve toplu eylem hakkındaki içtihadı ise zaman içinde gelişerek bugünkü halini almıştır. Mahkemenin bu konudaki önemli kararlarından biri 2007 tarihli Karaçay/Türkiye kararıdır. Mahkeme tarafından, KESK üyesi bir kamu görevlisinin, düşük ücret zammına karşı sendikanın toplu eylem kararına uyması nedeniyle, işveren tarafından disiplin cezası verilmesi AİHS'in 11. maddesine aykırı bulunmuştur¹¹². Bununla birlikte, verilen cezanın,

¹⁰⁹ UÇÖ Kararlar Derlemesi, para. 786; Committee on Freedom of Association, Report No. 358, Case No. 2716, November 2010, para. 862.

¹¹⁰ Çetin, 104. Bkz. Case of Young, James and Webster v. UK, 13.08.1981, Application No. 7601/76, 7806/77, para. 59, <http://hudoc.echr.coe.int/tur?i=001-57608>, E.T. 22.04.2019.

¹¹¹ Güzel, “Toplu İş İlişkileri Açısından Yargıtay'ın 2013 Yılı Kararlarının Değerlendirilmesi”, 421-422.

¹¹² Karaçay/Türkiye Davası, Karar Çevirisi, 27.03.2007, Başvuru No. 6615/03, <https://hudoc.echr.coe.int/eng>, E.T. 01.09.2018.

her ne kadar düşük olsa da, kendisi gibi sendikaya üye kişilerin çıkarlarını savunmak amacıyla sendika üyelerinin grev ve eylemlere yasal olarak katılmamasına yönelik caydırıcı bir niteliğe sahip olduğu belirtilmiştir¹¹³.

Kaya ve Seyhan/Türkiye kararında da, kamu görevlilerini ilgilendiren bir kanun tasarısının Mecliste görüşülmesi sırasında, Eğitim-Sen üyesi öğretmenlerin KESK'in çağrısına uyarak bir günlük ulusal eyleme katılması sebebiyle uyarı cezası verilmesi konusu değerlendirilmiştir. AİHM, bir günlük eylemin daha önceden ulusal düzeyde duyurulduğu ve ilgili merciler tarafından yasaklanmadığını, başvuruların ise barışçıl toplantı özgürlüğü haklarını kullandığını belirtmiştir¹¹⁴.

Bu doğrultuda, AİHM, başvurulara verilen disiplin cezasının "acil bir sosyal ihtiyaca" karşılık olmadığını tespit etmiş ve bu nedenle "demokratik bir toplumda gerekli" olmadığı sonucuna varmış; sonuç olarak, başvuruların AİHS'in 11. maddesi anlamında gösteri yapma özgürlüğünü etkili bir şekilde kullanma haklarının ihlal edildiğini ifade etmiştir¹¹⁵.

AİHM'in sendika hakkının toplu eylem hakkını da kapsadığını açıkça teyit ettiği bir diğer kararı ise Dilek ve Diğerleri/Türkiye kararıdır¹¹⁶. Dava konusu olayda, kamu görevlileri çalışma koşullarını protesto etmek için birkaç saatliğine iş bırakma eylemi yapmıştır. Bu eylem sebebiyle idareyi zarara uğrattıkları gerekçesiyle haklarında tazminata hükmedilmiştir. Başvurucular da, bu karara karşı iç hukuk yollarını tüketmelerinin ardından AİHM'e başvurmuştur.

Mahkeme, kararında grev kavramını kullanmamış, birkaç saatlik iş bırakma eylemini toplu eylem hakkı kapsamında incelemiştir. Mahkeme ulusal düzenlemelerde kamu görevlilerinde hiçbir ayrıma gidilmeksizin toplu eylem yasağının bulunduğu, devlet tarafından sendikanın barışçıl yollarla kamu görevlilerinin haklarını koruması açısından başka hangi olanakların bulunduğu açıklanmadığını dikkate almıştır. Bu sebepten hareketle, başvurucuların hukuki sorumluluklarının varlığının kabul edilmesinin demokratik bir toplumda gerekli olmadığı kanaatine varmış ve AİHS'in 11. maddesinin ihlal edildiğine karar vermiştir¹¹⁷. Ayrıca, AİHM grev hakkını yorumlarken Avrupa Sosyal Şartı ile 87 sayılı ILO Sözleşmesi'ne

¹¹³ Karaçay/Türkiye Davası, Karar Çevirisi, 5, <http://hudoc.echr.coe.int/eng?i=001-121653>, 21.04.2019.

¹¹⁴ Kaya ve Seyhan/Türkiye Davası, Karar Çevirisi, 15.09.2009, Başvuru No. 30946/04, <http://hudoc.echr.coe.int/eng?i=001-123500>, E.T. 21.04.2019.

¹¹⁵ Kaya ve Seyhan/Türkiye Davası, Karar Çevirisi, 3.

¹¹⁶ Dilek ve Diğerleri/Türkiye (Düzeltilmeden önceki kullanımı Satılmış ve Diğerleri), Karar Çevirisi, 17.07.2007, Başvuru Numaraları. 74611/01, 26876/02 ve 27628/02, <http://hudoc.echr.coe.int/eng?i=001-124497>, 21.04.2019.

¹¹⁷ Çetin, 613.

dayanmıştır¹¹⁸.

AİHM'e göre, sözleşme uyarınca sendikalara kendi üyelerinin menfaatlerini koruma hakkı tanınması gerekmektedir. Grev eylemi de sendikaların üyelerinin menfaatlerini koruma noktasında seslerini duyurabilmesi için önemli bir araç oluşturmaktadır; ayrıca söz konusu kararda ILO'nun denetleme organlarının grev hakkını ILO'nun 87 sayılı Sözleşmesi'nde tanınan sendika hakkının doğal bir sonucu olarak kabul ettiği ve Avrupa Sosyal Şartı'nın da grev hakkını toplu sözleşme hakkının etkin kullanımı için tanıdığı belirtilmiştir¹¹⁹.

Bu doğrultuda, işçiler, haklarını tehdit eden bir yasal düzenlemeye karşı kamuoyu oluşturmak ve uğrayacakları mağduriyet konusunda dikkat çekmek için toplu eylem gerçekleştirebilir. Ancak söz konusu eylemin, işçilerin uzun süreli çalışmamalarına yol açan ve işvereni telafisi mümkün olmayan zarara uğratmaları gibi bir sonuca da neden olmaması gerekir¹²⁰.

2) Türk Hukukunda Toplu Eylem Hakkı

Toplu eylemlerin grevin yanı sıra birçok şekilde karşımıza çıkması mümkündür; toplu eylem, iş bırakma gibi fiillerin yanı sıra iş yavaşlatma, kurallı çalışma, işbirliğinin çekilmesi, oturma eylemi, fazla çalışma yapmayı reddetme gibi eylemleri de içinde barındırmaktadır¹²¹.

Mevzuatımızda, 1982 Anayasası ile 6356 sayılı STİSK'da, grev hakkı ile grev hakkının kullanımına ilişkin esaslar belirlenmiştir. Ancak, eski kanun dönemlerinde olduğu gibi 6356 sayılı Kanun'da da toplu eylem hakkına ilişkin özel bir düzenlemeye yer verilmemiştir.

Ulusal mevzuatta işçilerin toplu eylem yapmaları halinde, söz konusu eylemin hangi şartlara göre örgütlenme özgürlüğü ve ifade hürriyeti kapsamında hukuki korumadan faydalanabileceğine dair kanun koyucu tarafından bir düzenleme yapılmamasının, iki sonuca yol açtığı doktrinde ifade edilmiştir. İlki Türkiye'nin taraf olduğu uluslararası sözleşmelerin iç hukuka etki etmesi, ikinci ise eylemlerin hukuka uygunluğunun değerlendirilmesinde genel hukuk prensiplerinden yararlanılması yolunun açılması olarak sayılmaktadır¹²².

¹¹⁸ Köksal, Duygu, "AİHM'nin Sosyal Haklara Bakışı ve Uyguladığı Yorum Metodu", İş Hukukunda Güncel Sorunlar (5), 2015, Seçkin Yayıncılık, 69.

¹¹⁹ Alpagut, Gülsevil, Çalışma Yaşamına İlişkin Anayasal Değişikliklere Genel Bir Bakış", Çimento İşveren Dergisi, Y. 2010, C. 24, S. 4, 19.

¹²⁰ Doğan, Sevil, "Toplu Eylem Hakkı ve Siyasi Grev Bağlamında Bir Yargıtay Kararı İncelemesi" 313.

¹²¹ Bernard, Catherine, EC Employment Law, Third Edition, 2006, 769.

¹²² Birben, Erhan, "Yargı Kararları Işığında Toplu Eylem Bakımından Ölçülülük Denetimi", İş Hukukunda Yeni Yaklaşımlar II, 2018, İstanbul, Beta, 3.

Daha önce bahsedildiği gibi, Avrupa Sosyal Haklar Komitesi, ILO'nun Uzmanlar Komitesi ve Sendika Özgürlüğü Komitesi ile AİHM kararları bir bütün olarak değerlendirildiğinde, çalışanların toplu eyleminin demokratik bir hak olarak nitelendirilmesi ve korunması için belirli şartların sağlanması gerekmektedir. Söz konusu şartlar, eylemin işçilerin sosyal ve ekonomik çıkarlarına yönelik olması, barışçıl nitelik taşıması ve ölçülülük ilkesine uygun olmasıdır¹²³.

Diğer taraftan doktrinde, toplu eylemin meşru sayılması için işveren uygulamasının hukuka aykırı olmasının zorunlu olmadığı; örneğin işletme gerekleri sebebiyle toplu fesih yapılması, kanun kapsamında işin alt işverene devredilmesi gibi hukuka uygun tasarruflara karşı da ölçülülük ilkesine uygun bir şekilde toplu eylem gerçekleştirilmesinin, ifade özgürlüğünün bir görünüm biçimi olarak değerlendirilmesinin uygun olacağı ifade edilmektedir¹²⁴.

a) Yargıtay Görüşü

Türk hukukunda toplu eylem konusunda, özellikle THY çalışanları, Liman-İş Sendikası üyelerinin Mersin Limanı'ndaki eylemi ile 2015 yılında metal sektöründeki çalışanların gerçekleştirdiği eylemler konusundaki uyuşmazlıklar bakımından Yargıtay kararları önem taşımaktadır.

aa. THY Kararı

Yargıtay'ın konuyla ilgili önemli kararlarından biri, Türk Hava Yolları'nda (THY) çalışan ve Hava-İş Sendikası'na üye olan işçilerin işe iade davaları hakkındaki kararıdır¹²⁵. Karara konu olayda, THY ve Hava-İş Sendikası arasında toplu iş sözleşmesi görüşmelerinin devam ettiği sırada, Meclis gündemine havacılık işkolunda grevin yasaklanmasına ilişkin kanun tasarısı getirilmiştir.

Bunun üzerine, Hava-İş Sendikası kanun tasarısının protesto edilmesi amacıyla çağrıda bulunmuş ve 305 işçi tarafından 29.05.2012 tarihinde 03.00 – 24.00 saatleri arasında iş bırakma eylemi yapılmıştır. Eyleme katılan işçilerden 207 tanesi ise doktordan bir günlük istirahat raporu almıştır. Buna karşılık THY yönetimi ise eyleme katılan işçilerin iş

¹²³ Özkaraca, Ercüment, "Toplu İş İlişkileri", Yargıtay'ın İş Hukukuna İlişkin Kararlarının Değerlendirilmesi 2014, On İki Levha Yayınları, 407.

¹²⁴ Engin, Murat, "Sendikal Hak ve Özgürlüklere İlişkin AİHS Hükümleri, AİHM Kararları ve Türk Hukuku", İş Hukukunda Güncel Sorunlar (5), 2015, Seçkin Yayıncılık, 152.

¹²⁵ Yargıtay 22. HD, 14.05.2013, 2013/7515 E, 2013/10949 K., www.kazanci.com, E.T. 02.09.2018.

sözleşmelerini bildirimsiz ve tazminatsız feshetmiştir.

İlk derece mahkemesi tarafından, davacının belirtilen tarihlerde raporlu olduğu, işverenin 29.05.2012 tarihinde işe gelmeyen herkesin kanun dışı greve katıldığı gerekçesiyle savunma alma gereği duymaksızın iş sözleşmesini feshettiği, davacının eyleme katılmadığı gibi davacıya ihtar verilmediği belirtilmiş; bu nedenle geçerli fesih sebeplerinin oluşmadığı gerekçesi ile davanın kabulüne karar verilmiştir.

Kararın temyiz edilmesi üzerine, Yargıtay 22. Hukuk Dairesi tarafından yapılan incelemede, grev hakkını düzenleyen Anayasa'nın 54. maddesinden bahsedilmiş, bununla birlikte Anayasa'nın 90. maddesinin son fıkrasına göre usulüne göre yürürlüğe konulan temel hak ve özgürlüklere ilişkin uluslararası sözleşmelerin kanunlarla aynı konuda farklı hükümler içermesi nedeniyle çıkabilecek uyuşmazlıklarda uluslararası sözleşme hükümlerinin esas alınacağına dikkat çekilmiştir.

Kararda ayrıca, AİHS'in 11. maddesi ile 87 sayılı ILO Sözleşmesi'nin m. 3/1 hükmünde yer alan sendikaların *"...yönetim ve etkinliklerini düzenleme, eylem programını oluşturma"* hakları ile ikinci fıkrasındaki *"kamu otoritelerinin bu hakkı engelleyecek her türlü müdahaleden kaçınmaları"* düzenlemesine yer verilmiştir.

Öte yandan Yargıtay tarafından, dava konusu eylemin amacı ve yapılış şekli itibarıyla siyasi amaçlı grev niteliğinde olduğu belirtilmiş; toplu iş sözleşmesi görüşmelerinin devam ettiği bir sırada hava iş kolunda grev yaşağını öngören bir kanun değişikliği teklifinin çıkarılmasını önlemek amacıyla yapılan bu grevin mesleki bir amaca da hizmet ettiği düşünülebilir ise de, muhatabı ve amacı itibarıyla eylemin "siyasi amaçlı grev" niteliğinde olduğu kabul edilmiştir.

Bu doğrultuda, feshin geçerli olduğu kabul edilmiş, *"Bu haklı amaca yönelik olarak ortaya konulan söz, eylem ve davranışların, işçilerin seslerini ve haklılıklarını ülke gündemine taşımak işlevini aşacak biçimde uzun süreli çalışmaktan kaçınmaları ve hizmeti esaslı şekilde aksatmaları ölçülülük ilkesine aykırı düşmektedir(...). Ulusal ve uluslararası hukuk ilkeleri uyarınca işçilerin barışçıl toplu eylemlerde bulunma hakları bulunmakta ise de, eylemin ve işyerinin niteliği dikkate alındığında toplu iş bırakma eylemine son çare olarak başvurulmadığı ve ölçülülük ilkesinin dikkate alınmadığı sonucuna varılmıştır. Yukarıda belirtilen ulusal ve uluslararası hukuk ilkeleri uyarınca işçilerin barışçıl toplu eylemlerde bulunma hakları bulunmakta ise de, eylemin ve işyerinin niteliği dikkate alındığında toplu iş bırakma eylemine son çare olarak başvurulmadığı ve ölçülülük ilkesinin dikkate alınmadığı"*

sonucuna varılmıştır¹²⁶.

Doktrinde, işçilerin gerçekleştirdiği eylemin sonuçları ile bu eylemlere uygulanan yaptırım arasındaki oransızlık konusunda AİHM'in Karaçay/Türkiye kararındaki esasların dikkat çekici olduğu belirtilmiştir¹²⁷. Nitekim Karaçay/Türkiye kararında AİHM, bir günlük iş bırakma eylemine katılan çalışanlara uyarı cezası verilmesi hususunda, cezaların düşük olsa da, sendikaya üye işçilerin menfaatlerini savunmak amacıyla grev ve eylemlere yasal olarak katılmaması için caydırıcı nitelikte olduğu ve bu cezaların demokratik bir toplumda gerekli olmadığı sonucuna varmış ve AİHS'in 11. maddesinin ihlal edildiğine karar vermişti¹²⁸.

Buna karşılık, Yargıtay kararına konu olayda, işçiler, uyarı gibi bir yaptırım yerine en ağır disiplin cezası olan iş sözleşmesinin feshiyle karşılaşmıştır. Söz konusu durum, AİHM içtihadında yer verilen esaslara açıkça aykırılık oluşturmaktadır¹²⁹.

Diğer taraftan, aynı eylemlerle ilgili Yargıtay 7. Hukuk Dairesinin bir kararında, iş sözleşmesi feshinin geçersizliğine ve işe iadeye yönelik karar verilmiştir¹³⁰. Bunun yanı sıra, Yargıtay 9. Hukuk Dairesi, raporlu işçilerin eyleme katıldığı işveren tarafından ispatlanamadığı gerekçesiyle davacıların işe iadesine hükmedilmesini onamıştır¹³¹.

Aynı konuda Yargıtay'ın daireleri tarafından verilen farklı kararlar, AYM'ye yapılan bir bireysel başvuruda değerlendirilmiştir. AYM tarafından yapılan değerlendirmelerde; farklı kararların aynı mahkemeden çıkmış olmasının tek başına, adil yargılanma hakkının ihlali anlamına gelmeyeceği¹³²; ancak, uygulamadaki birlikteliği sağlamaları beklenen yüksek mahkemeler içinde yer alan dairelerin benzer davalarda tatmin edici bir gerekçe göstermeksizin farklı sonuçlara ulaşmalarının, bir kararın belirli bir daireye düştüğü takdirde onanacağı, başka bir daire tarafından ele alındığı takdirde bozulacağı gibi ihtimale dayalı ve birbirine zıt sonuçları ortaya çıkaracağı ifade edilmiştir¹³³.

AYM tarafından ayrıca, Yargıtay 7. Hukuk Dairesi, sağlık raporlarının doğruluğunu kabul eden ve ispat yükünün işverene düştüğüne dair ilk derece mahkemelerinin kararlarını istikrarlı biçimde onanmasının hukuki belirlilik ilkesi ışığında, başvurucuda kendi davasında verilecek

¹²⁶ Yargıtay 22. HD., 14.05.2013, 2013/7515 E., 2013/10949 K., www.kazanci.com, E.T. 02.09.2018.

¹²⁷ Güzel, "Toplu İş İlişkileri Açısından Yargıtay'ın 2013 Yılı Kararlarının Değerlendirilmesi", 421.

¹²⁸ Karaçay/Türkiye Davası, Karar Çevirisi, 27.03.2007, Başvuru No. 6615/03, 5, <http://hudoc.echr.coe.int/eng?i=001-79903>, E.T. 22.04.2019.

¹²⁹ Güzel, "Toplu İş İlişkileri Açısından Yargıtay'ın 2013 Yılı Kararlarının Değerlendirilmesi", 421.

¹³⁰ Yarg. 7. HD., 12.04.2013 T., 2013/10927 E., 2013/6401 K., Akbulut, "AİHS ile AİHM Kararlarına İç Hukuka Etkisi", 38, dn. 42.

¹³¹ Yarg. 9. HD., 04.02.2014 T., 2013/9629 E., 2014/3169 K., AYM, Başvuru Numarası 2013/6932, para. 26/c.

¹³² AYM, Başvuru No: 2013/6932, para. 53.

¹³³ AYM, Başvuru No: 2013/6932, para. 64.

karara ilişkin makul bir güvenin oluştuğunu gösterdiği; dolayısıyla, Yargıtay 22. Hukuk Dairesinin, sağlık raporu ile ispat yükü bakımından farklı bir değerlendirme yapması, her ne kadar takdir yetkisi kapsamında kabul edilebilirse de mevcut başvurunun koşullarında öngörülebilir olmadığı ve gerekçelendirmeye ihtiyaç duyduğu belirtilmiştir¹³⁴.

Söz konusu AYM kararında dikkat çeken husus ise, benzer uyuşmazlıklarda Yargıtay Dairelerinin kararlarının birbiriyle çelişmesinin, adil yargılanma hakkının ihlali olarak değerlendirilmesidir¹³⁵.

Bu konuda ayrıca, Hava-İş Sendikası tarafından ILO'ya şikâyet başvurusu yapılmış olup, Sendika Özgürlüğü Komitesi tarafından verilen kararda, “*grev hakkının sadece toplu iş sözleşmesinin imzalanması sürecinde meydana gelen uyuşmazlıklarla sınırlandırılmaması gerektiği*” belirtilerek, 6356 sayılı STİSK'nın, Komitenin yerleşik içtihadına uyum sağlaması için gerekli yasal düzenlemelerin yapılması talep edilmiştir¹³⁶.

bb. Liman-İş kararı

Diğer önemli bir karar da Yargıtay 7. Hukuk Dairesi'nin 2014 yılında Liman-İş Sendikası'na üye işçilerin eylemi hakkında verdiği karardır¹³⁷.

Karara konu olayda, işyerinde çalışan işçiler yerine başka işçilerin işe alınacağı duyumu üzerine, 100 civarındaki işçi, işyeri girişini iş makineleri ve konteynir ile kapatarak işyerine girişi engellemiş, eylem saat 09:00 - 14:00 arasında sürmüştü ve davalı işveren de bu nedenle işçilerin bir kısmının iş sözleşmesini haklı nedenle feshetmiştir.

Yargıtay, toplu eylem hakkı konusunda AİHM, ILO Denetim Organlarının görüşü ve Avrupa Sosyal Haklar Komitesi'nin görüşlerine detaylı bir şekilde kararında yer vermiştir. Söz konusu incelemenin ardından, 2010 yılında Anayasa'dan çıkarılan grev yasakları ile Anayasa m. 90/son fıkra hükmüne ilişkin olarak şu değerlendirmede bulunmuştur: “*Nitekim 6356 sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanununda bu yasağın kaldırıldığı dikkate alındığında, temelde bir protesto niteliği taşıyan bu eylemin uluslararası normlar kapsamında toplu eylem hakkı çerçevesinde korunan bir eylem olarak değerlendirilmesi gerektiği söylenebilecektir. Uluslararası normlar uyarınca demokratik bir hakkın kullanımı şeklinde protesto eylemleri barışçıl nitelik taşıdığı takdirde ve ölçülülük ilkesine uygun olmak*”

¹³⁴ AYM, Başvuru No: 2013/6932, para. 65.

¹³⁵ Güzel, “Toplu İş İlişkileri”, 424.

¹³⁶ Committee on Freedom of Association, Report No. 376, Case No. 3011, October 2015, para. 151.

¹³⁷ Yargıtay 7. HD, 11.06.2014, 2014/7358 E., 2014/13055 K., www.kazanci.com, E.T. 02.09.2018.

şartıyla yasadışı eylem olarak değerlendirilmemelidir. Anayasanın 90. maddesiyle uluslararası sözleşmelerin kanun hükmünde kabul edilmesinin sonucu, temel hak ve özgürlükler konusunda uluslararası normlar ile iç hukuk kuralları arasında bir çatışma olduğu takdirde uluslararası normların dikkate alınmasını gerektir”.

Bu itibarla, Yargıtay, Anayasa'nın 90. maddesine göre temel hak ve özgürlüklere ilişkin uluslararası normlar ile iç hukuk kuralları arasında çatışma olması halinde, uluslararası normların esas alınması gerektiğini belirtmiştir. Söz konusu değerlendirmelerin neticesinde, Mersin Limanı'nda yapılan eylemin kararda açıklanan kriterlere uygun olduğu ifade edilmiş, bu doğrultuda feshin geçersizliğine ve davacının işe iadesine karar verilmiştir¹³⁸.

Bu itibarla, kararda atıf yapılan ulusal normlar ve içtihat bir bütün olarak değerlendirildiğinde, toplu eylemin demokratik bir hak olarak nitelendirilebilmesi ve korunması için; eylemin, işçilerin ekonomik ve sosyal hak ve menfaatleriyle ilgili olması, barışçıl nitelik taşıması ve ölçülülük ilkesine riayet edilmesi kriterlerini karşılaması beklenmektedir¹³⁹.

Dava konusu eylemin barışçıl niteliği konusunda doktrinde farklı görüşler bulunmaktadır. Bir görüş, Yargıtay'ın, amacın meşruluğu, kısa süreli olması ve telafisi imkânsız zarar verilmemiş olması sebebiyle, eylemin barışçıl nitelikte olduğu yönündeki görüşünün hukuka uygun olduğunu savunmaktadır¹⁴⁰. Bir başka görüşe göre, iş makineleri ve konteynırlarla işyerine giriş-çıkışı kapamak ve çalışanların işlerini yapmalarını engellemek yönündeki fiillerini kapsayan bir eylemin barışçıl niteliği tartışmaya açıktır; zira eylemin demokratik bir hakkın kullanımı olarak kabul edilmesi, işverenin mülkiyet hakkı ve üçüncü kişilerin haklarıyla karşılaştırılıp, bir dengenin sağlanması suretiyle değerlendirilmelidir¹⁴¹.

cc. Metal sektöründeki eylemlere ilişkin karar

Toplu eylem hakkının değerlendirildiği güncel kararlardan biri de metal işçilerinin 2015 yılında gerçekleştirdiği eylemlere ilişkindir. Nitekim bu dönemde, MESS ile Türk Metal Sendikası arasında imzalanan toplu iş sözleşmesinde, metal sektöründe faaliyet gösteren başka işyerlerinde daha yüksek oranda zam yapıldığı gerekçesiyle bazı işçiler tarafından 15

¹³⁸ Özkaraca, “Toplu İş İlişkileri”, Yargıtay’ın İş Hukukuna İlişkin Kararlarının Değerlendirilmesi 2014, 402. Kararın eleştirisi için ayrıca bkz. Gülmez, “Toplu Eylem Hakkına Dâhil Protesto Grevleri, Yasa Dışı grev Değildir: Yargıtay 7. Hukuk Dairesi Kararı Karar Eleştirisi” 233-256.

¹³⁹ Özkaraca, “Toplu İş İlişkileri”, Yargıtay’ın İş Hukukuna İlişkin Kararlarının Değerlendirilmesi 2014, 407.

¹⁴⁰ Engin, “Sendikal Hak ve Özgürlüklere İlişkin AIHS Hükümleri, AIHM Kararları ve Türk Hukuku”, 157.

¹⁴¹ Özkaraca, “Toplu İş İlişkileri”, 409.

Mayıs 2015 tarihinde başlayan ve çeşitli illere de yayılan iş bırakma eylemleri yapılmıştır.

Yargıtay 9. Hukuk Dairesi'nin kararına konu olayda da, *“İşyerinde uygulanan toplu iş sözleşmesi, 01.09.2014 – 31.08.2017 tarihleri arasında yürürlükte olmak üzere 15.12.2014 tarihinde imzalanmıştır. Metal sektöründe faaliyet gösteren başka bazı işyerlerinde daha yüksek oranda zam yapıldığını duyan işçiler tarafından ülke çapında bazı eylemler başlamış, bu arada da davalıya ait Kocaeli'nde bulunan işyerinde 21 Mayıs ile 03 Haziran 2015 tarihleri arasında yaklaşık 3000-4000 işçinin katıldığı eylemler yapılmıştır.*

Tanık beyanlarına göre, bu eylemler sırasında, eylemlerin işyerine sıçramasını önlemek isteyen davalı işveren fabrikanın bakıma girme zamanını öne çekerek bu tarihlerde işyerini kapatmış ve işçileri ücretli izne yollamıştır.

Toplu eyleme katılan işçilere davalı işverence gerekli duyurular yapılmak suretiyle işe dönmeleri sağlanmaya çalışılmıştır. Zaman içinde eyleme katılan işçilerde azalma olmuş ve herhangi bir müdahaleye gerek olmaksızın eylem sona ermiştir.”¹⁴².

Yargıtay tarafından yapılan değerlendirmede, kanuni grevin ancak toplu iş sözleşmesi görüşmeleri sırasında yapılabileceği; buna karşılık, somut olayda, işyerinde toplu iş sözleşmesinin imzalanması sonrasında çıkan uyuşmazlıkla ilgili bir kanuni grev hakkının kullanılmadığı belirtilmiştir. Ayrıca, 87 ve 98 sayılı ILO Sözleşmeleri ile Avrupa Sosyal Şartı ve Anayasa'nın 51., 54. ve 90. maddelerinin bir gereği olarak, bireysel veya toplu iş hukukuna dair bazı hakların savunulması için işçilerin demokratik ve barışçıl toplu eylem haklarının olabileceği kabul edilse de, bu eylemin işverene özel olarak zarar verme kastı içermemesi ve ölçülü olması gerektiği ifade edilmiştir.

Toplu eylem hakkına ilişkin açıklamaların ardından ise, *“(…) toplu iş bırakma eyleminin zamanlaması, katılımcı sayısı ve süresi değerlendirildiğinde ölçülü olmaktan uzak olduğu görülmektedir. Ayrıca tanık beyanlarına göre söz konusu eylemin işverene değil ilgili sendikaya yönelik olduğu açıktır. (...) davalı işverenin işyerinde yürürlükte bulunan toplu iş sözleşmesindeki feshe ilişkin prosedürü uygulayıp eyleme katıldığını saptadığı tüm işçileri işten çıkarttığı, işverenin, sendikalı işçiler ile sendikasız işçiler arasında sendikalı işçiler lehine ya da sendikayı korumaya yönelik dahil olduğu yönünde somut bir delil de bulunmadığı anlaşılacakla işverenin haklı nedenle iş akdini feshettiği“* kabul edilmiştir.

¹⁴² Yarg. 9. Hukuk Dairesi, 09.03.2016 T., 2016/17006 E., 2016/15566 K. Aynı yönde Yarg. 9. HD., 29.06.2016 T., 2016/1791 E., 2016/15580 K., www.legalbank.net, E.T. 22.04.2019.

Diğer taraftan, Yargıtay 22. Hukuk Dairesi'nin metal sektöründeki eylemlere ilişkin bir kararında ise, 9 günlük eylemin süre açısından ölçülülük ilkesini ihlal ettiği belirtilmiştir¹⁴³.

Söz konusu eylemler hakkında doktrinde, işçilerin kendi sendikalarına karşı başlattıkları eylemler nedeniyle işin bırakılmasının, işçi sendikası üyelerinin çıkarlarını korumak amacıyla düzenlenmediği ve eylemler sırasında bir grup işçinin üyesi oldukları sendikadan istifa ederek başka sendikaya üye olduklarının görüldüğü; bu nedenle söz konusu toplu eylemlerin uluslararası alanda sendikal özgürlüklerin korunması amacıyla tanınan toplu eylem hakkı ile ilgisinin bulunmadığı belirtilmiştir¹⁴⁴.

Doktrinde ayrıca, eylemlerin işçi sendikasına yönelik olmasına rağmen, sonuçlarının işveren üzerinde doğduğu, sendikaya yönelik protesto eyleminin sendika üyeliğinden istifa, yasal sınırlar içinde sendika binası önünde basın açıklaması yapılması vb. şeklinde gerçekleştirilebileceği belirtilmiş; bu nedenle yapılan eylemin amacı sağlamaya elverişli olmadığı değerlendirilmiştir¹⁴⁵.

b) Anayasa Mahkemesi'nin Görüşü

Anayasa Mahkemesi'nin, özellikle sendikal haklarla ilgili uyuşmazlıklarda Anayasa'nın 90. maddesine göre, Türkiye'nin de taraf olduğu Avrupa Sosyal Şartı, 87 ve 98 sayılı ILO Sözleşmeleri ile AİHS'e atıfta bulunduğu görülmektedir.

Bir diğer önemli gelişme ise, 2010 yılında Anayasada yapılan değişiklikle birlikte AYM'ye bireysel başvuru hakkının getirilmesidir. Bu sayede, sendikal hakların da dâhil olduğu insan hakları ihlalleriyle ilgili Anayasa Mahkemesi'ne bireysel başvurma imkânı doğmuştur¹⁴⁶.

Sendikal haklarla ilgili AYM kararına ilişkin bir olayda, Eğitim-Sen üyesi öğretmenin sendikanın aldığı karar doğrultusunda iki gün işe gelmemesi nedeniyle, öğretmene kınama cezası verilmiş ve öğretmen tarafından toplantı ve örgütlenme özgürlüğünün ihlal edildiği iddiası ile AYM'ye başvurulmuştur¹⁴⁷.

¹⁴³ Yarg. 22. HD., 19.04.2016 T., 2016/8279 E., 2016/1149 K., Centel, Tankut, "Metal Sektöründeki Son İş Bırakma Eylemleri Nedeniyle İşten Çıkarmalar", MESS Sicil İş Hukuku Dergisi, S.36, Y.2016, 12, dn.7.

¹⁴⁴ Centel, "Metal Sektöründeki Son İş Bırakma Eylemleri Nedeniyle İşten Çıkarmalar", 12.

¹⁴⁵ Alpagut, "Toplu Eylem Hakkı ve Sınırları – Yargıtay'ın Konuya İlişkin Bir Kararının Düşündürdükleri", 870.

¹⁴⁶ Uçkan Hekimler, Banu, "Anayasa Mahkemesi'nin Sendikal Haklara İlişkin İptal Kararlarının Genel Bir Değerlendirilmesi, Çalışma ve Toplum Dergisi, 2015/4, 12, 11-34.

¹⁴⁷ AYM, Başvuru No. 2014/7668., Selda Demir Taze Başvurusu, R.G. 18/09/2015 T., s. 29479. Benzer yöndeki başvurular için bkz. AYM, Başvuru No. 2013/8463, Karar Tarihi: 18.09.2014; AYM, Başvuru No. 2013/8758, Karar Tarihi: 06.01.2015.

AYM tarafından, sendikanın dava konusu eylemi “*sendika üyesi kamu görevlilerinin toplumsal meselelerde seslerini duyurmayı hedefleyen bir sendikal faaliyet*” olarak tanımlanmıştır¹⁴⁸. AYM ayrıca, sendika kararına istinaden öğretmenin işe gelmeyerek eyleme katılması olayında, eylemin meşru olup olmadığına ilişkin inceleme yaparken AİHM içtihatlarıyla paralel ölçütlere dikkat etmiştir. Zira öncelikle sendika hakkının kısıtlanması bakımından, söz konusu kısıtlamanın “*demokratik bir toplumda gerekli*” ve “*ölçülülük ilkesi*”ne uygun olup olmadığının açıklığa kavuşturulması;¹⁴⁹ ayrıca, örgütlenme özgürlüğüne ve sendika hakkına yargısal veya idari bir müdahalede, müdahalenin toplumsal bir ihtiyaç baskısını karşılayıp karşılamadığına bakılması gerektiğine dikkat çekilmiştir¹⁵⁰.

Kararda öne çıkan değerlendirmelerden biri de, “*(...) gerek idarenin olağan uygulamasında ve gerekse de yargının yerleşmiş içtihatlarında, başvuru konusu olayda olduğu gibi sendikal faaliyet çerçevesinde işe gelmemesi halinde kişinin mazeret iznini kullandığı kabul edilmekte ve disiplin soruşturması açılmamaktadır. Ne var ki sendika üyelerinin sendikal faaliyet kapsamında işe gelmemeleri halinde mazeret izinli sayılacakları yönündeki yerleşik hale gelen idari yargı içtihatlarına rağmen, idarenin ve yargının bir bütün olarak yeknesak hareket etmesini sağlayacak mevzuat düzenlemeleri bulunmamaktadır. Bu sebeple mevcut başvurudaki gibi durumlarda sendika hakkını kullanan kişileri disiplin soruşturması tehdidi altında kaldıklarını belirtmek gerekir*” biçimindeki ifadelerdir¹⁵¹.

Davanın esasına ilişkin değerlendirmede ise, memura verilen kınama cezası “*hafif bir ceza olsa da sendikal faaliyet karşılığı uygulanan kınama cezasının "zorlayıcı bir toplumsal ihtiyaçtan" kaynaklanmaması nedeniyle "demokratik toplumda gerekli olmadığı" sonucuna varılmıştır. Bu sebeple başvuru Anayasa'nın 51. maddesinde güvence altına alınan sendika hakkının ihlal edildiği*” sonucuna varılmıştır¹⁵².

¹⁴⁸ AYM, Başvuru No. 2014/7668., Selda Demir Taze Başvurusu, para. 55.

¹⁴⁹ AYM, Başvuru No. 2014/7668., Selda Demir Taze Başvurusu, para. 52.

¹⁵⁰ AYM, Başvuru No. 2014/7668., Selda Demir Taze Başvurusu, para. 53.

¹⁵¹ AYM, Başvuru No. 2014/7668., Selda Demir Taze Başvurusu, para. 57.

¹⁵² AYM, Başvuru No. 2014/7668., Selda Demir Taze Başvurusu, para. 60.

II. KANUN DIŞI GREV

A. GENEL OLARAK

STİSK'nın m. 58/3 hükmüne göre, kanun dışı grev, “*Kanuni grev için aranan şartlar gerçekleşmeden yapılan grev*” olarak tanımlanmaktadır¹⁵³. Buna göre, Türk hukukunda kanun dışı grev, mesleki amaç dışına taşıp, 6356 sayılı STİSK hükümlerine uyulmaksızın gerçekleştirilen grevdir¹⁵⁴.

Anayasa'daki düzenlemelerden ve 6356 sayılı STİSK'nın greve ilişkin hükümlerinden açıkça anlaşılmaktadır ki, grev hakkı belirli bir amaç ve yasal prosedür izlenerek, ancak kanundaki şartlar sağlandığında kullanılabilir; ancak bu sınırlar içinde yapılan grev kanuni grev olarak nitelendirilebilecektir¹⁵⁵. Söz konusu düzenlemelere uygun olmayan grevler ise kanun dışı grev olacaktır.

Sözü edilen hükümler eşliğinde Yargıtay da kararında, “*İşveren tarafından bazı işçilerin işten çıkarılması üzerine, davacı ve arkadaşlarının topluca işi bırakma suretiyle direniş geçtikleri, işverenin işbaşı yapmaları için duyuruda bulunduğu ve ilgili yerlere başvurduğu, buna rağmen kanunsuz direnişin sürdürüldüğü ve bu nedenle de işveren tarafından iş akitlerinin feshedildiği anlaşılmaktadır. Bu durumda, iş aktinin feshi haklı sebebe dayandığı...*” sonucuna varmaktadır¹⁵⁶.

B. KANUN DIŞI GREV SAYILAN HALLER

STİSK'nın m. 58/2 hükmüne göre; amaç unsuruna ve kanunda düzenlenen usule aykırılık, zaman bakımından aykırılık ile grevin yapılmasını veya sürdürülmesini engelleyen durumların olması halinde grev, kanun dışı olacaktır. Ayrıca, grevin kanun dışı nitelik taşıyıp taşımadığına ilişkin tespit davası açılabilir.

¹⁵³ Sur, İş Hukuku Toplu İlişkiler, 484.

¹⁵⁴ Tunçomağ/Centel, 491.

¹⁵⁵ Narmanlıoğlu, İş Hukuku II, 604.

¹⁵⁶ Yarg. 9. HD., 1994/15721 E., 1995/5122 K., 21.2.1995, www.kazanci.com, E.T.12.11.2018.

1) Amaç Unsuruna Aykırılık

Türk hukukunda grev hakkının sadece belirli amaçlar için kullanılabileceği öngörülmüştür. Bu itibarla grev ile ulaşılmak istenen amaç, işçilerin ekonomik ve sosyal durumlarını, çalışma şartlarını korumak veya düzeltmek olmalıdır. Örneğin, asgari ücret, çalışma hayatını ilgilendiren yasal düzenlemeler ile hükümetin ekonomi politikasını protesto etmek amacıyla grev yapılması kanuna aykırıdır¹⁵⁷. Aynı şekilde, çalışma arkadaşlarının işten çıkarılması üzerine greve gidilmesi de grevin mesleki amaç unsuruna aykırı olup, kanun dışı niteliktedir¹⁵⁸.

6356 sayılı STİSK’da grev hakkı, toplu iş sözleşmesinin yapılması prosedürü kapsamında meydana gelen uyuşmazlığın çözüme kavuşturulması için bir çare olarak, bir başka deyişle toplu iş sözleşmesinin yapılmasını sağlamak için işverene karşı kullanılabilecek bir baskı aracı olarak düzenlenmiştir¹⁵⁹.

Daha önce Anayasa’nın m. 54/7 hükmünde, “*Siyasi amaçlı grev ve lokavt, dayanışma grev ve lokavtı, genel grev ve lokavt, işyeri işgali, işi yavaşlatma, verimi düşürme ve diğer direnişler yapılamaz*” düzenlemesi bulunmaktaydı. Söz konusu hüküm, 07.05.2010 tarih ve 5982 sayılı Kanun ile yürürlükten kaldırılmıştır¹⁶⁰. Buna rağmen, o dönemde yürürlükte bulunan 2822 sayılı TSGLK döneminde siyasi amaçlı grev, genel grev ve dayanışma grevinin kanun dışı sayılacağına dair düzenleme Kanunda yer almaya devam etmiştir.

Diğer taraftan, 6356 sayılı Kanun’da grev ve kanuni grevin tanımı değişmemiş ise de siyasi amaçlı grev, genel grev ve dayanışma grevinin yasak olduğuna dair hükme yer verilmemiştir. Buna karşılık, Türk Hukuku açısından kanuni grev tanımını açıkladığımız bölümde de ifade edildiği gibi Kanunun gerekçesinde, “*Kanuni grev için aranan şartlar gerçekleşmeden yapılan grev kanun dışı sayılacağından grevin unsurlarının bulunmadığı durumlar ayrıca sayılmamıştır. Genel grev, siyasi amaçlı grev ve dayanışma grevi ile işyeri işgali, işi yavaşlatma, verimi düşürme ve diğer direnişlerin Kanunda belirtilmemiş olması bunları kanuna uygun hale getirmez*” açıklaması bulunmaktadır¹⁶¹.

¹⁵⁷ Sur, İş Hukuku Toplu İlişkiler, 431.

¹⁵⁸ Oğuzman, Hukuki Yönden İşçi-İşveren İlişkileri, 4. Baskı, C. 1, 1987, İstanbul, 168.

¹⁵⁹ Narmanlıoğlu, İş Hukuku II, 605.

¹⁶⁰ Çelik/Caniklioğlu/Canbolat, 1000.

¹⁶¹ Koç, Sedef, “Toplu İş Uyuşmazlığı Kavramı”, İş ve Sosyal Güvenlik Hukuku 2014 Yılı Toplantıları, İstanbul Barosu Yayınları, Mart 2017, 270.

Bu doğrultuda doktrinde, 6356 sayılı STİSK döneminde de söz konusu grev ve eylemlerin kanuna uygun olduğundan söz etmenin mümkün olmadığı belirtilmiştir¹⁶². Nitekim Türk hukukuna göre, ancak toplu iş sözleşmesi sürecinde grev hakkına başvurulabildiği ifade edilmektedir¹⁶³.

6356 sayılı STİSK’da da yasal grevin tanımında değişiklik getirilmediği, kanuni grevin sadece toplu iş sözleşmesinin yapılması sırasında uyuşmazlığın meydana gelmesi halinde söz konusu olup; işçilerin ekonomik ve sosyal çıkarları ile birlikte çalışma koşullarını korumak ve geliştirmek amacını taşıdığı hususu esas alındığında, bu sınırlı kapsam haricinde kalan eylemler kanuni grev olarak kabul edilemeyecektir¹⁶⁴.

Bu bölümde, siyasi amaçlı grev, dayanışma grevi ve genel grev kavramları ile diğer eylemler üzerinde durulacak olup, uluslararası denetim organlarının görüşlerine yer verilecektir.

a) Siyasi amaçlı grev

Siyasi amaçlı grev, yasama yürütme ve yargı organlarının karar almasını veya almamasını yahut alınan bir kararı protesto etmek amacıyla gerçekleştirilen grevlerdir¹⁶⁵.

Devlete ve diğer kamu otoritelerine karşı yapılan her grev siyasi amaçlı grev olarak nitelendirilemez, özellikle idarenin işveren sıfatını taşıdığı haller böyledir, zira mesleki amaçla yapılan ve kamu idaresinin yerine getirmesi gereken talepleri kapsayan grev politik bir amaç taşımamaktadır¹⁶⁶. Ayrıca, kamu sektöründe işçi sıfatıyla çalışanların ücretlerinin artması talebiyle gerçekleştirdikleri grevler talepleri bütçe değişikliği gerektirse dahi siyasi amaçlı grev olarak kabul edilmeyecektir¹⁶⁷.

Siyasi grev hakkında Sendika Özgürlüğü Komitesi, *“Salt siyasi nitelikli grevler ve görüşmelerin yapılmasından sistematik olarak uzun zaman önce kararlaştırılmış olan*

¹⁶² Özveri, Murat, Toplu İş İlişkileri Yasa Tasarısı ve Sendikal Haklar, 2012, Birleşik Metal-İş Yayınları, 21-22; Sur, Melda, “6356 sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu’nda Grev Hakkı”, MESS Sicil İş Hukuku Dergisi, Aralık 2012, 166.

¹⁶³ Caniklioğlu, “6356 Sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanununda Toplu İş Uyuşmazlıklarının Çözümüne İlişkin Hükümlerde Yapılan Değişiklikler”, 70.

¹⁶⁴ Alpagut, Gülsevil, “6356 sayılı Kanunun Avrupa Konseyi, AB ve ILO Normlarına Uyumu Açısından Değerlendirilmesi”, İş Hukukunda Güncel Sorunlar (3), Haziran 2013, Seçkin, 140.

¹⁶⁵ Oğuzman, İşçi-İşveren İlişkileri, 168-169.; Sur, Melda, “Siyasi Grev”, Çalışma ve Toplum, 2009/4, 12; Özgen, Gülhan, Türk Hukukunda Yasa Dışı Grev, 1980, Trabzon, KATÜ Basımevi, 26-27.

¹⁶⁶ Ünal, İş Hukuku II, 701.

¹⁶⁷ Oğuzman, İşçi-İşveren İlişkileri, 45.

grevler, örgütlenme özgürlüğü ilkeleri kapsamına girmemektedir” görüşündedir¹⁶⁸. Nitekim Kore’ye ilişkin bir kararında da, sadece politik amaç taşıyan grevlerin ILO’nun 87 ve 98 sayılı Sözleşmeleri ile uyuşmadığını vurgulamıştır¹⁶⁹.

Diğer taraftan, Komite, özellikle bir hükümetin ekonomik ve sosyal politikalarını eleştirirken, sendikaların protesto grevine başvurabilmelerine ilişkin görüşünü de kararlarına yansıtmaktadır¹⁷⁰.

Avrupa Sosyal Haklar Komitesi tarafından ise, Gözden Geçirilmiş Avrupa Sosyal Şartı’nın m. 6/4 hükmünde düzenlenen grev hakkına ilişkin değerlendirmede, bu hükmün salt politik grevi kapsamadığı ve toplu pazarlık hakkını korumayı amaçladığı değerlendirilmektedir¹⁷¹.

b) Dayanışma grevi

Dayanışma grevi, işçilerin doğrudan kendileriyle ilgili bulunmayan bir uyuşmazlıkta, söz konusu uyuşmazlığın kendileri dışındaki işçilerin lehine sonuçlanmasını sağlamak için yaptıkları grev olarak nitelendirilmektedir¹⁷². Dolayısıyla, dayanışma grevi tali bir grev olup, asıl greve destek verilmesi amacını taşımaktadır¹⁷³.

Dayanışma grevi çeşitli şekillerde ortaya çıkabilir. Örneğin, aynı işyerinde ya da işletmede çalışan işçiler arasında dayanışma olabilir; iş arkadaşlarından bir veya birkaçının haksız olarak işten çıkarılması üzerine, onların tekrar işe alınmasını sağlamak amacıyla yapılan grev böyledir¹⁷⁴.

Yargıtay’ın bir kararında, *“İşveren tarafından bazı işçilerin işten çıkarılması üzerine, davacı ve arkadaşlarının topluca işi bırakma suretiyle direnişe geçtikleri, işverenin işbaşı yapmaları için duyuruda bulunduğu ve ilgili yerlere başvurduğu, buna rağmen kanunsuz direnişin sürdürüldüğü ve bu nedenle de işveren tarafından iş akitlerinin feshedildiği anlaşılmaktadır.*

¹⁶⁸ UÇÖ Kararlar Derlemesi, para. 760.

¹⁶⁹ Committee on Freedom of Association, Report No. 353, Case No. 1865, March 2009, para. 705.

¹⁷⁰ UÇÖ Kararlar Derlemesi, para. 763; Committee on Freedom of Association, Report No. 351, Case No. 2616, November 2008, para. 1012.

¹⁷¹ European Committee of Social Rights, Statements of Interpretation, Conclusions II (Article 6/4), Date of Publication 31.07.1971, http://hudoc.esc.coe.int/eng/?i=II_Ob_-7/Ob/EN, E.T. 12.04.2019; Digest of the Case Law of The European Committee of Social Rights, December 2018, 103, <https://rm.coe.int/digest-2018-parts-i-ii-iii-iv-en/1680939f80>, E.T. 12.04.2019.

¹⁷² Narmanlıoğlu, Ünal, “Kanun Dışı Grevin, Grevle İlgili İşçilerin İş İlişkilerine Etkileri”, Prof. Dr. Kemal Oğuzman’a Armağan, İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Türk Milli Komitesi, 1997, Ankara, 307.

¹⁷³ Küpeli, Bülent/Ürtiş, Metin, Türk İş Hukukunda Grev, Türk-İş Yayını, 1996, Ankara, 145.

¹⁷⁴ Narmanlıoğlu, Grev, 174.

Bu durumda, iş aktinin feshi haklı sebebe dayandığından, davacının ihbar ve kıdem tazminatına ilişkin isteklerinin de reddine” sonucuna varılmıştır¹⁷⁵.

Sendika Özgürlüğü Komitesi, sempati grevlerinin genel olarak yasaklanmasının suistimale yol açabileceğini ve çalışanların destekledikleri baştaki grevin yasal olması koşuluyla böyle bir eylemi yapabilmeleri gerektiği görüşünü benimsemiştir¹⁷⁶. Söz konusu görüşünü, Birleşik Krallık¹⁷⁷ ve Avustralya¹⁷⁸ hakkındaki kararlarında vurgulamıştır.

c) Genel grev

Ülke çapında uygulanmak amacıyla, toplu iş sözleşmesi ünitesini aşarak birçok işyerinde aynı zamanda uygulanan grev, genel grev olarak tanımlanmaktadır¹⁷⁹. Doktrinde ayrıca, ülkenin tamamında ya da bir bölümünde gerçekleşen, tasarlanan amacı genelde politik olan ve bu hedefi elde etmek amacıyla toplumun ekonomik ve sosyal yaşamını bir süre için işlemez hale getiren grevler olarak da ifade edilmektedir¹⁸⁰.

Sendika Özgürlüğü Komitesi, genel grevin çalışanların örgütleri tarafından kullanılabilmesini kabul etmektedir; örneğin asgari ücretin yükselmesi, yürürlükteki toplu iş sözleşmelerine uyulmasını ve ekonomik politikada değişikliği (fiyatların ve işsizliğin azaltılmasını) amaçlayan 24 saatlik bir genel grevin meşru olduğunu belirtmiştir¹⁸¹.

2) Kanunda Düzenlenen Usule Aykırılık

Grevin kanuna uygun sayılması için sadece amaç unsurunun bulunması yeterli değildir. Zira 6356 sayılı STİSK'nın m. 58/2 hükmünde “...bu Kanun hükümlerine uygun olarak yapılan...” grevin kanuni grev sayılacağı belirtilmiştir. Bu nedenle, Kanunda sayılan tüm şartların birlikte sağlanması halinde kanuni grevden söz edilebilir. Söz konusu unsurlardan sadece birinin olmaması dahi grevi kanun dışı kılacaktır¹⁸².

¹⁷⁵ Yarg. 9. HD., 21.02.1995 T. 1994/15721 E., 1995/5122 K., www.kazanci.com, E.T. 22.12.2018.

¹⁷⁶ UÇÖ Kararlar Derlemesi, para. 770.

¹⁷⁷ Committee on Freedom of Association, Report No. 346, Case No. 2473, June 2007, para. 1543.

¹⁷⁸ Committee on Freedom of Association, Report No. 357, Case No. 2698, June 2010, para. 220.

¹⁷⁹ Sur, İş Hukuku Toplu İlişkiler, 432; Caniklioğlu, Nurşen, “6356 Sayılı Kanuna Göre Grev Yasakları ve Grevin Ertelenmesi”, Çalışma ve Toplum, 2013/4, 295.

¹⁸⁰ Narmanlıoğlu, “Kanun Dışı Grevin, Grevle İlgili İşçilerin İş İlişkilerine Etkileri”, 307-308.

¹⁸¹ UÇÖ Kararlar Derlemesi, para. 781.

¹⁸² Çelik/Caniklioğlu/Canbolat, 1046-1047.

Sendika Özgürlüğü Komitesi, grevin yasal sayılması için getirilen şartların makul olması gerektiğini, bunun yanı sıra ve herhangi bir durumda sendikal örgütlere açık olan eylem türlerine esaslı bir yasaklama oluşturulmaması gerektiğini belirtmektedir¹⁸³.

Komite bu görüşünü, El Salvador¹⁸⁴ ve Katar¹⁸⁵ hakkındaki kararlarında yinelemiştir.

Bu itibarla, Komitenin, kanuni grev için belirlenecek koşulların grev hakkının önemli ölçüde sınırlandırılmasına neden olmamasını ve kanuni grevin yapılmasını imkansız kılan karmaşık ve fazla detaylı yasal prosedürle düzenlenmemiş olmasını istemektedir¹⁸⁶.

a) Menfaat Uyuşmazlığının Bulunması

İş uyuşmazlıkları konu itibariyle hak ve menfaat uyuşmazlıkları olarak incelenmektedir. Hak uyuşmazlığı, taraflardan birinin mevzuat, toplu iş sözleşmesi veya toplu iş sözleşmesine aykırı davranması halinde orta çıkarken; çıkar uyuşmazlığı, yeni bir toplu iş sözleşmesinin yapılması sırasında tarafların çalışma koşullarını değiştirmeye yönelik talepleri üzerine çıkan uyuşmazlıklardır¹⁸⁷.

Toplu hak uyuşmazlığı ise işçi sendikasıyla işveren sendikası veya işveren arasında akdedilmiş toplu iş sözleşmesinden kaynaklanan uyuşmazlıklardır¹⁸⁸. İşverenin, toplu iş sözleşmesiyle işçilere yılda 90 günlük ücreti tutarında ikramiye ödeneceğine dair hüküm bulunmasına rağmen ikramiyenin ödememesi veya kararlaştırılan fazla çalışma ücretini eksik ödemesi halinde ortaya çıkan uyuşmazlıklar, toplu hak uyuşmazlığına örnek gösterilebilir.

Yargıtay tarafından, “*Hak uyuşmazlığı, işçiye veya işçi teşekkülüne mevzuat veya toplu iş sözleşmesi ile sağlanmış olan hakların toplu iş sözleşmesi ile bağlı olan işveren veya işçi teşekkülü tarafından bozulmasıdır. Bir hakkın ihlalinden söz edebilmek için öncelikle toplu iş sözleşmesinde o hakkı oluşturan bir hükmün bulunması gereklidir. Zira hak sağlayan bir hüküm mevcut değilse o hakkın ihlalinden de söz edilemez*” yönünde karar verilmiştir¹⁸⁹.

¹⁸³ UÇÖ Kararlar Derlemesi, para. 789.

¹⁸⁴ Committee on Freedom of Association, Report No. 375, Case No. 2871, June 2015, para. 231.

¹⁸⁵ Committee on Freedom of Association, Report No. 371, Case No. 2988, March 2014, para. 850.

¹⁸⁶ Gülmez, Sendikal Hakların Ulusalüstü Kuralları, Oluşumu ve Uygulanması (1919-2014), 349.

¹⁸⁷ Aktay, Nizamettin, Toplu İş Hukuku, Ankara 2015, Gazi Kitabevi, 327-328.

¹⁸⁸ Çelik/Caniklioğlu/Canbolat, 986.

¹⁸⁹ Yarg. 9. HD., 26.06.1986 T., 1986/4891 E., 1986/6559 K., www.kazanci.com, E.T.27.12.2018.

Yürürlükte bulunan 6356 sayılı STİSK’da toplu hak uyuşmazlıklarında grev ve lokavt uygulaması kabul edilmemiş, söz konusu uyuşmazlıklar için sadece yargı ve özel hakem yoluna gidilebileceği öngörülmüştür.

Bu doğrultuda, hak uyuşmazlıkları nedeniyle yapılan grev, kanun dışı sayılacaktır. Konuya ilişkin bir Yargıtay kararında, “...*davacının kimi sosyal haklarının ödenmediğini ileri sürerek diğer işçilerle birlikte toplu olarak 2.1.1992 tarihinde viziteye çıkmak istediğini ve bu nedenle de işbaşı yapmadığı anlaşılmaktadır... Gerçekten, işçilerin topluca işi bırakmaları, sosyal haklarının ödenmemesi nedenine dayanmış olsa bile, bu durum yasaya aykırı direnişi oluşturur. Böyle olunca, işverenin iş aktini feshetmesinin haklı nedene dayandığının kabulü...*” sonucuna varılmıştır¹⁹⁰.

Belirtmek gerekir ki, toplu iş sözleşmesinin yapılması sürecinde meydana gelmiş olsa dahi, toplu iş sözleşmesine konulması yasak olan ya da sözleşmenin konusu dışında kalan bir hüküm sebebiyle yapılacak grevin de yasal grev olarak kabul edilmesi mümkün değildir¹⁹¹.

Nitekim Sendika Özgürlüğü Komitesi de, “*yasal metinlerin yorumlanmasına ilişkin bir farklılıktan kaynaklanan hukuki çekişmenin çözümü, yetkili mahkemelere bırakılmalıdır; Grevlerin böyle bir koşulda yasaklanması, örgütlenme özgürlüğünün ihlalini teşkil etmemektedir*” görüşünü benimsemiş¹⁹² ve görüşüne Litvanya¹⁹³ ve Şili¹⁹⁴ hakkındaki kararlarında yer vermiştir.

b) Arabuluculuk aşamasının tamamlanması

STİSK uyarınca, toplu iş sözleşmesi görüşmelerinde bir araya gelemeyen ya da anlaşamayan tarafların, arabuluculuk aşamasında da anlaşamamaları ve bu durumu belgelemeleri halinde, işçi sendikasının grev kararı alabilme imkânı oluşacaktır.

STİSK m. 50/5 hükmü uyarınca, arabuluculuk süresinin sonunda anlaşma sağlanamamışsa, arabulucu üç iş günü içinde uyuşmazlığı belirleyen bir tutanak düzenler ve uyuşmazlığın sona erdirilmesi için gerekli gördüğü önerileri de ekleyerek görevli makama tevdi eder; görevli makam, tutanağı en geç üç iş günü içinde taraflara tebliğ etmekle yükümlüdür.

¹⁹⁰ Yarg. 9. HD., 21.06.1994 T., 1994/1728 E., 1994/9862 K., www.kazanci.com, E.T.24.12.2018.

¹⁹¹ Ekmekçi, 358-359.

¹⁹² UÇÖ Kararlar Derlemesi, para. 767.

¹⁹³ Committee on Freedom of Association, Report No. 367, Case No. 2907, March 2013, para. 897.

¹⁹⁴ Committee on Freedom of Association, Report No. 373, Case No. 3005, October 2014, para. 192.

Belirtmek gerekir ki, greve sebep göstermenin mümkün olmadığı bir uyuşmazlıkta, her nasılsa arabuluculuk tutanağının düzenlenmiş olması, grev hakkının doğumunu sağlamaz, buna rağmen alınan grev kararı ise yine kanun dışı olacaktır. Örneğin, kanundaki usule uygun çağrı yapmayan veya çağrı tarihinden itibaren kanuni süre içinde görüşmenin başlaması için gerekli işlemleri yerine getirmeyen işçi sendikasının yetki belgesi hükmünü kaybedeceğinden, bu duruma rağmen arabuluculuk tutanağı alınmış olsa dahi işçi sendikasının kanuna uygun bir grev kararı alması mümkün olmayacaktır¹⁹⁵.

Sendika Özgürlüğü Komitesi, bu sürecin sadece pazarlık olanağını sağlama amacını taşıması ve kanuni grevin uygulanmasını imkansız kılacak veya etkisini kaybetmesine neden olacak düzeyde karmaşık veya yavaş olmaması gerektiğini vurgulamaktadır¹⁹⁶.

c) Yetkili işçi sendikası kararı

Arabuluculuk aşamasının anlaşmazlıkla sonuçlanmasının ardından, kanunda öngörülen usule uygun olarak grev kararının alınması gerekir. Hukukumuzda, grev kararı ancak yetkili işçi sendikası tarafından alınabilir, bu doğrultuda, ne işçi topluluğu ya da yetkisiz sendikanın ne de konfederasyonların yasal bir grev kararı alması mümkündür¹⁹⁷.

Anayasa Mahkemesi 1969 yılında verdiği bir kararda, “... grevin amacına uygun biçimde etkili olabilmesi, bunun ancak güçlü bir kuruluşça kararlaştırılmış olmasına ve desteklenmesine bağlıdır; başka deyimle bu koşul gerçekleşmedikçe grev etkisiz kalır ve hiçbir işe yaramayan bir davranış niteliğini gösterir. Böyle grevlerden işçilerin yararına olacak bir takım sonuçlar değil, bunun tam tersine işçinin zararına olacak bir takım sonuçlar doğabilir ki bu da, hiç bir zaman grevi etkili bir sosyal denge aracı olarak kabul etmekle Anayasa koyucunun güttüğü ereğe uygun görülemez” yönünde değerlendirmiştir¹⁹⁸.

İşçi sendikalarının yetki şartlarına ilişkin STİSK'nın 41. maddesi, “Kurulu bulunduğu işkolunda çalışan işçilerin en az yüzde birinin üyesi bulunması şartıyla işçi sendikası, toplu iş sözleşmesinin kapsamına girecek işyerinde başvuru tarihinde çalışan işçilerin yarısından fazlasının, işletmede ise yüzde kırkının kendi üyesi bulunması hâlinde bu işyeri veya işletme

¹⁹⁵ Narmanlıoğlu, İş Hukuku II, 629.

¹⁹⁶ UÇÖ Kararlar Derlemesi, para. 795. Bu yöndeki kararı için bkz. Committee on Freedom of Association, Report No. 375, Case No. 2794, June 2015, para. 387.

¹⁹⁷ Sur, İş Hukuku Toplu İlişkiler, 434.

¹⁹⁸ AYM, 19-20.10.1967 T., 1963/337 E., 1967/31 K., R.G., 02.05.1969 T., 13188 S., 7, E.T.31.12.2018.

için toplu iş sözleşmesi yapmaya yetkilidir” şeklinde düzenlenmiştir.

Konuyla ilgili Avrupa Sosyal Haklar Komitesi'nin bir kararında, grev çağrısını yapabilecek sendikanın temsil kabiliyetinin ya da işçileri en fazla temsil eden sendika olmasına ilişkin sınırlamaların, Avrupa Sosyal Şartı'nın m. 6/4 hükmüne uygun olmadığı ifade edilmiştir¹⁹⁹.

Diğer taraftan işçilerin, işçi sendikasının aldığı grev kararına karşı olmaları halinde, grev oylaması yoluna başvurma hakları vardır. Bu doğrultuda, STİSK'nın 61. maddesine göre öngörülen şartları sağlayıp grev oylaması yapan işçilerden, oylamaya katılanların salt çoğunluğu grevin yapılmaması yönünde karar verirse, bu uyuşmazlıkta alınan grev kararı uygulanamaz.

Avrupa Sosyal Haklar Komitesi'nin bir başka kararında, ilgili her çalışanın, grev kararını alan sendikanın üyesi olsun veya olmasın greve katılma hakkının olduğu belirtilmiştir²⁰⁰.

d) Kanuni süreye uygun alınan grev kararı

Grev kararının alınması, STİSK'da kesin sürelerle bağlanmıştır. Kanununun 60. maddesine göre, grev kararı uyuşmazlık tutanağının tebliği tarihinden itibaren altmış gün içinde alınabilir ve bu süre içerisinde altı iş günü önceden karşı tarafa bildirilecek tarihte uygulanabilir.

Grev kararının bildirilen süre içinde alınmaması veya karşı tarafa grev tarihinin bildirilmemesi, işçi sendikasının toplu iş sözleşmesi yapma yetkisinin düşmesine neden olur.

Sendika Özgürlüğü Komitesi de greve gidilmeden önce işverene ön bildirimde bulunma zorunluluğunun öngörülmesini kabul edilebilir bulmaktadır²⁰¹. Komite, Romanya hakkındaki bir kararında, işverene grev kararının 48 saat önceden bildirilmesine ilişkin yasal düzenlemenin Komite görüşüne uygun olduğunu ifade etmiştir²⁰².

Grevin uygulanacağı tarih, karşı tarafa tebliğ edilmek üzere notere ve ayrıca görevli makama tevdi edilir (STİSK m. 60/5). Grev kararının 60 günlük süre içinde alınması ve karşı tarafa tebliğ edilmek üzere notere tevdi yeterli görülmüş, yazının da bu süre içinde karşı tarafa

¹⁹⁹ European Committee of Social Rights, Conclusions, France, Decision Date 31.03.2000, Cycle XV-1, <http://hudoc.esc.coe.int/eng/?i=XV-1/def/FRA/6/4/EN>, E.T. 12.04.2019.

²⁰⁰ European Committee of Social Rights, Conclusions, Portugal, Decision Date 30.05.2003, Cycle XVI-1, <http://hudoc.esc.coe.int/eng/?i=XVI-1/def/PRT/6/4/EN>, E.T. 12.04.2019.

²⁰¹ UÇÖ Kararlar Derlemesi, para. 799.

²⁰² Committee on Freedom of Association, Report No. 344, Case No. 2509, March 2007, para. 1246.

ulaşmış olmasına dair bir şart aranmamıştır²⁰³.

Yargıtay'ın bir kararına göre, tebligatta yaşanan gecikmeden dolayı karşı taraf, altı iş günü önceden haberdar edilemezse, işçi sendikası yeni grev tarihini belirleyemez; aksi halde grev kanun dışı sayılır²⁰⁴. Söz konusu karar doktrinde eleştirilmiş, amacın karşı tarafı haberdar etmek olduğu, bu amaca yeni bir bildirimle ulaşıldığı ifade edilmiştir²⁰⁵.

Grev kararını alan taraf, söz konusu kararı işyeri veya işyerlerinde derhâl ilan eder (STİSK m. 60/3). Doktrinde, bizim de katıldığımız görüşe göre, sadece ilan yükümlülüğüne uyulmamış olması halinde grev kanun dışı hale gelmeyecek, sadece grev kararının alınmasından sonraki aşamaları, örneğin grev oylaması, etkileyebilecektir²⁰⁶.

Grev kararının ilanı konusunda Sendika Özgürlüğü Komitesi, ilanının yasal usulünün, kanuni bir grevi uygulamada imkansız hale getirecek kadar ayrıntılı olmaması gerektiği görüşünde olup²⁰⁷, Guatemala hakkındaki bir kararında da bu görüşüne yer vermiştir²⁰⁸.

Konuya ilişkin bir Yargıtay kararında ise, *“Grev ilanı yapılmazsa, grev ilanındaki işçi sayısı bilinemeyecek dolayısıyla grev oylaması yapılamayarak, kanundan doğan bir hak kullanılamayacağı gibi grev oylamasına bağlı altmış günlük süre de işletilemeyecektir. 28. maddede (6356 sayılı Kanun m. 60) düzenlenen grev ilanı bir açıdan grevin unsuru sayılır”* açıklaması yer almaktadır²⁰⁹.

Bu noktada ayrıca, Avrupa Sosyal Haklar Komitesi'nin konuyla ilgili değerlendirmesinden bahsetmek gerekir. Komite, grev kararının sendikalar tarafından alınabileceğini kabul etmekte, ancak sendikanın grev kararı alabilmesine ilişkin prosedürün ayrıntılı olmaması gerektiğini belirtmektedir²¹⁰.

Diğer taraftan, grev kararının süresi içinde alınması, usulüne uygun bir biçimde karşı tarafa bildirilmesi ve ilan edilmesi grevin uygulanması için yeterli değildir. İşçi sendikası tarafından, usulüne uygun olarak alınan grev kararına uyularak belirlenen grev tarihinde

²⁰³ Tuncay/Savaş Kutsal, Toplu İş Hukuku, 403.

²⁰⁴ Yarg. 9. HD., 15.07.1986 T., 1986/6635 E., 1986/7255 K., A. Can Tuncay'ın Karar Eleştirisi, Çimento İşveren Dergisi, Mayıs, 1987, S. 3, C. 1, 24, www.ceis.org.tr, E.T. 03.01.2019.

²⁰⁵ Sur, İş Hukuku Toplu İlişkiler, 434-435.

²⁰⁶ Sur, İş Hukuku Toplu İlişkiler, 435; Tuncay/Savaş Kutsal, Toplu İş Hukuku, 404-405; Güzel, Ali, 1996 Yılı Yargıtay Kararlarının Değerlendirilmesi, 204-206.

²⁰⁷ UÇÖ Kararlar Derlemesi, para. 790.

²⁰⁸ Committee on Freedom of Association, Report No. 359, Case No. 2203, March 2011, para. 524.

²⁰⁹ Yarg. 9. HD., 29.02.1996 T., 1996/2465 E., 1996/3361 K., www.kazanci.com, E.T. 03.01.2019.

²¹⁰ European Committee of Social Rights, Conclusions, Germany, Decision Date 05.12.2014, Session No. 275, <http://hudoc.esc.coe.int/eng/?i=XX-3/def/DEU/6/4/EN>, E.T.12.04.2019.

işçilerin işlerini bırakmaları gerekmektedir. Aksi takdirde, bildirilen tarihte başlamayan grev hakkı düşer; süresi içinde grev kararı uygulamaya konulmamışsa ve alınmış bir lokavt kararı da yoksa veya lokavt da süresi içinde uygulamaya konulmamışsa yetki belgesinin hükmü kalmaz (STİSK m. 60/4). Belirtmek gerekir ki, işin bırakılmasıyla sonuçlanmayan bir grev kararının uygulamaya başladığından veya grevin başladığından söz edilemez²¹¹.

e) Grevin sürdürülmesini engelleyen bir durumun bulunması

Usulüne uygun olarak uygulamaya konulan grevin sürdürülebilmesi için grevi engelleyen bir durumun bulunmaması gerekir, nitekim engelin varlığına rağmen greve devam edilmesi o grevin kanun dışı sayılmasına neden olacaktır.

aa. Grev yasakları

STİSK’da, genellikle kamu yararı, genel sağlık ve güvenlik gibi nedenlerle faaliyetin sürekliliğini gerektiren bazı işyerlerinde grev ve lokavt yasaklanmış, bu işler ve işyerlerindeki uyuşmazlıkların Yüksek Hakem Kurulu tarafından çözüme kavuşturulacağı düzenlenmiştir²¹².

Grevin uygulanmasını engelleyen grev yasakları devamlı grev yasakları ve geçici grev yasakları olarak ikiye ayrılmaktadır.

Devamlı grev yasakları

Grevin uygulanmasının yasak olduğu işler ile işyerleri STİSK’nın 62. maddesinde düzenlenmiştir. Buna göre;

- Can ve mal kurtarma işlerinde,
- Cenaze işlerinde ve mezarlıklarda,
- Şehir şebeke suyu, elektrik, doğal gaz, petrol üretimi, tasfiyesi ve dağıtımı ile nafta veya doğalgazdan başlayan petrokimya işlerinde,
- Millî Savunma Bakanlığı ile Jandarma Genel Komutanlığı ve Sahil Güvenlik Komutanlığınca doğrudan işletilen işyerlerinde,
- Kamu kuruluşlarınca yürütülen itfaiye ve hastanelerde

²¹¹ Narmanlıoğlu, İş Hukuku II, 682.

²¹² Narmanlıoğlu, İş Hukuku II, 630.

grev ve lokavt uygulanamaz.

Diğer taraftan, Anayasa Mahkemesi'nin 2014 yılında verdiği bir kararda, bu maddede yer alan “...bankacılık hizmetlerinde...” ve “...ve şehir içi toplu taşıma hizmetlerinde...” ibareleri iptal edilmiştir²¹³.

Grev yasakları 6356 sayılı STİSK ile sınırlı değildir, 5188 sayılı Özel Güvenlik Hizmetlerine Dair Kanun'un 17. ve 18. maddeleri uyarınca, özel güvenlik görevlileri grev ve lokavta katılamaz.

Ayrıca, 6362 sayılı Sermaye Piyasası Kanunu'nun m. 137/2 hükmü uyarınca, Kanuna göre kurulan ve faaliyet gösteren borsalar ve örgütlenmiş diğer Pazar yerleri, merkezi takas kuruluşları ile Merkezi Kayıt Kuruluşu tarafından yürütülen hizmetlerde de grev yasaktır. Bu noktada, 6356 sayılı Kanun'un yerine, bu kanundan kısa bir süre sonra yürürlüğe giren 6362 sayılı Kanunda yeni bir grev yasağının getirilmesi ise eleştiriye açık bir husus olarak değerlendirilmektedir.

Avrupa Sosyal Haklar Komitesi, toplum için hayati öneme sahip olan sektörlerde, kamu yararı, milli güvenlik ve/veya kamu sağlığı gerekçeleriyle grevin yasaklanmasının meşru bir amaç taşımaması gerektiğini ifade etmiştir. Bununla birlikte, “enerji”, “sağlık” gibi, doğrudan bir sektörü işaret ederek genel bir grev yasağının getirilmesinin Şartın m. 6/4 hükmüne aykırı olduğunu; ancak hayati sektörlerde asgari hizmet standartlarının belirlenmiş olması ve bu standartların korunması halinde yapılan grevin kabul edilmesi gerektiğini belirtmektedir²¹⁴.

Komitenin bir kararında, aşırıya kaçan veya kötü niyetli toplu eylemlerin, kamu düzeninin sürekliliğini riske atacağı veya haksız yere başkalarının haklarını sınırlayacağı dikkate alındığında, bu gibi hallerde grev hakkının sınırlanabileceği veya yasaklanabileceği belirtilmiştir²¹⁵.

Diğer taraftan, BM Ekonomik, Sosyal ve Kültürel Haklar Komitesi Almanya'ya ilişkin bir raporunda, ILO denetim organlarının “temel hizmetler” kavramının tanımına atıfta bulunmuş, “hayati önemi bulunmayan görevlerde çalışmayan memurlara grev hakkı tanınması” tavsiyesini vermiştir²¹⁶. Daha sonraki dönemde ise, Sözleşme'nin 8. maddesi kapsamında,

²¹³ AYM, 22/10/2014 T., 2013/1 E., 2014/161 K., R.G. 11/11/2015 T., 29529 S.

²¹⁴ European Committee of Social Rights, Conclusions, Czech Republic, Article 6-4, Decision Date: 28.02.2005, Cycle: XVII-1, <http://hudoc.esc.coe.int/eng/?i=XVII-1/def/CZE/6/4/EN>, E.T. 12.04.2019.

²¹⁵ European Committee of Social Rights, Decision on Admissibility and The Merits: Swedish Trade Union Confederation (LO) and Swedish Confederation of Professional Employees (TCO) v. Sweden, Complaint No. 85/2012, para. 119, <http://hudoc.esc.coe.int/eng/?i=cc-85-2012-dadmissandmerits-en>, E.T. 12.04.2019.

²¹⁶ Concluding Observations of the Committee on Economic, Social and Cultural Rights: Germany,

temel kamu hizmetlerini yerine getirmeyen memurlara grev hakkının tanınmasını istemiştir²¹⁷.

Komite'nin Estonya hakkındaki bir raporunda da, memurların grev hakkına ilişkin mevzuatta uluslararası normlara uymayan sınırlamaların bulunduğu tespit edilmiştir²¹⁸. Aynı doğrultudaki Litvanya raporunda, İş Kanunu'nda grevlerin yasaklandığı temel hizmetlerin çok geniş bir kapsamda tanımlanmasından endişe duyduğunu vurgulamıştır²¹⁹.

ILO denetim organları, geçmiş dönemlerden beri greve ilişkin mevzuatta yer alan sınırlamaları eleştirmektedir²²⁰. Bu nedenle, 6356 sayılı Kanun ile ILO'nun bu eleştirilerini hafifletmek amacıyla grevin yasak olduğu işler ve işyerlerinin sayısı azaltılmış, ancak bazı yasaklar yine de devam etmiştir²²¹.

Sendika Özgürlüğü Komitesi, grev hakkının yalnızca, devlet adına yetki kullanan kamu görevlileri için kısıtlanabileceğini ya da yasaklanabileceğini kabul etmektedir²²². Bununla birlikte, kararlarında grev hakkının devlet adına yetki kullanan kamu görevlileri açısından kamu hizmetinde ya da kelimenin tam anlamıyla zorunlu (ara verilmesi, nüfusun tamamı ya da bir bölümü için yaşam, kişisel güvenlik ya da sağlığı tehlikeye atabilecek olan) hizmetlerde kısıtlanabilir, hatta yasaklanabilir olduğunu vurgulamaktadır²²³.

Sendika Özgürlüğü Komitesi'nin kararlarında kabul edilen zorunlu hizmetler; hastane, elektrik, su temin hizmetleri, telefon hizmeti, polis ve silahlı kuvvetler, itfaiye hizmeti, kamusal ve özel hapisane hizmetleri, okul yaşındaki çocuklara yiyecek sağlama ve okulların temizliği ve hava trafik kontrolü olarak sayılmaktadır²²⁴.

Zorunlu hizmet kabul edilmeyen durumlardan bazıları ise, radyo ve televizyon, petrol sektörü ve benzin tesisleri, uçuşların devam etmesini sağlamak üzere yakıt dağıtımı, limanlar, bankacılık, sigortacılık hizmetleri, metal ve madencilik sektörü, büyük şehirlerin ulaşımı da dahil olmak üzere ulaşım, demiryolu hizmetleri, inşaat, eğitim sektörü, cam sanayiidir²²⁵.

E/C/12/1.ADD.29, 04.12.1998, para. 19, 21.

²¹⁷ Concluding Observations of the Committee on Economic, Social and Cultural Rights: Germany, E/C/12/1.ADD.68, 24.12.2001, para. 40.

²¹⁸ Concluding Observations of the Committee on Economic, Social and Cultural Rights: Estonia, E/C/12/1.ADD.85, 19.12.2002, para. 16, 39.

²¹⁹ Concluding Observations of the Committee on Economic, Social and Cultural Rights: Estonia, E/C/12/1.ADD.96, 07.06.2004, para. 15, 37.

²²⁰ Sur, İş Hukuku Toplu İlişkiler, 439.

²²¹ Tuncay/Savaş Kutsal, Toplu İş Hukuku, 407.

²²² UÇÖ Kararlar Derlemesi, para. 828.

²²³ UÇÖ Kararlar Derlemesi, para. 830, Zorunlu hizmetlerle ilgili daha fazla bilgi için bkz. para. 836-839.

²²⁴ UÇÖ Kararlar Derlemesi, para. 840.

²²⁵ UÇÖ Kararlar Derlemesi, para. 842.

Belirtmek gerekir ki, Komiteye göre, grev hakkının kısıtlandığı ya da yasaklandığı belirli önemli işletme ya da hizmetlerde, çalışanlara, bu tür işletme ve hizmetlerle ilgili uyuşmazlıklarda eylem özgürlüğünü kısıtlamayı telafi edecek yeterli koruma sağlanmalıdır²²⁶.

Geçici grev yasakları

STİSK'nın m. 62/2 hükmünde geçici grev yasakları sayılmıştır. Buna göre, genel hayatı önemli ölçüde etkileyen doğa olaylarının gerçekleştiği yerlerde bu durumun devamı süresince yürürlükte kalmak kaydıyla gerekli görülen işyerlerinde grev ve lokavt yasaklanabilir. Yasağın kalkmasından itibaren altmış gün içinde, altı iş günü önce karşı tarafa bildirilmek kaydıyla grev ve lokavt uygulamasına devam edilir. Yasağa ilişkin karar Cumhurbaşkanı tarafından verilir.

Söz konu fıkrada doğa olaylarına örnek verilmemiş de, su baskını, yangın, toprak ve çığ kayması ile deprem bu hallerden kabul edilmektedir²²⁷. Geçici grev yasağının uygulandığı süre içinde, grev ve lokavt kararı alınamayacağı gibi, alınan grev kararı uygulanamaz veya grev kararının uygulanmasına devam edilemez²²⁸.

Diğer taraftan, Kanunun m. 62/3 hükmünde sefer halindeki araçlara ilişkin grev yasağı düzenlenmiştir. Şöyle ki, *“başladığı yolculuğu yurt içindeki varış yerlerinde bitirmemiş deniz, hava, demir ve kara ulaştırma araçlarında grev ve lokavt yapılamaz”*. Yolculuğun yurt içinde yahut yurt dışında yapılıyor olmasının bir önemi yoktur, aracın hareket halinde olduğu sürece Türkiye'deki varış noktasına ulaşıncaya kadar grevin uygulanmayacağı doktrinde kabul edilmektedir²²⁹.

Öte yandan, 1402 sayılı Sıkıyönetim Kanunu'nun 3. maddesi uyarınca, sıkıyönetim uygulanan dönemlerde, sıkıyönetim komutanlarına grev ve lokavt yetkilerinin kullanılmasını durdurmak veya izne bağlamak yetkisi verilmişti. Ancak, 7145 sayılı Kanun'un²³⁰ 3. maddesiyle Sıkıyönetim Kanunu yürürlükten kaldırılmıştır.

Sendika Özgürlüğü Komitesi'ne göre, greve genel bir yasaklama getirilmesi, yalnızca bir olağanüstü hâl yönetimi durumunda ve geçici bir süre için (yapıldığında) meşru olur²³¹.

²²⁶ UÇÖ Kararlar Derlemesi, para. 853.

²²⁷ Sur, İş Hukuku Toplu İlişkiler, 442.

²²⁸ Tuncay/Savaş Kutsal, 410.

²²⁹ Sur, İş Hukuku Toplu İlişkiler, 441; Tuncay/Savaş Kutsal, 411; Narmanlıoğlu, İş Hukuku II, 662-663.

²³⁰ R.G. 31/7/2018 T., 30495 S.

²³¹ UÇÖ Kararlar Derlemesi, para. 824.

Komite bu görüşüne, Burundi²³² ve Bolivya²³³ hakkındaki kararlarında yer vermiştir.

bb. Grevin ertelenmesi

STİSK'nın 63. maddesine göre, karar verilmiş veya uygulanmaya başlamış grev, genel sağlığı veya millî güvenliği, büyükşehir belediyelerinin şehir içi toplu taşıma hizmetlerini, bankacılık hizmetlerinde ekonomik veya finansal istikrarı bozucu nitelikte ise Cumhurbaşkanı bu uyuşmazlıkta grev ve lokavtı altmış gün süre ile erteleyebilir. Erteleme süresi, kararın yayımı tarihinde başlar. Genel bir grev erteleme kararının alınması mümkün değildir, karar verilmiş her grev için, gerekçe gösterilerek ayrı ayrı erteleme kararının alınması zorunludur²³⁴.

Belirtmek gerekir ki, daha önce “bankacılık hizmetlerinde” ve şehir içi toplu taşıma işlerinde” bulunan grev yasağı, AYM'nin 2014 yılında verdiği karar ile iptal edilmiştir²³⁵. Ancak, 2016 yılında yayınlanan 678 sayılı KHK ile, bankacılık hizmeti ile şehir içi toplu taşıma işleri, grev erteleme gerektiren olarak düzenlenmiştir.

Grev, bazen üçüncü kişilerin korunması gereken haklı menfaatlerini bazen de kamu düzenini ilgilendiren bir nitelikte olabilir, bu halde grevin yasak olmadığı bir işyerinde uygulanan grev o sırada var olan şartlar nedeniyle topluma büyük zararlar verecek niteliğe bürünebilmektedir. Bu durumda grevin ertelenmesi yoluna başvurulabilir²³⁶. Erteleme kararının yürürlüğe girmesinin ardından, STİSK'nın m. 60/7 hükmüne göre arabulucu, uyuşmazlığın çözümü için erteleme süresince her türlü çabayı gösterir.

Ayrıca, tarafların anlaşıp uyuşmazlığı özel hakeme götürmeleri de mümkündür. Ancak, erteleme süresinin içinde anlaşma sağlanmadığı veya özel hakeme gidilmediği takdirde, taraflardan birinin uyuşmazlığın çözümü için Yüksek Hakem Kurulu'na başvurması gerekmektedir. Aksi halde, işçi sendikasının yetkisi düşer.

Grevin ertelenmesi, grev yasaklarından farklıdır, çünkü burada kararlaştırılan ve hatta uygulanan bir grev söz konusudur. Önceki kanunlarda olduğu gibi 6356 sayılı STİSK'da da Cumhurbaşkanı'na (eski düzenlemelerde Bakanlar Kurulu yetkiliydi) greve müdahale etme yetkisi verilmiştir.

²³² Committee on Freedom of Association, Report No. 343, Case No. 2426, November 2006, para. 284.

²³³ Committee on Freedom of Association, Report No. 371, Case No. 3001, March 2014, para. 211.

²³⁴ Tuncay, A. Can/Kılıç, Şebnem, “Kamu Otoritesinin Toplu Pazarlık Sürecine Müdahalesi” İÜHFİM, Prof. Dr. Fevzi Şahlanan'a Armağan, C. II, Özel Sayı, 2016, İstanbul, 1105.

²³⁵ AYM, 22.10.2014 T., 2013/1 E., 2014/161 K., R.G. 11.11.2015, S. 29259.

²³⁶ Caniklioğlu, “6356 sayılı Kanuna Göre Grev Yasakları ve Grevin Ertelenmesi”, 306.

ILO'nun Sendika Özgürlüğü Komitesi tarafından, grev erteleme yetkisinin Bakanlar Kurulu gibi (yeni düzenlemede bu yetki Cumhurbaşkanı'na verilmiştir) idari bir makama verilmesi eleştirilmekte olup, söz konusu yetkinin taraflarca güven duyulan bağımsız bir organa verilmesi ile grev erteleme konusunda nesnelliğin sağlanacağı belirtilmektedir²³⁷.

Doktrinde, grev erteleme konusunda, Amerika'daki Taft-Hartley Kanunu'nda olduğu gibi idari makamların, grevin ertelenmesine ilişkin sebeplerin mevcut olması halinde mahkemeye başvurması ve mahkeme tarafından erteleme kararının alınması prosedürünün uygulanması önerilmektedir²³⁸. Ancak, bu prosedürün acil durumlarda uygulanmasının uygun olmayabileceğine ilişkin görüş de mevcuttur²³⁹.

Grev erteleme konusunda karşılaşılan önemli sorunlardan biri de erteleme nedenlerinin takdiridir, zira hangi hallerde milli güvenlik veya genel sağlığın bozulması tehlikesinin oluşacağına takdiri zordur; ancak grev hakkı ve uygulamasının esas, grev erteleme ise istisna olduğu gerekçesi göz önüne alınarak söz konusu kavramların dar yorumlanmasına ilişkin görüşün benimsenmesi gerektiği doktrinde ifade edilmektedir²⁴⁰.

Grev erteleme uygulaması hakkında eleştirilen bir diğer konu ise, kararlarda milli güvenliği ya da genel sağlığın bozulduğuna dair gerekçelerin yetersiz kalması, genellikle bu iki kavrama birden yer verilmesidir. Bunun gerekçesi ise bu iki durumun da aynı anda bulunması mümkün olsa dahi, kavramların sıkça ve gerekçesiz kullanılmasının verilen kararların inandırıcılığını azalttığı biçiminde ifade edilmektedir²⁴¹.

Mevzuatımızda bu kavramların ve bunların sınırları hakkında tanımın bulunmaması nedeniyle, genellikle yargı organlarının kararları bu kavramların açıklanmasında önemli role sahip bulunmaktadır²⁴².

Danıştay'ın bir kararında, *“Yasal bir grevin yasada öngörülen anlamda genel sağlığı bozucu nitelikte görülebilmesi için, toplumun önemli bir kesiminin sağlık yönünden veya buna bağlı olarak sosyal bakımdan ciddi bir tehlikeyle karşı karşıya kalması, giderilmesi olanaksız kayıp ve zararların söz konusu olması gerekir. Yine bir grevin milli güvenliği bozucu nitelikte*

²³⁷ Örgütlenme Özgürlüğü Komitesi Kararları Derlemesi, Altıncı Baskı 2018, s. 174. Komite kararları için bkz. ILO, Report No. 335, Case No. 2303 (Turkey), para. 1377; ILO, Report No. 374, Case No. 3084 (Turkey), para. 872.

²³⁸ Çelik/Caniklioğlu/Canbolat, 1041; Kutal, Metin, “Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi” Yasasının Kimi Hükümlerinin İptali İstemi ile Anayasa Mahkemesine Açılan Davaya İlişkin Notlar”, Çalışma ve Toplum 2015/1, S. 44, 24-25.

²³⁹ Sur, İş Hukuku Toplu İlişkiler, 453.

²⁴⁰ Çelik/Caniklioğlu/Canbolat, 1041-1042.

²⁴¹ Kabakçı, 171.

²⁴² Caniklioğlu, “6356 sayılı Kanuna Göre Grev Yasakları ve Grevin Ertelenmesi”, 310.

görülebilmesi için de, ülke ve devletin özel savunma ve güvenlik altına alınmasını zorunlu kılacak ciddi tehlikelerin ortaya çıkması gerekmektedir” değerlendirmesi yer almaktadır²⁴³.

Bakanlar Kurulu'nun grevin ertelenmesi konusunda dikkat çeken kararlarından biri de 2014 yılında Kristal-İş Sendikası'nın Türkiye Şişe ve Cam Fabrikaları A.Ş.'deki grevi hakkındadır²⁴⁴.

AYM'ye taşınan bu olay hakkında mahkeme, milli güvenlik ve genel sağlık gerekçelerinin zorlayıcı bir toplumsal ihtiyaca işaret etmelerinin mümkün görüldüğünü; ancak sendikanın haklarının korunması açısından taşıdığı önem göz önüne alındığında, söz konusu zorlayıcı nedenin inandırıcı bir şekilde ve açıklıkla ortaya konulması gerektiğini belirtmiştir²⁴⁵. Ayrıca, grev erteleme kararının zorlayıcı bir toplumsal ihtiyaca dayandığının ortaya konmadığı ve “*demokratik toplumda gerekli olmadığı*” sonucuna varılmıştır²⁴⁶.

Kristal-İş Sendikası tarafından ILO'ya yapılan şikayet başvurusu sonucunda, Sendika Özgürlüğü Komitesi tarafından, cam sektöründe yapılan grevin ertelenmesine ilişkin kararda, milli güvenlik ve genel sağlığı etkileyen gerekçelerin gösterilmediği; bu kavramlar ile erteleme kararı arasında bağlantı kurulmadığı takdirde ise grev hakkına sistematik bir müdahalenin söz konusu olacağı ifade edilmiştir²⁴⁷.

Diğer taraftan, Sendika Özgürlüğü Komitesi grev hakkının sınırlandırılmasını meşrulaştırmak için ekonomik kaygılara başvurulmaması gerektiğini belirtmektedir²⁴⁸. Komite bu görüşünü Fransa²⁴⁹ ve Kanada²⁵⁰ hakkındaki kararlarında vurgulamıştır.

Dolayısıyla, yabancı hukuk uygulamaları ile kıyaslandığında ülkemizde, esasen istisnai bir uygulama olması amacıyla getirilmiş olan grev erteleme yöntemine sıklıkla başvurulduğu görülmektedir. Bu doğrultuda, grev erteleme kurumunun uygulanma yöntemi doktrin tarafından eleştirilmekte ve grev ertelemesinin bu haliyle bir nevi grev yasağı haline dönüştüğü ifade edilmektedir²⁵¹.

²⁴³ Danıştay 10. Dairesi, 15.10.1997 T., 1995/6497 E., 1997/3777 K., www.kazanci.com, E.T.16.04.2019.

²⁴⁴ RG. 27.06.2014 T. 29043 S.

²⁴⁵ AYM, 02.07.2015 T., 2014/12166 Başvuru No., para. 81, RG. 12.08.2015 T., 29443 S.

²⁴⁶ AYM, 02.07.2015 T., 2014/12166 Başvuru No., para. 83,

²⁴⁷ Committee on Freedom of Association, Report No. 374, Case No. 3084, March 2015, para. 871.

²⁴⁸ UÇÖ Kararlar Derlemesi, para. 791.

²⁴⁹ Committee on Freedom of Association, Report No. 362, Case No. 2841, November 2011, para. 1041.

²⁵⁰ Committee on Freedom of Association, Report No. 367, Case No. 2894, March 2013, para. 339.

²⁵¹ Gürsel, “İdari Kararla Greve Müdahale”, 623; Caniklioğlu, “6356 Sayılı Kanuna Göre Grev Yasakları ve Ertelenmesi” 313; Özveri, 154.

Doktrinde, grev hakkına olumsuz müdahale taşıyan bu kuruma başvurma şartlarının sınırlı olması gerektiği, ayrıca grevin ertelenmesine dair nedenin tek başına yeterli olmadığı ve gerekçesinin de açıklanmasının gerekeceği belirtilmektedir²⁵².

cc. Grev oylaması

Kanunun 61. maddesinde, işyerinde çalışan işçilerin dörtte birinin oylama talep etmesi gerektiği belirtilmiş, işçilerin sendikalı ya da sendikasız olmasına ilişkin herhangi bir hüküm getirilmemiştir²⁵³.

Türk hukukunda yasal greve ancak yetkili işçi sendikası karar vereceğinden ve grevden sendika üyesi tüm işçiler etkilendiğinden, işyerinde yapılacak bir oylama ile işçilere grevin uygulanmasını engelleme imkânı verilmiştir²⁵⁴. Grev oylaması sayesinde, grev kararı ile grevin uygulanması aşamaları arasında, belirli sayıda işçinin başvurusu üzerine grevi önleme olanağı yaratılmıştır; ihtiyari bir seçenek olan grev oylaması yasal sürecin zorunlu bir unsuru olmayıp işçilerin isteğine bağlı olarak uygulanabilir²⁵⁵.

Grev oylamasına ilişkin usul ve esaslar 6356 sayılı STİSK'nın 61. maddesi ile Toplu İş Sözleşmesi Yetki Tespiti ile Grev Oylaması Hakkında Yönetmelikte²⁵⁶ yer almaktadır. Buna göre, 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.

Ayrıca, grev oylamasının tekrar edilmesini gerektiren bir nedenle oylamanın iptal edilmesi halinde yeni bir talebe gerek kalmaksızın grev oylamasının tekrar edilmesi gerekir, aksi halde alınan grev kararı kanuna uygun olmayacaktır²⁵⁷.

Grev oylaması talebine rağmen, işçi sendikası tarafından grevin uygulanması halinde, kanun dışı grev söz konusu olacaktır²⁵⁸.

²⁵² Çelik/Canıklıoğlu/Canbolat, 1041-1042; Sur, İş Hukuku Toplu İlişkiler, 453-454.

²⁵³ Küpeli/Ürtiş, 92.

²⁵⁴ Sur, İş Hukuku Toplu İlişkiler, 458.

²⁵⁵ Çelik/Canıklıoğlu/Canbolat, 1009.

²⁵⁶ R.G. 11/10/2013 T., 28792 S.

²⁵⁷ Narmanlıoğlu, Ünal, Yorum, İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Akademik Forumu, Türkiye Toprak, Seramik, Çimento ve Cam Sanayi İşverenleri Sendikası, 15-18 Ekim 2013, Antalya, Legal Yayıncılık, 447.

²⁵⁸ Narmanlıoğlu, İş Hukuku II, 671.

Oylamada grev ilanının yapıldığı tarihte işyerinde çalışan işçilerden oylamaya katılanların salt çoğunluğu grevin yapılmaması yönünde karar verirse, bu uyuşmazlıkta alınan grev kararı uygulanamaz. Bu durumda, STİSK'nın m. 60/1 hükmünde belirtilen sürenin sonuna kadar anlaşma sağlanamazsa veya Kanunun m. 51/1 hükmünde belirtilen süre içerisinde işçi sendikası Yüksek Hakem Kurulu'na başvurmazsa işçi sendikasının yetki belgesinin hükmü kalmaz.

dd. Akdi bir engelin bulunmaması

6356 sayılı STİSK'nın 52. maddesine göre, taraflar aralarında anlaşarak toplu hak veya çıkar uyuşmazlıklarında özel hakeme başvurabilir. Tarafların bu yöndeki anlaşmalarına tahkim sözleşmesi denilmektedir; tahkim, anlaşmazlık ortaya çıktıktan sonra olabileceği gibi toplu iş sözleşmelerine de tahkimle ilgili kayıt konulabilir²⁵⁹.

Tarafların, uyuşmazlığın çözümü için özel hakem yolunu tercih etmeleri halinde, artık barışçıl ya da mücadeleci çözüm yoluna başvurma imkânı ortadan kalkacak olup, uygulanmakta olan grev de bu durumdan etkilenecek ve grevin devam etmesi mümkün olmayacaktır²⁶⁰.

ee. Grevin mahkeme kararıyla durdurulmaması

Anayasa'nın m. 54/2 hükmünde “*Grev hakkı ve lokavt iyiniyet kurallarına aykırı tarzda, toplum zararına ve milli serveti tahrip edecek şekilde kullanılamaz*” denilmektedir.

Bununla birlikte 6356 sayılı STİSK'nın m. 72/1 hükmünde, bu hükme aykırı grevin başlaması halinde, grev yasal da olsa, mahkeme kararıyla grevin durdurulması yoluna başvurulabilecektir²⁶¹. Durdurma kararına rağmen grevin sürdürülmesi halinde ise grev kanun dışı olacaktır.

ff. Grevin kaldırılmamış olması

Kanuni bir grevi veya lokavtı sona erdirme kararı, kararı alan tarafça ertesi iş günü sonuna kadar yazı ile karşı tarafa ve görevli makama bildirilir. Grevin veya lokavtın sona erdiği,

²⁵⁹ Tuncay/Savaş Kutsal, 367.

²⁶⁰ Narmanlıoğlu, İş Hukuku II, 690.

²⁶¹ Sur, İş Hukuku Toplu İlişkiler, 457.

görevli makam tarafından işyerinde ilan edilir.

Kanuni grev ve lokavt, ilanının yapılması ile sona erer (STİSK m. 75/1-2). Bu nedenle, grevin işçi sendikası tarafından sona erdirilmesine rağmen greve devam edilmesi halinde yapılan grev kanun dışı olacaktır.

Öte yandan, grev hakkının kötüye kullanılması halinde grevin mahkeme kararıyla durdurulması, grev sırasında toplu iş sözleşmesinin imzalanması ya da tarafların uyuşmazlığın çözümü için özel hakeme başvurmaları halinde de grev kendiliğinden ortadan kalkacaktır²⁶².

Ayrıca, grevi uygulayan işçi sendikasının herhangi bir nedenle kapatılması, feshedilmesi veya infisah etmesi hâllerinde grev ve alınmış bir karar varsa lokavt kendiliğinden sona erer (STİSK m. 75/4).

Diğer taraftan, usulüne uygun bir şekilde greve başlayan işçi sendikasının, grevin uygulandığı işyerinde, yetki tespitine başvurduğu tarihte işyerindeki üyesi işçilerden dörtte üçünün üyelikten ayrıldığı tespit edilmesi halinde, ilgililerden biri tarafından grevin sona erdirilmesi için mahkemeye başvurulabilir. Mahkemece belirlenecek tarihte grevin sona ereceği kanunda düzenlenen usule göre ilan edilir (STİSK m. 75/6).

C. GREVİN NİTELİĞİNE İLİŞKİN TESPİT DAVASI

Yürütülen grevin kanuna uygun olup olmadığının tespit edilmesi, grevin özellikle işçiler açısından sonuçları bakımından oldukça önemlidir. Bu doğrultuda, grevin kanun dışı olup olmadığına ilişkin tespit davası açılabilir.

Tespit davasına ilişkin genel düzenleme, 6100 sayılı HMK'nın 106. maddesinde yer almaktadır. Maddeye göre, tespit davası yoluyla mahkemeden, bir hakkın veya hukuki ilişkinin varlığının ya da yokluğunun yahut bir belgenin sahte olup olmadığının belirlenmesi talep edilebilir²⁶³.

6356 sayılı STİSK'nın da 71. maddesinde tespit davası ayrıca düzenlenmiştir. Buna göre, taraflardan her biri, karar verilen veya uygulanmakta olan bir grev veya lokavtın kanun dışı

²⁶² Narmanlıoğlu, İş Hukuku II Toplu İş İlişkileri, 691.

²⁶³ Kuru, Baki/Arslan Ramazan/Yılmaz Ejder, Hukuk Muhakemeleri Kanunu ve İlgili Mevzuat, 17. Baskı, 2012, Yetkin Yayınları, Ankara, 156.

olup olmadığının tespitini mahkemeden her zaman talep edebilir, mahkeme tarafından bir ay içinde karar verilir. 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. Ayrıca, mahkeme tarafından, tedbir olarak dava konusu grevin durdurulmasına karar verilebilir.

Yargıtay'ın tespit davasında, dikkat edilmesi gereken hususlara değindiği bir kararında, “... davacılara ait işyerlerinde çalışan, davalı sendika üyesi işçiler tespit edilmeli, dava dilekçesinde belirtilen deliller eksiksiz olarak toplanılmalı, dava konusu eylemler somut olarak belirlenmeli ve bu suretle eylemlerin... kanun dışı grev niteliği taşıyıp taşımadığı duraksamaya yer vermeyecek şekilde ortaya konulmalıdır” sonucuna varılmıştır²⁶⁴.

Tespit davasının, grev kararının alındığı andan grevin uygulamadan kaldırıldığı zamana kadar açılmasında tarafların hukuki yararının bulunduğu kuşkusuzdur, ancak davanın ikame edilmesi grevin uygulamaya başlamış olmasına bağlı değildir²⁶⁵.

²⁶⁴ Yarg. 22. HD., 03.03.2014 T., 2014/5370 E., 2014/4574 K., www.legalbank.net, E.T.14.03.2019.

²⁶⁵ Narmanlıoğlu, İş Hukuku II Toplu İş İlişkileri, 708.

İKİNCİ BÖLÜM

KANUN DIŞI GREVİN SONUÇLARI

Kanun dışı grev, 6356 sayılı STİSK'nın 58/3. fıkrasında tanımlanmıŐtır; buna göre Kanunda aranan Şartlara uyulmadan yapılan grevler kanun dışı sayılacaktır. Dolayısıyla, kanun dışı grevden söz edilebilmesi için kanuna göre grev niteliğine sahip bir eylemin bulunması, ancak bu eylemin, grevin kanuniliğine dair Şartları taşımaması gerekir²⁶⁶. Bununla birlikte, usulüne uygun bir Şekilde başlayan grevin, kanunda belirtilen Şartlardan birini dahi sonradan kaybetmesi halinde de söz konusu grev kanun dışı hale gelecektir.

Kanun dışı grevin, gerek hukuki gerekse cezai yönden birtakım sonuçları bulunmaktadır.

I. HUKUKİ SONUÇLAR

Kanunun aradığı Şartları taşımayan bir grevin hukuki sonuçları 6356 sayılı STİSK'nın 70. maddesinde düzenlenmiştir. Buna göre, kanun dışı grev kararına katılan, grevin yapılmasını teşvik eden, greve katılan veya katılmaya yahut devamına teşvik eden işçilerin iş sözleşmesi işveren tarafından haklı nedenle feshedilebilir. Ayrıca, kanun dışı grev nedeniyle, işveren uğradığı zararın giderilmesini, grev kararı işçi sendikası tarafından verilmiŐse kararı veren işçi sendikasından, sendika kararı olmaksızın yapılması halinde ise söz konusu greve katılan işçilerden talep edebilir.

A. İŞ SÖZLEŞMESİNİN HAKLI NEDENLE FESHİ

1) Genel Olarak

STİSK'nın m. 70/1 hükmüne göre, kanun dışı grevin yapılması halinde işveren, kanun dışı grev kararının alınmasına katılan, grevin yapılmasını teşvik eden, greve katılan veya katılmaya veya grevin devamına teşvik eden işçilerin iş sözleşmelerini haklı sebeple feshedebilir.

²⁶⁶ Narmanlıoğlu, "Kanun Dışı Grevin, Grevle İlgili İŞçilerin İŞ İlişkilerine Etkileri", 302-303.

4857 sayılı İş Kanunu'nun 25. maddesinin “ahlak ve iyi niyet kurallarına aykırılık” başlıklı ikinci bendinin, (e) alt bendinde “işçinin doğruluk ve bağlılığa uymayan davranışları”, (g) alt bendinde “işverenden izin almaksızın veya haklı bir sebebe dayanmaksızın ardı ardına iki işgünü veya bir ay içinde iki defa herhangi bir tatil gününden sonraki iş günü, yahut bir ayda üç işgünü işine devam etmemesi” işverene iş sözleşmesini haklı fesih yetkisi veren sebepler arasındadır. Bu itibarla, STİSK'da kanun dışı grevin uygulanması halinde işverenin iş sözleşmesini haklı nedenle fesih imkânı doğmaktadır. Ancak, bu fesih hakkının kullanılması için bazı şartların gerçekleşmesi gerekmektedir.

Kanuni şartlara uygun olarak gerçekleştirilen grevde, STİSK'nın m. 67/1 hükmü gereği iş sözleşmeleri grevin sona ermesine kadar askıda kalır. Askı süresi boyunca işçiden iş görme borcunu, işverenden ise ücret ödeme borcunu yerine getirmesi talep edilemez²⁶⁷. Ancak, kanun dışı grevde iş sözleşmesi askıda kalmaz, işçinin sözleşmeden kaynaklanan yükümlülükleri devam eder.

Doktrinde, tarafların toplu iş sözleşmesine, kanun dışı grev halinde grevle ilgisi olan işçilerin iş sözleşmelerinin feshedilemeyeceğine ya da belirli bir prosedüre uyularak fesih hakkının kullanılabilmesine dair bir hükmün koyulup koyulamayacağı ve hüküm olması halinde bu hükmün hukuki değerinin ne olacağı tartışma konusu olmuştur.

STİSK'nın 70. maddesinde düzenlenen fesih hakkı, 4857 sayılı İş Kanunu'nun m. 25/1-II hükmünde yer alan “Ahlak ve iyi niyet kurallarına uymayan haller”e benzer durum kabul edildiğinde, haklı sebeplere ilişkin kanun hükümlerinin kamu düzenine ilişkin olduğu, dolayısıyla mutlak emredici nitelikte buldukları²⁶⁸, bildirimsiz fesih hakkından feragat edilemeyeceği ve fesih yetkisinin sözleşmelerle ortadan kaldırılamayacağı ifade edilmektedir²⁶⁹.

Bu itibarla, işverenin STİSK'nın 70. maddesi kapsamında değerlendirilen haklı fesih yetkisini toplu iş sözleşmesiyle belirli bir prosedüre bağlanmasına dair hükümlerin de, kanunen suç sayılan bir fiili bir kurulun denetimine tabi tutmanın doğru olmayacağı ifade edilmektedir²⁷⁰.

Diğer taraftan, STİSK'da, greve katılmayan işçilerin durumuna ilişkin herhangi bir düzenleme bulunmamaktadır. Ancak, işyerinde kanun dışı grevin uygulandığı sırada, bu

²⁶⁷ Süzek, Sarper, İş Hukuku, Yenilenmiş 16. Baskı, 2018, Beta, İstanbul, 492.

²⁶⁸ Esener, İş Hukuku, 35.

²⁶⁹ Oğuzman, Türk Borçlar Kanunu ve Mevzuatına Göre Hizmet (İş) Akdinin Feshi, 38; Ekonomi, Münir, İş Hukuku, C. 1, 3. Baskı, 1984, İstanbul, 224.

²⁷⁰ Narmanlıoğlu, Toplu İş İlişkileri, 753.

greve katılmayan işçiler açısından olumsuz bir sonuç ortaya çıkmayacaktır²⁷¹.

Greve katılmayan işçiler ile işveren arasında iş ilişkisi devam eder; dolayısıyla iş sözleşmesi greve katılmayan işçiler bakımından askıda olmayacaktır²⁷². Bu doğrultuda, greve katılmayan işçiler çalışmaya devam etmekle, işveren de ücretlerini ödemekle yükümlüdür.

Öte yandan, grev yüzünden işyeri tamamen çalışamaz hale gelmiş ve işçilere iş verme olanağı kalmamış ise, işverenin iş verme borcu kusuru olmaksızın imkânsız hale gelir. Bu nedenle, greve katılmayan ancak işyerinde çalıştırılmayan işçiler, kanun dışı grev süresi içinde başka bir işte çalışabileceklerdir²⁷³.

2) Feshin Koşulları

İşçinin iş sözleşmesinin kanun dışı grev nedeniyle derhal feshedilebileceği STİSK'nın m. 70/1 hükmünde “*grevin yapılması kararına katılan, grevin yapılmasını teşvik eden, greve katılan veya katılmaya ya da devama teşvik eden işçilerin iş sözleşmelerini haklı nedenle feshedebilir*” şeklinde düzenlenmiştir.

Kanun dışı grev, söz konusu greve katılan işçilerin her biri için iş sözleşmelerine aykırı bir tutum niteliği taşımaktadır²⁷⁴.

Maddede düzenlenen fesih hakkının kullanılabilmesi için uygulanan veya uygulaması sona eren bir grevin varlığı, işçinin grevle ilgisinin bulunması ve işçinin grevin kanun dışı olduğunu bilmesi veya bilebilecek durumda olması aranmaktadır. Söz konusu şartların sağlanması halinde, işverenin fesih hakkı doğmakla beraber, fesih hakkı kullanılırken, süre ve şekil gibi usule ilişkin şartlara ayrıca uyulması gerekmektedir.

a) Kanun dışı grevin başlamış olması

İş sözleşmesinin kanuna aykırı gerçekleştirilen grev nedeniyle feshedilmesi için aranan ilk şart, kanun dışı grevin uygulamaya koyulmuş olmasıdır. Nitekim STİSK'nın m. 70/1 hükmünde “*kanun dışı grev yapılması halinde...*” denilmektedir; dolayısıyla henüz grev

²⁷¹ Ekmekçi, 513.

²⁷² Akyol, 52; Manav Özdemir, 412.

²⁷³ Akyol, 53; Tunçomağ, 526.

²⁷⁴ Akiyigit, Ercan, Toplu İş Hukuku El Kitabı, 1. Basım, 2015, Seçkin, Ankara, 803.

başlamamışsa, kanun dışı grev kararının alınmasına katılan işçinin iş sözleşmesi STİSK'nın 70. maddesine göre feshedilemeyecektir²⁷⁵. Ayrıca, grev kararı uygulamaya konulmamışsa, salt kararın kanun dışı greve ilişkin olması işveren açısından haklı fesih sebebi oluşturmayacaktır²⁷⁶.

b) İşçinin kanun dışı grevle ilgisinin bulunması

İşveren, STİSK'nın 70. maddesinde düzenlenen fesih hakkını ancak grevle ilgisi kesin olarak tespit edilen işçiler bakımından kullanabilir. Aksi halde, kanun dışı bir grevin uygulandığı işyerinde, örneğin hasta olduğu için veya diğer işçilerin baskısı nedeniyle işe gelemeyen işçilerin iş sözleşmesi haklı nedenle feshedilemez, feshedilirse haksız fesih söz konusu olur²⁷⁷.

Yargıtay'ın konuyla ilgili bir kararında, *“Gerçekte, işyerinde davacı ile birlikte bir kaç işçi dışında diğer bütün işçilerin 1.03.1977 gününden itibaren direnişe geçtikleri davacının birinci ve ikinci günü direnişe katılmayarak işe gelip işini gördüğünü ancak direniş yapan işçilerin baskı ve tahditleri karşısında davacının işine gelmediği davacı ve özellikle davalı savunması ve şahitlerinin sözlerinden anlaşılmaktadır. Bu durumda haklı sebebe dayanmayan devamsızlıktan ve kanunsuz greve istekli katılmadan söz edilemez”* yönünde değerlendirmeye yer verilmiştir²⁷⁸.

Ayrıca doktrinde, kanun dışı greve katılmanın genel olarak “sadakat borcuna aykırı kabul edilmesinin her zaman isabetli olmayacağı; bundan ziyade “yasa dışı greve katılma” gerekçesine başvurulmasının daha doğru görüldüğü ifade edilmiştir²⁷⁹.

Diğer taraftan, işçinin kanun dışı greve katıldığıının ispat edilmesi gerekir. İşçinin grevle ilgisi olduğunu ispat yükü işverene aittir, dolayısıyla işçi, kanun dışı greve katılmadığını ispatlamak zorunda değildir²⁸⁰.

Öte yandan, kanun dışı grev sırasında işe gelemeyen her işçinin bu grevle ilgisinin olduğu söylenemez. İşyerinde grev uygulandığı sırada işçinin izinde olması durumu konuya örnek

²⁷⁵ Ekmekçi, Toplu İş Hukuku Dersleri, 507-508.

²⁷⁶ Çifter, “Yasa Dışı Grev ve Sonuçları”, 477; Reisoğlu, Seza, Toplu İş Sözleşmesi Grev ve Lokavt Kanunu Şerhi, 1986, Ankara, 364.

²⁷⁷ Tuncay/ Savaş Kutsal, 459.

²⁷⁸ Yarg. 9. HD., 02.06.1980 T., 1980/6060 E., 1980/6446 K., www.kazanci.com, E.T.30.01.2019.

²⁷⁹ Sur, Melda, “İzinde Olan İşçinin Yasa Dışı Greve Katılması”, MESS Sicili İş Hukuku Dergisi, 2009, S. 14, 224.

²⁸⁰ Ekmekçi, 509.

gösterilebilir.

Ayrıca, kanun dışı greve rağmen işveren, işçilerin iş sözleşmelerini feshetmezse iş ilişkisi devam edecektir. Ancak, işverenin bildirimsiz fesih hakkından feragat etmesi, greve katılan işçilere çalışmadıkları günlere ait ücretlerini ödemesini gerektirmediği gibi, greve katılan işçilere disiplin cezası verme yetkisini de ortadan kaldırmaz; aynı şekilde işveren, grev sebebiyle uğradığı zararların tazminini de ayrıca talep edebilecektir²⁸¹.

c) İşçinin grevin kanun dışı olduğunu bilmesi veya bilebilecek durumda olması

aa. İşçinin Kusurlu Olmasının Gerekip Gerekmediği

Kanun dışı grev sebebiyle haklı fesih yetkisinin kullanılabilmesi için aranan bir diğer şart ise işçinin grevin kanun dışı olduğunu bilmesi veya bilebilecek durumda olmasıdır. Kanun dışı greve katılmakta işçinin kusurunun aranıp aranmayacağı doktrinde tartışılmaktadır.

Bir görüş, işçinin grevin kanun dışı niteliğini bilip bilmemesinin, işverenin haklı fesih hakkını kullanması bakımından önem arz etmediğini ifade etmiştir²⁸². Baskın görüş ise, işçinin ancak katıldığı grevin kanun dışı nitelikte olduğunu bilmesi veya bilecek durumda olması gerektiği yönündedir²⁸³.

Reisoğlu tarafından, işçinin kanunun tanıdığı bir hakkı kullandığı inancı içinde oluğu zaman kusurlu olmayacağı belirtilmiştir²⁸⁴. Kaldı ki, kanun koyucu kanuni grevi sıkı şekil ve süre şartlarına bağlamıştır, bu durumlarda grevin kanun dışı olmasına neden olan unsurun eksikliğini sendika yöneticilerinden başka kimsenin bilmesi mümkün olmayabilir²⁸⁵.

Tuncay/Savaş Kutsal tarafından, işçilerin, grevin kanun dışı olduğunu bilmeleri veya bilecek durumda olmalarının bekleneceği, aksi halde, işçilerin her greve katılışlarında işini kaybetmek ya da başka risklere katlanmak zorunda kalacaklarını düşüneceği ve bu durumun Anayasa ile işlere tanınmış olan sendikal hakların kullanılmasını güçleştireceği ifade edilmiştir²⁸⁶.

²⁸¹ Narmanlıoğlu, İş Hukuku II, 772.

²⁸² Barokas, Yakup, “Kanun Dışı Grevde İşverenin Fesih Hakkı”, İstanbul Barosu Dergisi, S. 3-4, 1973, 368; Akyiğit, Ercan, İş Hukuku, 2016, 11. Baskı Ankara, Seçkin Yayıncılık, 755.

²⁸³ Çelik/Canıklıoğlu/Canbolat, 1048; Sur, İş Hukuku Toplu İlişkiler, 487.

²⁸⁴ Reisoğlu, Toplu İş Sözleşmesi Grev ve Lokavt Kanunu Şerhi, 367.

²⁸⁵ Tuncay/Savaş Kutsal, 460.

²⁸⁶ Tuncay/Savaş Kutsal, 460.

Doktrindeki baskın görüşe paralel olarak, 6356 sayılı STİSK döneminde de geçerliliğini koruyan Yargıtay kararında da, grevin kanun dışı olduğunu işçinin bilmesi veya bilecek durumda olması aranmakta; grevin kanun dışı olduğunu bilecek durumda olmayan ancak grevin kanun dışı olduğunu öğrendiği anda işe başlamak isteyen işçiye ise kusur yüklenemeyeceği kabul edilmektedir²⁸⁷.

bb. İspat Yükümlülüğü

İşçinin grevi kanun dışı kılan unsuru bilmediği veya bilecek durumda olmadığına ilişkin ispat yükünün kimin üzerinde olduğu önem taşımaktadır. Doktrindeki bir görüşe göre, grevin kanun dışı olduğunu bilmediğini, kısacası kusursuz olduğunu işçi ispat etmekle yükümlü olduğu kabul edilmektedir²⁸⁸.

Bununla birlikte, kanun dışı greve bağlanan yaptırım ağırlığının hükmün yorumunda belirli ölçüde esnekliğe gidilmesini gerektirdiğini ve doktrindeki çeşitli görüşlerin de bu ihtiyaçtan doğduğunu belirten *Tunçomağ* ise bir ayırım yaparak konuya yaklaşmaktadır.

Şöyle ki, arabuluculuk aşamasından geçmeden, yetkili sendika organının kararı olmadan, altı iş günü içinde notere ve Çalışma ve İş Kurumu İl Müdürlüklerine bildirmeden veya altı iş günlük bekleme süresi dolmadan yapılan grev nedeniyle bu greve katılan işçilerin sözleşmelerinin feshedilemeyeceğinin kabul edilmesi doğru olacaktır. Çünkü bu durumda grevin kanun dışı olmasına yol açan unsurları sendika yöneticileri dışında işçilerin bilmesinin genel olarak düşünülemez; aksini iddia eden işveren de bunu ispatla yükümlü olacaktır. Ancak “mesleki amaç dışına taşan yahut grev yasaklarına veya ertelenmesine aykırı olan grevlere katılan işçiler” kural olarak durumu bildikleri için, bu işçilerin iş sözleşmeleri feshedilebilecektir²⁸⁹.

Başka bir görüşe göre, söz konusu grevin kanun dışı olduğunu “bilmemek” veya “bilecek durumda olmamak” olduğuna göre, ispat yükümlülüğü genel ilkelere uygun olarak bunun aksini iddia edene, yani işverene ait olur; ancak, grevin kanun dışı nitelikte olduğunun mahkemece belirlenmesine rağmen, greve katılmaya devam eden işçiler hakkında işverenin böyle bir yükümlülüğünün olmaması gerekir²⁹⁰.

²⁸⁷ YHGK, 24.10.1984 T., 1982/9-865 E., 1984/841 K., www.kazanci.com, E.T. 05.02.2019.

²⁸⁸ Tuncay/Savaş Kutsal, 461; Reisoğlu, Şerh, 368.

²⁸⁹ Tunçomağ, İş Hukuku II, 521-522.

²⁹⁰ Narmanlıoğlu, İş Hukuku II, 761.

Yargıtay'ın konuyla ilgili bir kararında, grevin kanun dışı olduğunun mahkeme kararıyla tespit edilmiş olmasına rağmen işçinin greve katılmaya devam ettiği, grevin kanun dışı olduğunun hem sendikaya hem de işçilere duyurulduğu, dolayısıyla işveren tarafından yapılan feshin uygun olduğu belirtilmiştir²⁹¹.

Bu itibarla, uygulanan grevin kanun dışı nitelikte olduğunun açık olduğu durumlarda, örneğin toplu iş sözleşmesi yapılmadan veya grevin ertelendiği yahut yasak olduğu hallerde, işçilerin kural olarak durumu bildikleri ve iş sözleşmelerinin feshedilebileceği ve bu istisnai durumda ispat yükünün işçinin üzerinde olacağı kabul edilmelidir²⁹².

d) Feshin usulüne uygun olarak yapılması

İşçilerin kanun dışı grev nedeniyle davranışları işveren açısından haklı sebeple fesih hakkı oluşturduğundan, işveren bu hakkını, haklı sebeple fesih yöntemine hâkim olan kurallara bağlı olarak kullanabilir²⁹³. Bu nedenle, feshin yapılabileceği süre ve bildirim şekline uygun davranılması gerekir.

aa. Feshin yapılacağı süre

TBK ile Basın İş Kanunu'nda haklı sebeple sözleşmenin feshine ilişkin herhangi bir süre belirtilmemesine karşılık, İş Kanunu'nun 26. maddesi ile Deniz İş Kanunu'nun 15. maddesinde altı günlük fesih süresi öngörülmüştür.

Tarafların, 4857 sayılı İş Kanunu'nda ahlak ve iyi niyet kurallarına uymayan hallere dayanarak iş sözleşmesinin feshedilebilmesi için bu fesih hakkını, iki taraftan birinin bu çeşit davranışlarda bulunduğunu diğer tarafın öğrendiği günden başlayarak altı iş günü içinde ve her halde fiilin gerçekleşmesinden itibaren bir yıl içinde kullanması gerekir²⁹⁴.

6356 sayılı STİSK'da ise, işverenin derhal ve tazminatsız fesih hakkını hangi süre içinde kullanabileceğine dair hüküm bulunmamaktadır. Bu nedenle, STİSK'nın 70. maddesi

²⁹¹ Yarg. 9. HD., 20.11.1990 T., 1990/11449 E., 1990/12316 K., www.kazanci.com, E.T.05.02.2019.

²⁹² Tunçomağ/Centel, 496-497; Sümer, Haluk Hadi, İş Hukuku Uygulamaları, 2010, Mimoza Yayınları, Konya, 575; Sur, İş Hukuku Toplu İlişkiler, 488.

²⁹³ Narmanlıoğlu, İş Hukuku II, 762; Ekonomi, İş Hukuku, 194; Esener, İş Hukuku, 236.

²⁹⁴ Çelik/Canıklıoğlu/Canbolat, 612.

kapsamında yapılacak fesihlerde 4857 sayılı Kanun'da öngörülen altı iş günlük sürenin uygulanıp uygulanmayacağı konusunda doktrinde farklı görüşler bulunmaktadır.

Tuncay/Savaş Kutsal'a göre, 4857 sayılı Kanun'un 26. maddesinde düzenlenen altı günlük sürenin STİSK'nın 70. maddesi kapsamında kanun dışı grev nedeniyle yapılacak fesihlerde de uygulanması gerekir, çünkü 70. madde kapsamında yapılacak süresiz feshin, İş Kanunu'nun m. 25/II hükmünde sayılan ahlak ve iyi niyet kurallarına uymayan davranışın özel bir türü olduğu ve kıyasen uygulanması gerektiği ifade edilmektedir²⁹⁵.

Özgen de benzer biçimde, farklı kanunların kapsamına giren işçiler için farklı fesih sürelerinin uygulanmasının haksız sonuçlar ortaya çıkaracağı, dolayısıyla kanun dışı grev nedeniyle iş sözleşmeleri feshedilecek tüm işçilere 1475 sayılı Kanun'un 18. maddesindeki (4857 sayılı Kanun m. 26) sürelerin uygulanması gerektiğini ileri sürmektedir²⁹⁶.

Konuya ilişkin eski tarihli bir Yargıtay kararında da, "*İş Kanununun 16 ve 17 nci maddelerindeki sebeplere fesih hakkının kullanılması aynı kanunun 18 inci maddesinde belirlenen süreye tabi tutulmuştur. Gerçi 275 sayılı yasanın 29 uncu maddesindeki kanunsuz grev sebebiyle fesihle bir süre öngörülmemişse de; bu husus, direniş sebebiyle feshin süreye tabi olmadığı istenildiği zaman kullanılacağı anlamına gelmez. Hakların kullanılmasının sürelerle tabi tutulması hukukun temel ilkelerindedir. Haklı nedenle fesih niteliği taşıyan böyle bir halde de bu süre 18 inci maddedeki süre olmalıdır*" yönünde karar verilmiştir²⁹⁷.

Çelik/Caniklioğlu/Canbolat, ayrıma karşı çıkmakta ve aynı haksız fiili işleyenlerden ve Sendikalar Kanunu bakımından aynı nitelikte bulunanların sözleşmelerinin feshinde farklı hukuki esasların uygulanmasının isabetli olmadığı, kanun dışı grevin toplu bir hareket olduğu, oysa İş Kanunlarındaki fesih düzenlemelerinin kural olarak bireysel nitelikte olduğundan hareketle, fesih konusunda işçiler hakkında (mülga) Borçlar Kanunu'nun 344. maddesinin (yeni TBK m. 435) uygulanması gerektiğini ifade etmektedir²⁹⁸.

Bir diğer önemli husus ise, altı iş günlük sürenin uygulanması halinde, sürenin hangi tarihten başlayacağıdır. Kanun dışı grev devam ettiği sürece her gün yeni bir hak düşürücü süre başladığından, hak düşürücü süre en erken kanun dışı grevin sona erdiği gün başlayacaktır²⁹⁹. Bir başka anlatımla, altı iş günlük süre, işçinin kanun dışı greve katıldığı süre boyunca

²⁹⁵ Tuncay/Savaş Kutsal, 461.

²⁹⁶ Özgen, 134.

²⁹⁷ Yarg. 9. HD., 11.05.1982 T., 1982/3349 E., 1982/4704 K., www.kazanci.com, E.T.07.02.2019.

²⁹⁸ Çelik, Nuri/Caniklioğlu, Nurşen/Canbolat, Talat, İş Hukuku Dersleri, Yenilenmiş 31. Baskı, 2018, İstanbul, Beta, 1050; Sur, İş Hukuku Toplu İlişkiler, 489.

²⁹⁹ Tuncay/Savaş Kutsal, 461.

işlemez; çünkü kanun dışı grev devam ettiği müddetçe, haklı nedenler de yenilenir³⁰⁰.

İşveren iş sözleşmesinin feshi için kanun dışı grevin sona ermesini beklemek zorunda değildir; ancak kanun dışı greve katılıp daha sonra vazgeçen işçilerin iş sözleşmelerinin feshi için grevin sona ermesi beklenmez, zira bu durumda altı günlük sürenin başlangıç tarihi grevden vazgeçildiği tarih olacaktır; meğerki işveren bu durumu daha sonra öğrenmiş olsun³⁰¹.

Diğer taraftan, grevin kanun dışı olup olmadığına ilişkin tespit davasının açılması, altı iş günü olan fesih süresini etkilemeyecektir³⁰². Zira bir YHGK kararında, “*Yasadışı greve katılan işçinin iş sözleşmesine 6 işgünü içinde son verilebilir. İşçiye ihtar çekerek yapılan grevin yasadışı olup olmadığını tespit edecek mahkeme kararını bekleyen işveren, 6 işgünlük süre geçtikten sonra bu hakkını kullanamaz*” değerlendirilmiştir³⁰³.

bb. Feshin Bildirim Şekli

İş sözleşmesinin haklı nedenle feshedilmesini gerektiren sebebin ortaya çıkması halinde, iş sözleşmesi kendiliğinden sona ermez; haklı nedenin doğması sadece iş sözleşmesini sona erdirme hakkını sağlar³⁰⁴. Bu nedenle, haklı nedenle iş sözleşmesinin feshinde, iş sözleşmesinin sona ermesi için fesih iradesinin açıklanması gerekir³⁰⁵.

Öte yandan, süresiz fesih bildiriminde haklı nedenin bulunduğu açıklığa kavuşturulması gerekir; bunun yanı sıra haklı nedenin bildirimde somut olarak belirtilmesi zorunlu olmasa da, karşı taraf sorduğunda söz konusu haklı nedenin ne olduğunun açıklanması ve uyuşmazlığın çıkması halinde haklı nedenin varlığı ispat edilmelidir³⁰⁶.

4857 sayılı İş Kanunu’nda derhal fesih bildiriminin yazılı olmasına ilişkin bir koşul öngörülmemiştir; ancak 6098 sayılı TBK’nın m. 435/1 hükmünde haklı sebeple feshin ancak yazılı olarak yapılabileceği düzenlenmiştir. Doktrinde, yazılı bildirim şartının İş Kanunu

³⁰⁰ Tunçomağ/Centel, 497.

³⁰¹ Narmanlıoğlu, İş Hukuku II, 764.

³⁰² Narmanlıoğlu, İş Hukuku II, 765.

³⁰³ YHGK, 26.05.1982 T., 1981/9-448 E., 1982/514 K., Narmanlıoğlu, İş Hukuku II, 765, dn. 655.

³⁰⁴ Çelik/Caniklioğlu/Canbolat, 575.

³⁰⁵ Oğuzman, Türk Borçlar Kanunu ve Mevzuatına Göre Hizmet (İş) Akdinin Feshi, 122.

³⁰⁶ Çelik/Caniklioğlu/Canbolat, 574-575; Odaman, Serkan, İşverenin Hizmet Sözleşmesini Ahlak ve İyiniyet Kuralları ve Benzerlerine Aykırılık Nedeniyle Fesih Hakkı, 2003, Ankara, 247; Özdemir, M. Erdem, İş Sözleşmesinden Doğan Uyuşmazlıklarda İspat Yükü ve Araçları, 1. Baskı, 2006, Beta Yayınevi, İstanbul, 306.

açısında da geçerlilik koşulu olarak kabul edilip edilmeyeceği konusunda farklı görüşler ileri sürülmüştür. Bir görüşe göre, TBK’da düzenlenen fesih bildiriminin yazılı olmasına ilişkin şartın İş Kanunu için de aranması gerekir³⁰⁷.

Aynı yöndeki diğer görüşe göre, İş Kanunu kapsamında iş güvencesi uygulanan ve uygulanmayan işyerlerinde iş sözleşmesini haklı nedenle fesheden işveren, işçinin savunmasını almak zorunda olmamasına rağmen, feshe konu haklı nedeni belirtmek ve bu bildirim yazılı olarak yapmak zorundadır (TBK m. 435)³⁰⁸. Zira süreli fesihlerde dahi fesih nedeninin açıkça ve yazılı olarak belirtilmesi yükümlülüğüne karşılık, işçi açısından daha ağır sonuçlar yaratabilecek haklı nedenle derhal fesihlerde yazılı şekil şartının aranmaması adalet duygusuna ve menfaatler dengesine uygun olmayacaktır³⁰⁹.

Aksi yöndeki görüşe göre kanun koyucunun yazılı şekil şartını sadece süreli fesih için öngörmüş olması bilinçli bir tercih olarak değerlendirilmelidir; dolayısıyla kanun boşluğundan söz etmek mümkün değildir, zira haklı nedenle fesihte şekil şartının getirilmemesi kanun koyucunun iradesini göstermektedir³¹⁰.

Yargıtay kararlarında, haklı nedene dayanan fesihlerde, yazılı bildirimde bulunulmasına gerek olmadığı değerlendirilmektedir³¹¹.

Diğer taraftan, işveren fesih hakkını, ilgili işçilerin her birine ayrı ayrı yönelteceği fesih beyanı ile kullanabileceği gibi, işçilere iş vermeyi reddederek veya onlara iş vermektan kaçınmak suretiyle fesih iradesini örtülü olarak da kullanabilir³¹². Bu itibarla, işçilere fesih beyanının gazete, radyo veya televizyonda açıklanması yahut işyerine asılan ilan ile duyurulması geçerli değildir, ilan yoluyla fesih beyanı ancak işçinin adresinin bilinmediği durumlarda söz konusu olabilir³¹³.

³⁰⁷ Soyer, M. Polat “Hizmet Sözleşmesinin Sona Ermesine İlişkin “Yeni” Türk Borçlar Kanunu Hükümleri ve İş Hukuku Bakımından Önemi”, MESS Sicil İş Hukuku Dergisi, Haziran 2011, S. 22, 14.

³⁰⁸ Süzek, İş Hukuku, 709; Baskan, Esra, “Haklı Nedenle Fesih Hakkının Kullanılmasına İlişkin Türk Borçlar Kanunu’nun Getirdiği Yeni Düzenlemeler ve İş Kanunu’na Etkisi”, Legal İHSGHD, S. 35, C. 9, Y. 2012, 113-114.

³⁰⁹ Gülver, Ender, “Türk Borçlar Kanunu’nda İş Sözleşmesinin Derhal Feshi”, Legal İHSGHD, 710; Sevimli, Ahmet, “4857 sayılı İş Yasası Çerçevesinde İş Sözleşmesinin İşveren Tarafından Feshine Genel Bakış ve Tekbiçim (Yeknesak) Fesih Usulü Bulunmayışının Yaratacağı Olası Sorunlar”, Çimento İşveren Dergisi, Kasım 2014, 17-19.

³¹⁰ Alpagut, Gülsevil, “Türk Borçlar Kanunu’nun Hizmet Sözleşmesinin Devri Sona Ermesi, Rekabet Yasağı, Cezai Şart ve İbranameye İlişkin Hükümleri”, Legal İHD, 2011/31, 938-939. (913-359)

³¹¹ Yarg. 22. HD., 05.04.2013 T., 2012/19891 E., 2013/7451 K., www.kazanci.com, E.T.07.02.2019.

³¹² Oğuzman, Hukuki Yönden İşçi-İşveren İlişkileri, 269.

³¹³ Tunçomağ, İş Hukukunun Esasları, 520.

cc. İşverenin Fesihle Eşit Davranma Borcu

aaa. Genel olarak

İşverenin eşit davranma borcunun, hukuki dayanağı Anayasa'daki eşitlik ilkesi (m.10)³¹⁴ ve İş Kanunu'ndaki eşit davranma ilkesinde (m.5) bulunmaktadır. Ayrıca, 6701 sayılı Türkiye İnsan Hakları ve Eşitlik Kurumu Kanunu'nun³¹⁵ 3. maddesinde de eşitlik ilkesi ve ayrımcılık yasağı düzenlenmektedir.

İş Hukukundaki eşit davranma ilkesine göre, işveren makul ve haklı bir sebep olmadığı sürece işyerinde çalışan işçiler arasında işin yönetimi, çalışma koşulları, ücret ve diğer haklar açısından farklılık yaratamaz³¹⁶.

4857 sayılı İş Kanunu'ndan önceki dönemde, işverenin eşit işlem yapma borcunun yasal dayanağı Anayasa'nın 10. maddesinde bulunmaktaydı. Bu nedenle doktrinde, işverenin eşit işlem yapma borcunun Anayasa'nın 10. maddesinde düzenlenmiş olan eşitlik ilkesinin bir yansıması olduğu belirtilerek, toplu iş sözleşmeleri, iş sözleşmeleri, iç yönetmelikler ve işyeri uygulamalarının da eşitlik ilkesine tabi olması gerektiği ifade edilmiştir³¹⁷.

1475 sayılı İş Kanunu'nun aksine, 4857 sayılı İş Kanunu "eşit davranma ilkesi" başlıklı 5. maddesinde konuyu detaylı bir şekilde düzenlemiştir. Bunun nedeni madde gerekçesinde³¹⁸, işverenin eşit davranma yükümlülüğünün uluslararası belgelerde çok önemli bir konu olarak ele alınması ve çalışma hayatının önemli sorunlarından biri olarak görülmesidir³¹⁹.

Doktrinde, işverenin eşit davranma borcunun uygulanması için bazı şartların gerçekleşmesi gerektiği kabul edilmektedir. Bu şartlar, yükümlülüğün aynı işyerinde çalışan işçilere karşı olması (işyerinde birlik), karşılaştırılan hallerin aynı zaman dilimi içinde meydana gelmiş olması (zamanda birlik), karşılaştırma yapılmasına imkân veren ve birden fazla işçiyi

³¹⁴ Doğan Yenisey, Kübra, "Eşit Davranma İlkesinin Uygulanmasında Metodoloji ve Orantılılık İlkesi", Legal İHSGHD, 2005/7, 974-975.; Kandemir, Murat/Yardımcıoğlu, Didem, "İş Hukukunda Eşitlik İlkesi," Dicle Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi, C. 9, S.30-31, Y. 2014, 6.

³¹⁵ R.G. 20.04.2016, S. 29690.

³¹⁶ Caniklioğlu, Nurşen, "Sosyal Hukukun Bir Görevi Olarak Ayrımcılıktan Kaçınma ve Mağduriyetin Giderilmesi" İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Türk Milli Komitesi: 30. Yıl Armağanı, 2006, İstanbul, 8.

³¹⁷ Tuncay, A. Can, "İş Hukukunda Eşit Davranma İlkesi", İş ve Sosyal Güvenlik Hukuku, Sorunlar ve Çözüm Önerileri, Galatasaray Üniversitesi/İstanbul Barosu 2006 Yılı Toplantısı, 2007, İstanbul, 21.

³¹⁸ Kaya, İş Hukuku Temel Yasalar, 41-42.

³¹⁹ Keser, Hakan, "4857 sayılı İK'na Göre, İşverenin İş Sözleşmesi Yapma ve İş İlişkilerinde Eşit İşlem Yapma Yükümlülükleri ve Bunlara Aykırı Davranılması Durumunda Karşılaşacağı Yaptırımlar" Kamu-İş Dergisi, Y. 2004, C.7, S.4, 25.

ilgilendiren bir uygulamanın olması şeklinde sayılmaktadır³²⁰.

Belirtmek gerekir ki, işverenin eşit davranma borcu ancak aynı nitelikte veya aynı ya da benzer durumda olan işçiler için uygulanır; işverenin işçinin yaptığı iş, yeteneği, öğrenim, kıdemi gibi objektif nedenlerle veya işçinin çalışkanlığı, performansı gibi subjektif nedenlerle işçiler arasında farklı işlem yapabilir³²¹. Bu nedenle, eşit işlem borcunun uygulanması için feshin kolektif nitelik kazanması gerekir³²². Zira yalnızca bir işçinin sözleşmesi feshedildiği takdirde doğası gereği bu borç söz konusu olmayacaktır³²³.

Yargıtay kararında, "*İş Kanunumuzun 5. Maddesi aynı durumdaki işçiler arasında farklılık yaratmayı amaçlamıştır. Ancak işçinin objektif, subjektif, nitelikleri, çalıştığı pozisyon, yapılan görev, meslekte kıdem gibi nesnel nedenler var ise eşit işlem borcundan söz edilemez*" sonucuna varılmıştır³²⁴.

bbb. İş sözleşmesinin feshinde eşit davranma borcu

İş sözleşmesinin feshinde eşit davranma borcunun bulunup bulunmadığı doktrinde tartışma konusudur. Bir görüşe göre, iş sözleşmesinin feshinde kural olarak işverenin eşit davranma borcundan söz edilemez ve fesih hakkının kötüye kullanılması halleri dışında, işveren aynı durumda olan işçiler arasından seçeceği işçinin/işçilerin sözleşmesini feshedebilir³²⁵. Diğer görüş ise, işverenin, iş sözleşmelerinin feshinde eşit davranma borcunun bulunduğunu savunmaktadır³²⁶.

Aynı yöndeki başka bir görüş ise, fesihte eşit davranma borcunun, ayırım yasağının mutlak olduğu nedenlerle sınırlı olduğu; bu doğrultuda işverenin dil, din, ırk, cinsiyet vb. sebeplerle ayırım yapamayacağını ifade etmektedir³²⁷.

³²⁰ Çelik, Nuri, "İşin, İşyerinin ve İşin Gerekleri Sebebiyle İş Sözleşmesinin İşverence Feshinde Eşit Davranma Borcu", MESS Sicil İş Hukuku Dergisi, Aralık 2006, S.4, 5-6; Tuncay, "İş Hukukunda Eşit Davranma İlkesi", 148 vd.; Doğan Yenisey, "Eşit Davranma İlkesinin Uygulanmasında Metodoloji ve Orantılılık İlkesi", 61-62.

³²¹ Kılıçoğlu, Mustafa/Şenocak, Kemal, İş Kanunu Şerhi, 3. Baskı, 2013, Legal, 80-81.

³²² Ertürk, Şükran, İş İlişkisinde Temel Haklar, 1. Baskı, 2002, Ankara, Seçkin Yayıncılık, 110.

³²³ Doğan Yenisey, Kübra "İşverenin Sözleşmenin Feshinde Eşit Davranma Borcuna İlişkin İki Yargıtay Kararının Düşündürdükleri", MESS Sicil İş Hukuku Dergisi, Y. 2006, Haziran, S.2, 61.

³²⁴ Yarg. 9. HD., 02.12.2009 T., 2009/33837 E., 2009/32939 K., www.kazanci.com, E.T.11.02.2019; Aynı yönde 18.12.2002 T., 2002/10289 E., 2009/24430 K., Çimento İşveren Dergisi, Mart 2003, C.17, S.2, 46.

³²⁵ Çelik/Caniklioğlu/Canbolat, 407; Senyen Kaplan, E. Tuncay, Bireysel İş Hukuku, Yenilenmiş 8. Baskı, 2017, Ankara, Gazi Kitabevi, 215; Uşan, Fatih, "İş Sözleşmesinin Feshinde İşverenin Eşit Davranma Borcu Var mıdır?", Legal İHSGHD, Y. 2005, S. 7, 978.

³²⁶ Yıldız, Gaye Burcu, İşverenin Eşit İşlem Yapma Borcu, 2008, Ankara, Yetkin Yayıncılık, 257 vd.

³²⁷ Mollamahmutoğlu, Hamdi/Astarlı, Muhiittin/Baysal, Ulaş, İş Hukuku 6. Baskı, 2014, Ankara, 727.

6356 sayılı STİSK'nın 70/1. maddesinde işverene, kanun dışı grev halinde maddede düzenlenen şartlar kapsamında iş sözleşmesini haklı nedenle feshetme yetkisi verilmiştir. Bu noktada, işyerinde çok sayıda işçinin kanun dışı greve katılması halinde işverenden eşit işlem borcuna uymasının gerekip gerekmediği konusu önem taşımaktadır. Bu durumda işverenin katı bir şekilde eşit davranma borcuna uymasının beklenmesi halinde, işletmenin zor durumda kalacağı toplu fesihler söz konusu olabilir, dolayısıyla bu sonuç hem işveren hem de işçilerin aleyhine olacaktır³²⁸.

Bu nedenle, kural olarak haklı sebeple fesihte işverenin eşit davranma borcu aranmamalıdır. Çünkü sözleşmenin feshine gidilip gidilmeyeceği birçok faktöre bağlıdır³²⁹. Doktrinde de, örneğin aynı eylem nedeniyle işverenin, işçilerden sadece bazılarını cezalandırabilmesinin veya işten çıkarabilmesinin eşitliğe aykırı bir davranış olarak nitelendirilmeyeceği ifade edilmiştir³³⁰.

Doktrindeki bir görüşe göre, çok sayıda işçinin katıldığı ve yasal bir hakkın kullanımı niteliğinde olmayan iş bırakma eyleminde işçilerin sadece bir bölümünün işten çıkarılmasının, kural olarak işverenin eşit davranma borcuna aykırılık oluşturmayacağı; aksinin kabulü halinde eyleme katılan tüm işçilerin işten çıkarılması sonucunun ortaya çıkacağı ve bu düşüncenin İş Hukukunun işçi yararına yorum ilkesi ile bağdaşmayacağı belirtilmiştir.

Bununa birlikte, işverenin toplu eylem yapan yüzlerce işçinin iş sözleşmesini feshetmesini beklemenin hayatın olağan akışına aykırı olduğu; eylemi yapan işçilerin tamamının çıkarılması halinde işyerinde işin yürütümü de ciddi şekilde tehlikeye girebileceği de ifade edilmiştir³³¹.

Bu itibarla, işverenin eşit davranma borcu kanun dışı grev sonucu yapılan fesihlerde de dikkate alınmaktadır; bu doğrultuda olayın özellikleri ve işçinin davranışları da göz önünde bulundurularak işverenin bir seçim yapabileceği sonucuna varılmaktadır³³².

Yargıtay kararlarında da, kanun dışı bir eyleme katılan işçilerden bir kısmının daha sonra

³²⁸ Manav Özdemir, Eda, Türk Hukukunda Grevin İş Sözleşmesine Etkisi", 2016, Ankara, 374.

³²⁹ Sur, İş Hukuku Toplu İlişkiler, 485; Doğan Yenisey, "İşverenin İş Sözleşmesinin Feshinde Eşit Davranma Borcuna İlişkin İki Yargıtay Kararının Düşündürdükleri", 63; Uşan, "İş Sözleşmesinin Feshinde İşverenin Eşit Davranma Borcu Var mıdır?" 1624.

³³⁰ Özdemir, Erdem, "Ücret Artışında Eşitlik ve Adalet", Legal İHSGHD, Y. 2005, S.5, 258.

³³¹ Çil, Şahin, "Geçerli Nedene Dayanan Fesihte İşverenin Eşit Davranma Borcu", Legal Yargı Kararları ve İncelemeleri Dergisi, Y. 2007, S. 5, 293 vd.

³³² Sur, İş Hukuku Toplu İlişkiler, 486-487.

yeniden işe alınması eşit davranma borcuna aykırı sayılmamıştır³³³.

3) Kanun Dışı Grev Nedeniyle Feshin Hukuki Sonuçları

Kanun dışı grev nedeniyle iş sözleşmesinin sona ermesi halinde, sözleşmenin feshine bağlı bazı sonuçlar ortaya çıkmaktadır. Bunlar, tazminatlar, yıllık izin ücreti ve kıdem süresi olarak incelenecektir.

a) İhbar ve kötüniyet tazminatı ile sendikal tazminat

İhbar tazminatı, İş Kanunu'nda gösterilen bildirim sürelerine uyulmaksızın işi bırakan işçi ya da işçinin sözleşmesini fesheden işverenin Kanunda öngörülen bildirim sürelerine ilişkin ücret tutarında ödediği tazminat olup³³⁴, belirsiz süreli ve sürekli nitelikteki iş sözleşmelerinin feshinde söz konusu olur³³⁵.

Dolayısıyla işveren, iş sözleşmesini kanun dışı grev sebebiyle derhal feshettiğinde, işçi tarafından sözleşmenin feshinde ihbar sürelerine uyulmadığı öne sürülerek ihbar tazminatı talep edilemez³³⁶.

Diğer taraftan, kanun dışı grev sebebiyle sözleşmesi feshedilen işçi, fesih hakkının kötüye kullanılması ve bunun ispat edilmesi halinde ödenmesi gereken "kötüniyet tazminatı"na da talep edemeyecektir.

Aynı şekilde, kanun dışı greve katılmak kanunen korunan sendikal bir faaliyet olmadığından³³⁷, işçinin sendikal faaliyetlerinden dolayı iş sözleşmesinin işverence feshedilmesi halinde STİSK'nın 25. maddesi uyarınca ödenmesi öngörülen sendikal tazminat da kanun dışı grevle ilgisi bulunan işçiye ödenmeyecektir³³⁸.

³³³ Yarg. 9. HD. 17.03.2009 T., 2008/32183 E., 2009/7045 K., www.legalbank.net, E.T.11.02.2019; YHGK, 23.12.2009 T., 2009/9-485 E., 2009/598 K., www.kazanci.com, E.T.11.02.2019.

³³⁴ Çelik/Canıklıoğlu/Canbolat, 458; Demir, Fevzi, En Son Yargıtay Kararları Işığında İş Hukuku ve Uygulaması, 11. Baskı, 2018, İzmir, 364; Süzek, 534.

³³⁵ Özcan, Durmuş, Gerekçeli-Açıklamalı-İçtihatlı İş Kanunları Şerhi, 2014, Adalet Yayınevi, Ankara, 246.

³³⁶ Manav Özdemir, 371; Narmanlıoğlu, İş Hukuku II, 766; Tunçomağ/Centel, 498.

³³⁷ Esener, İş Hukuku, 644.

³³⁸ Manav Özdemir, 371; Narmanlıoğlu, İş Hukuku II Toplu İş İlişkileri, 767.

b) Kıdem tazminatı

Kanun dışı grev nedeniyle iş sözleşmesi haklı nedenle feshedilen işçiler için işverenin kıdem tazminatı ödeme yükümlülüğü bulunmamaktadır; çünkü işverenin bu eylemi kıdem tazminatı ödemesini gerektiren bir fesih değildir³³⁹. Bu görüşe göre, kanun dışı grev işçinin ahlak ve iyiniyet kurallarına uymayan davranışları arasında yer almakta olup, işçi 1475 sayılı Kanun'un m. 14/1, bent 1 hükmü uyarınca kıdem tazminatı talep edemez³⁴⁰.

Talas'a göre, kıdem tazminatının felsefesinde işçinin işyerinde hizmette bulunmasının karşılığı ve ayrıca işsiz kaldığı sürede geçimini sağlaması düşüncesi bulunmaktadır; bu nedenle söz konusu ekonomik ve sosyal faydayı grev kanun dışı olsa da reddetmek mümkün değildir; bunun yanı sıra, işverene kanun dışı grev sebebiyle oluşan zararını talep etmek hakkının verilmesiyle işçi de cezalandırılmaktadır³⁴¹.

Narmanlıoğlu ise, kanun dışı grevin çok kısa sürmesi ya da basit bir usul eksiliğinin bulunması nedeniyle grevin kanun dışı niteliğe bürünmesi durumlarında da, bilerek bu greve katılan işçinin sadakatsizliğinin söz konusu olacağını; bu nedenle işverene bağlılık ve doğruluk esaslarına dayanan kıdem tazminatının, sadakatsizliği açıkça ortaya konulmuş işçiye verilmesinin, tazminatın amacıyla olduğu kadar hakkaniyetle de bağdaşmayacağını belirtmiştir³⁴².

Bu noktada, kanun dışı grevin kıdem süresine etkisine de değinmek gerekir. Bu konuda, 6356 sayılı STİSK'da herhangi bir düzenleme bulunmamaktadır. Ancak, doktrinde, işçilerin kanun dışı grev nedeniyle çalışmadıkları bu sürenin kıdem süresine dâhil edilmeyeceği belirtmiştir³⁴³. Zira kanuni grevde göz önüne alınması mümkün olmayan sürelerin kanun dışı grev bakımından öncelikle kıdem süresi dışında bırakılmasının gerekeceği ifade edilmiştir³⁴⁴.

c) Yıllık izin ücreti

Anayasa'nın 50. maddesinde düzenlenen dinlenme hakkının kapsamında getirilen yasal düzenlemelerin bir kısmı ücretli yıllık izin hakkına ilişkindir³⁴⁵. Ücretli yıllık izne ilişkin

³³⁹ Narmanlıoğlu, İş Hukuku II, 766.

³⁴⁰ Tunçomağ/Centel, 498.

³⁴¹ Talas, Cahit, Sosyal Ekonomi, 3. Baskı, 1972, Ankara, 514-515.

³⁴² Narmanlıoğlu, İş Hukuku II, 769.

³⁴³ Demir, Fevzi, En Son Yargıtay Kararları Işığında İş Hukuku ve Uygulaması, 758; Narmanlıoğlu, İş Hukuku II, 773.

³⁴⁴ Narmanlıoğlu, İş Hukuku II Toplu İş İlişkileri, 773.

³⁴⁵ Çelik/Canıklioğlu/Canbolat, 729.

düzenlemeler 4857 sayılı İş Kanunu'nun 53-60. maddeleri ile Yıllık Ücretli İzin Yönetmeliği'nde³⁴⁶ yer almaktadır.

İş Kanunu'nun 59. maddesinde, iş sözleşmesinin sona ermesi halinde, işçinin hak kazanıp da kullanmadığı yıllık izin sürelerine ait ücretinin , sözleşmenin sona erdiği tarihteki ücreti üzerinden ödeneceği düzenlenmiştir. Bu doğrultuda, sözleşmenin işçi ya da işveren tarafından veya hangi sebeple feshedildiğine bakılmayacaktır.

STİSK'nın 70. maddesine göre yapılan fesihlerde, kanun dışı grev sebebiyle iş sözleşmesinin feshedilmesi hali için İş Kanunu'nda bir ayırım yapılmadığından, işçinin daha önce hak kazanıp da kullanmadığı yıllık izin süresine ait ücret Kanunda belirlenen esaslara göre ödenecektir³⁴⁷.

4) İşverenin Fesih Hakkını Kullanmamasının Sonuçları

İşveren, STİSK'nın 70. maddesinde düzenlenen haklı nedenle fesih yetkisini kullanıp kullanmamakta serbesttir³⁴⁸. Fesih hakkının kullanılmaması halinde iş sözleşmesi devam edecektir; ancak fesih hakkından vazgeçilmesi, işverenin uğradığı zarara ilişkin tazminat talep etme hakkından da vazgeçildiği anlamına gelmeyecektir³⁴⁹.

a) İş ilişkisinin devam etmesi

Kanun dışı greve rağmen iş sözleşmesinin feshedilmemesi halinde iş ilişkisi eskiden olduğu gibi devam edecektir. İşveren, kanun dışı grev nedeniyle doğan haklı nedenle fesih hakkından açıkça vazgeçebileceği gibi, kanun dışı grevin ardından işçinin/işçilerin işlerini yapmaya devam etmelerine izin vermesi şeklinde zımnen de vazgeçmiş sayılabilir³⁵⁰.

Doktrinde de, işverenin, kanun dışı grevi sona erdirmek için bu grevle ilgisi bulunan işçilerin sözleşmelerini grev sebebiyle feshetmemeyi kabul edebileceği ve bu halde haklı fesih hakkından feragat etmiş olacağı; üstelik kanun dışı grev sonunda işçiye iş verilmesi halinin de işverenin o işçiye karşı fesih hakkından vazgeçtiği anlamını taşıyabileceği ifade edilmiştir³⁵¹.

³⁴⁶ R.G., 03.03.2004 T., 25391 S.

³⁴⁷ Narmanlıoğlu, İş Hukuku II Toplu İş İlişkileri, 771.

³⁴⁸ Narmanlıoğlu, İş Hukuku II Toplu İş İlişkileri, 751.

³⁴⁹ Sur, 490; Tunçomağ/Centel, 498.

³⁵⁰ Tuncay/Savaş Kutsal, 461; Tunçomağ/Centel, 498.

³⁵¹ Oğuzman, Hukuki Yönden İşçi-İşveren İlişkileri, 261-262; Tunçomağ/Centel, 498.

b) Disiplin cezası uygulanması

İş hukukunda işverenlere belirli koşulların varlığı halinde disiplin cezası verme yetkisi tanınmıştır³⁵²; disiplin cezalarının toplu iş sözleşmeleri ve iç yönetmeliklerde belirlendiği görülmekte ve genellikle uyarı, kınama, ücret kesintisi (İş Kanunu m. 38) ve işten çıkarma olmakta, bazen de işin veya işyerinin değiştirilmesi, terfi ettirilmeme, geçici işten uzaklaştırma gibi cezalara da yer verilmektedir³⁵³.

İşverenin, kanun dışı greve katılan işçilerin iş sözleşmesini feshetme hakkından feragat etmesi, işçilere disiplin cezası verme yetkisini ortadan kaldırmayacaktır³⁵⁴. Diğer taraftan, işverenin disiplin cezası hakkından feragat etmesinin önünde bir engel yoktur³⁵⁵.

5) Diğer Sonuçlar

a) İşçinin ücrete hak kazanamaması

Kanun dışı grev süresi boyunca işçi, iş sözleşmesinden doğan ifa borcunu yerine getirmekte temerrüde düşmüş olacaktır; bu nedenle kanun dışı grev sebebiyle çalışmadığı süre için ücrete hak kazanamayacaktır³⁵⁶.

Diğer taraftan işveren, işçilere ücretlerinin tamamını ya da bir kısmını sözleşme uyarınca önceden ödemişse, kanun dışı grev süresine rastlayan ücret tutarını genel hükümlere göre işçiden talep edebilir³⁵⁷.

Zira bu konuda uygulama alanı bulacak sebepsiz zenginleşme konusunda, TBK'nın 78. maddesinde "*Borçlanmadığı edimi kendi isteğiyle yerine getiren kimse, bunu ancak, kendisini borçlu sanarak yerine getirdiğini ispat ederse geri isteyebilir*" hükmü bulunmaktadır. Bu doğrultuda, mevcut olmayan bir borcun ödenmesi halinde, gerekli şartların sağlanması durumunda, işveren sebepsiz zenginleşme talebinde bulunabilecektir.

³⁵² Süzek, Sarper, "İş Hukukunda Disiplin Cezaları", Çalışma ve Toplum, Y. 2011, S. 28, 10.

³⁵³ Manav Özdemir, 399; Süzek, "İş Hukukunda Disiplin Cezaları", 12-13.

³⁵⁴ Akyol, 49; Manav Özdemir, 400; Narmanlıoğlu, "Kanun Dışı Grevin, Grevle İlgili İşçilerin İş İlişkilerine Etkileri", 334; Tunçomağ/Centel, 499.

³⁵⁵ Akyol, 49.

³⁵⁶ Ekmekçi, 512; Manav Özdemir, 349.

³⁵⁷ Demir, En Son Yargıtay Kararları Işığında İş Hukuku ve Uygulaması, 758; Narmanlıoğlu, "Kanun Dışı Grevin, Grevle İlgili İşçilerin İş İlişkilerine Etkileri", 337.

Konuyla ilgili bir Yargıtay kararında, “...davacı, zararları arasında direniş süresine isabet eden ihtiyariyle ödediği bir saatlik işçi ücreti ile hafta tatili ve Sosyal Sigortalar primi işveren hissesini istemiştir. Oysa B.K.'nun 62. maddesinde borçlu olmadığı şeyi ihtiyari ile veren kimse hataen kendisini borçlu zannederek verdiğini isbat etmedikçe onu istirdat edemez hükmü yer almıştır” yönünde değerlendirme yapılmıştır³⁵⁸.

Diğer taraftan, işveren, işçinin kanun dışı grevden önce hak ettiği ücret ve eklerini belirlenen ödeme tarihinde ödemekle yükümlüdür; işçinin kanun dışı greve katılması, işverene, daha önce hak kazanılan ücretleri ödemekten kaçınma hakkı vermez³⁵⁹.

b) Kanun dışı greve katılan işçilerin yerine başka işçi çalıştırma imkânı

STİSK'nın m. 68/1 hükmünde işverenin, kanuna uygun gerçekleştirilen grev süresince iş sözleşmeleri askıda kalan işçilerin yerine, sürekli ya da geçici olarak başka işçi alamayacağı veya başkalarını çalıştıramayacağı düzenlenmektedir.

Buna karşılık işveren kanun dışı grevi uygulayan işçilerin yerine yeni işçi almak veya bir başka şekilde bu işçilerin yerine başkalarını çalıştırmak hakkına sahiptir. Dolayısıyla, kanuna uygun grev için düzenlenen STİSK'nın 68. maddesindeki başkalarını çalıştırma veya işe alma yasağı, kanun dışı grevde uygulanmayacaktır³⁶⁰.

Bu doğrultuda işveren, kanun dışı greve katılan işçilerin işini başka işçilere yaptırabileceği gibi, işçilerin yerine yeni işçi alabilir ve hatta mevzuatta öngörülen koşullara ve sınırlamalara uymak koşuluyla bu işi alt işverenler yoluyla yaptırabilir, koşulların varlığı halinde geçici iş ilişkisi kurabilir³⁶¹.

c) Kanun dışı greve katılan işçilerin konuttan yararlanma durumu

STİSK'nın 69. maddesinde kanuna uygun grev halinde işverenin, işçilerin oturdukları ve kendisi tarafından sağlanmış olan konutlardan çıkmalarını isteyemeyeceği; ancak bu konutlarda oturan işçilerden, grev süresi içinde konutların onarımı, su, gaz, aydınlatma ve

³⁵⁸ Yarg. 9. HD., 08.11.1977 T., 1977/14802 E., 1977/16124 K., www.kazanci.com, E.T.17.02.2019.

³⁵⁹ Demir, En Son Yargıtay Kararları Işığında İş Hukuku ve Uygulaması, 758; Ekmekçi, 512.

³⁶⁰ Narmanlıoğlu, İş Hukuku II, 808.

³⁶¹ Ekmekçi, Toplu İş Hukuku Dersleri, 512-513.

ısıtma giderleri ile rayiç kirayı talep edebileceği düzenlenmiştir. Kanun dışı grev halinde konuttan yararlanma durumuna ilişkin düzenleme getirilmemiştir.

Doktrindeki bir görüşe göre, kanun dışı greve katılan işçiler bu haktan yararlanamayacaktır³⁶². Doktrindeki başka görüşe göre ise, kanun dışı greve katılan işçinin sözleşmesi STİSK'nın 70. maddesi uyarınca feshedilmemişse, işçi bu sürede konuttan yararlanmaya devam etmelidir, aksi halin kabul edilmesi iş ilişkisinin niteliğine aykırı olacaktır³⁶³.

Ancak, iş sözleşmesi son erdirilmemiş olsa dahi, işçi bu süre içinde ücrete hak kazanamayacağından, ücretin bir parçası olarak sağlanan konut ile ilgili STİSK'nın 69. maddesinde belirtilen masraf ve rayiç kirayı işçinin ödemesi gerekir³⁶⁴.

d) İşyerini terk etme zorunluluğu

Kanun dışı grev yapan işçiler, kanuni grevde olduğu gibi işyerlerini terk etmek zorundadır; her ne kadar STİSK'nın m. 64/1 hükmü kanuni grev için düzenlenmiş görünse de, bu hükmün kanun dışı grevi de kapsadığı kabul edilmektedir³⁶⁵. Yürürlükteki Kanun açısından da önemini koruyan doktrindeki bir görüşe göre, işyerini terk etme mecburiyetini getiren hükmün sadece kanuni greve ait olduğuna ilişkin herhangi bir sınırlama söz konusu hükümde yoktur³⁶⁶.

Doktrinde ayrıca, greve katılanların işyerinden ayrılma zorunluluğunu öngören hükmün kanuni grevle ilgili olsa dahi kanun dışı grevde de kıyasen uygulanmasının yerinde olacağı ifade edilmiştir³⁶⁷.

³⁶² Narmanlıoğlu, İş Hukuku II, 807.

³⁶³ Akyol, 50.

³⁶⁴ Ekmekçi, 513.

³⁶⁵ Narmanlıoğlu, İş Hukuku II, 806.

³⁶⁶ Oğuzman, Hukuki Yönden Grev ve Lokavt, 141.

³⁶⁷ Tunçomağ, 524-525.

B. KANUN DIŞI GREV NEDENİYLE OLUŞAN ZARARIN TAZMİNİ

Grev hakkı gerek Anayasa gerekse STİSK’da güvence altına alınmıştır. Ancak, kanun koyucu işçinin grev hakkının kanuna uygun olarak kullanması halinde hak sahiplerinin hukuki korumadan yararlanacağını düzenlemiŐ; bu hakkın kanun kapsamında kullanılmaması halinde ise bir takım hukuki ve cezai yaptırımlar öngörmüŐtür.

STİSK’nın 70. maddesinde, kanun dışı grev halinde işverene, iş sözleşmesinin haklı nedenle fesih hakkının yanı sıra, kanun dışı grev nedeniyle uğradığı zararları, greve karar veren işçi kuruluşu veya kanun dışı grev herhangi bir işçi kuruluŐunca kararlaŐtırılmaksızın yapılmıŐsa, bu greve katılan işçiler tarafından karşılanmasını isteme hakkı verilmiştir.

Yargıtay da, kanun dışı grev sebebiyle uğranılan zararların sendika tarafından karŐılanabilmesi için sendikanın kararının aranacağını, aksi takdirde zararlardan buna karar veren ve katılan işçilerin sorumlu tutulacağını deđerlendirmektedir³⁶⁸.

İŞverenin kanun dışı grev nedeniyle uğradığı zararları talep etme hakkı, iş sözleşmesinin fesih hakkından bağımsız olarak kullanılabilir. Örneğin, işveren fesih hakkı bulunmasına rağmen iş sözleşmesini feshetmemiş olsa dahi kanun dışı grev nedeniyle uğradığı zararların tazminini isteyebilecektir³⁶⁹.

1) Koşulları

Kanun dışı grev nedeniyle oluşan zararın STİSK’nın m. 70/2 hükmüne göre talep edilebilmesi için, bir takım Şartların gerçekteŐmesi gerekmektedir. Bu Şartlar, grevin kanun dışı nitelikte olması, grevin yapılmış veya hala uygulanıyor olması ve kanun dışı grev sebebiyle zararın ortaya çıkması Şeklinde sayılabilir.

³⁶⁸ Yarg. 9. HD. 21.06.2005 T., 2005/11602 E., 2005/22396 K., Demir, Fevzi, “Toplu İŞ İlişkileri Açısından Yargıtay’ın 2005 Yılı Kararlarının Değerlendirilmesi”, Yargıtay’ın İŞ Hukukuna İlişkin Kararlarının Değerlendirilmesi (2005), 2007, Ankara, Legal, 251 vd.

³⁶⁹ Ekmekçi, 514.

a) Kanun dışı nitelikteki grevin varlığı

İşverenin grev nedeniyle ortaya çıkan zararının giderilmesini talep edebilmesinin ilk koşulu grevin kanun dışı nitelikte olmasıdır. Bu itibarla kanuni grevin, kanunda belirtilen amaca, usule, sürelerle ve yasaklara uygun olarak yetkili işçi sendikasıca alınan karar gereği, kanunda öngörülen sınırlar içinde uygulanabileceği göz önüne alındığında, söz konusu şartlara uygun olmayan grevler kanun dışı nitelikte sayılacaktır.

Belirtmek gerekir ki, zararın giderilmesini talep edebilmek için, grevin kanun dışı sayılmasına yol açan hususun bir önemi bulunmamaktadır. Bu nedenle, ister kanundaki amaca aykırı olsun, ister kanunda düzenlenen şartlara ve sürelerle yahut yasakların ihlal edilmesi nedeniyle olsun, kanuni greve ilişkin şartlardan en az birinin sağlanmadığı her grev, kanun dışı grev olarak kabul edilecektir³⁷⁰.

b) Grevin sona ermesi ya da devam ediyor olması

Kanun dışı grev sebebiyle oluşan zararlardan sorumluluğun doğabilmesi için bir diğer şart ise, kanun dışı nitelikteki bir grevin uygulanmış ya da uygulanmaya devam ediyor olmasıdır. Greve kuruluşça karar verilmiş veya işçiler kendi aralarında grev yapmak üzere anlaşmış olsalar da, iş fiilen bırakılmadığı sürece grevden söz edilemeyecek ve dolayısıyla zarardan kaynaklanan sorumluluk da gündeme gelmeyecektir³⁷¹.

Bu itibarla, grev kararı verilmiş, ancak bu karar henüz uygulamaya konmamışsa herhangi bir zararın doğması mümkün olmayacaktır³⁷². Ayrıca, işverenin zararının karşılanmasını talep etmek için grevin sona ermesini beklemesi gerekli değildir³⁷³.

c) Kanun dışı grev nedeniyle zararın meydana gelmesi

Kanun dışı grev sebebiyle işçi kuruluşu veya işçilerin sorumluluğuna gidilebilmesi için, uygulanmakta olan veya uygulanmış bir kanun dışı grev sebebiyle zararın ortaya çıkmış

³⁷⁰ Narmanlıoğlu, İş Hukuku II, 776.

³⁷¹ Ekmekçi, 514; Narmanlıoğlu, İş Hukuku II Toplu İş İlişkileri, 777.

³⁷² Ekmekçi, 514; Reisoğlu, 364.; Ünal, Narmanlıoğlu, "Kanun Dışı Grevin uygulanması Dolayısıyla Ortaya Çıkan Zarardan Sorumluluk", Prof. Dr. Nuri ÇELİK'e Armağan, C. 2, 2001, İstanbul, Beta, 1616.

³⁷³ Narmanlıoğlu, İş Hukuku II, 776.

olması gerekir. Dolayısıyla, grev kararının alınması ya da grev yapılacağı yönünde bir açıklama yapılması yeterli değildir.

Bu yöndeki bir Yargıtay kararında, “*Yasa dışı grevin hukukça haksız fiil durumunu oluşturduğu ortadadır. Haksız fiile dayanan tazminattan söz edebilmek için, - diğer koşullarla birlikte, - Bu eylemi işleyen kusurlu olması ve ayrıca bu eylem sonucunda bir zarar doğması gereklidir*” denilmektedir³⁷⁴.

2) Zarardan Sorumlu Tutulacak Kişiler ve Kuruluşlar

STİSK’nın 70. maddesi, kanun dışı grev sebebiyle işverenin uğradığı zararların tazmini, grev kararının işçi kuruluşu tarafından alınması halinde işçi kuruluşundan, aksi halde ise greve katılan işçilerden talep edilecektir. Ancak, zararın tazmininin talep edilebilmesi için bazı şartların gerçekleşmesi gerekmekte olup, ayrıca sorumluluğun hukuki niteliği de önem taşımaktadır.

a) Greve katılan işçilerin sorumluluğu

STİSK’nın m. 70/2 hükmünde, kanun dışı greve işçi kuruluşu tarafından karar verilmedi ise zarardan işçilerin sorumlu olacağı belirtilmiştir.

Grev sebebiyle işçilerin sorumluluğu belirlenirken grevin kolektif niteliği göz ardı edilmemelidir. Bu doğrultuda, işçinin katıldığı grevden her zaman sorumlu tutulması grev hakkını kullanılamaz hale getirecek olup, grevin amacına aykırılık oluşturacaktır. Ancak, kanuna aykırı gerçekleştirilen greve bilinçli olarak katılan işçilerin davranışlarına hoşgörü göstermek de hakkaniyet ile bağdaşmayacaktır³⁷⁵.

İşçilerin, aralarında kararlaştırılarak grev kararı almaları ve grevi uygulamaları halinde kanun dışı grev söz konusu olacaktır. Bu durumda, 6356 sayılı STİSK’nın m. 70/2 hükmüne göre, bu grev sebebiyle oluşan zararlardan işçiler sorumlu olacaktır.

Örneğin, işçi sendikası tarafından kanundaki şartlara uygun alınan grev kararına rağmen, işçiler greve süresinden önce başlamışsa, oluşan zarardan işçiler sorumludur³⁷⁶. Ayrıca, işçi sendikası tarafından usulüne uygun olarak uygulanan grevin sona erdirilmesi kararına

³⁷⁴ Yarg. 10. HD., 11.05.1976 T., 1976/2146 E., 1976/3437 K., www.kazanci.com, E.T. 19.02.2019.

³⁷⁵ Narmanlıoğlu, İş Hukuku II Toplu İş İlişkileri, 790.

³⁷⁶ Oğuzman, Hukuki Yönden İşçi-İşveren İlişkileri, 272-273.

rağmen, işçilerin greve devam etmesi halinde, yine kanun dışı grev söz konusu olacağından işçilerin sorumluluğu gündeme gelecektir³⁷⁷.

Diğer taraftan, grev, işçilerin ortaklaşa gerçekleştirdikleri bir eylem olduğundan, kanun dışı greve katılan işçilerin birlikte neden oldukları zararların ayrı ayrı tespit edilerek işçiler arasında paylaştırılması mümkün değildir. İşçilerin kanun dışı grevle işyerine zarar vermeyi istedikleri dikkate alındığında her işçinin zarar payının ortak sonucu doğurduğunun kabul edilmesi, bu itibarla işçilerin neden oldukları zararlardan birlikte (müteselsil) sorumlu olmaları gerekecektir³⁷⁸.

Belirtmek gerekir ki, işçinin tek başına sebep olduğu zararlardan sorumluluğu kişisel olduğu gibi, diğer işçilerle birlikte yol açtıkları zararlarda, zararın ölçülebilir bir kısmı işçilerden her birinin davranışına bağlanabilecektirse işçilerin sorumluluğu yine kişisel sorumluluk olacaktır³⁷⁹. Kanun dışı greve katılan işçinin işyerindeki araç ve gereçleri hasara uğratması bu duruma örnek gösterilebilir³⁸⁰.

Bir diğer önemli husus ise kanun dışı greve katılan işçinin, grevden kaynaklanan sorumluluğunun iş sözleşmesinin süresiyle sınırlı olduğudur; nitekim işçinin iş sözleşmesi kanun dışı greve katılması nedeniyle feshedilmiş ya da herhangi bir nedenle sona ermiş ise bu tarihten sonraki fiiller nedeniyle oluşan zararlardan işçi sorumlu olamaz³⁸¹.

Öte yandan, işçinin sorumluluğu ancak kanun dışı grevle kesin olarak ilgisi olması halinde söz konusu olur. Kanun dışı grev sırasında işyerine gelmeyen her işçinin greve katıldığını kabul etmek mümkün değildir. Kanun dışı grev sebebiyle de işçi, kendi isteği dışında işyerinden ayrılmak zorunda kalmış olabilir.

Yargıtay'ın bugün de önemini koruyan konuyla ilgili bir kararında, "*Gerçekte, işyerinde davacı ile birlikte bir kaç işçi dışında diğer bütün işçilerin 1.03.1977 gününden itibaren direnişe geçtikleri davacının birinci ve ikinci günü direnişe katılmayarak işe gelip işini gördüğünü ancak direniş yapan işçilerin baskı ve tahditleri karşısında davacının işine gelmediği davacı ve özellikle davalı savunması ve şahitlerinin sözlerinden anlaşılmaktadır. Bu durumda haklı sebebe dayanmayan devamsızlıktan ve kanunsuz greve istekli katılmadan söz edilemez*" denilmiştir³⁸².

³⁷⁷ Ekmekçi, 516-517; Tuncay/Savaş Kutsal, 463.

³⁷⁸ Esener, 546-547; Narmanlıoğlu, İş Hukuku II, 790.

³⁷⁹ Akyol, 49-50; Sur, İş Hukuku Toplu İlişkiler, 492-493.

³⁸⁰ Tunçomağ/Centel, 499.

³⁸¹ Ekmekçi, 517.

³⁸² Yarg. 9. HD. 02.06.1980 T., 1980/6060 E., 1980/6446 K., www.kazanci.com, E.T.21.02.2019.

Ayrıca, STİSK'nın m. 70/2 hükmünde, kanun dışı grev sebebiyle meydana gelen zararların “greve katılan işçiler” tarafından karşılanacağı düzenlenmiştir. Bu noktada fiilen greve katılmamakla beraber, kanun dışı grev kararının alınmasını veya grevin yapılmasını teşvik eden işçiler açısından bu hükmün nasıl yorumlanacağına ilişkin doktrinde, meydana gelen zarardan, kanun dışı grevin yapılmasını teşvik edenlerin de sorumlu olacağı, (eski) BK'nın 50. maddesinin de bu sonucu gerekli kıldığı ifade edilmiştir³⁸³.

Bu itibarla, “kanun dışı greve katılanlar” ifadesinin, greve fiilen veya fikren katılanları kapsadığı sonucuna varılmalı; kanun dışı greve katılanlar ile birlikte bu greve karar veren, grevi teşvik eden veya grevin sürdürülmesine özendirilen işçiler ile bu yönde davranışlarda bulunan işçi kuruluşları sorumlu tutulmalıdır³⁸⁴.

b) İşçi kuruluşunun sorumluluğu

Daha önceki Kanunlarda olduğu gibi, 6356 sayılı STİSK'da da, kanun dışı grev nedeniyle işverenin uğradığı zararlardan, bu greve karar veren işçi sendikası sorumludur (m. 70/2). Yargıtay tarafından da, kanun dışı grevin yapılması halinde greve karar veren işçi sendikasının işverenin uğradığı zararları karşılayacağı belirtilmektedir³⁸⁵.

Kanun dışı grev kararı genellikle işçi sendikası tarafından alınsa da, işçi sendikası dışında bir kuruluşun, örneğin işçi konfederasyonu tarafından kanun dışı grev kararının alınması halinde ortaya çıkan zarardan kararı alan kuruluş sorumlu olacaktır. Zira mülga 2822 sayılı Kanun'un m. 45/2 hükmünde sadece “işçi sendikası” ifadesi yer almaktaydı; ancak bu dönemde dahi doktrinde kanunun amacına uygun olarak, sadece işçi sendikasının değil, konfederasyon ve diğer işçi kuruluşlarının da bu hüküm kapsamında değerlendirileceği görüşü benimsenmekteydi³⁸⁶.

STİSK'nın m. 70/2 hükmü gereği, kanun dışı greve işçi sendikası karar verilmiş ve uygulanmışsa, meydana gelen zararın tazmin edilmesini işverenin işçi sendikasından talep edeceği açıkça düzenlenmiştir; ancak işçi kendi davranışıyla bir zarara neden olmuş ve bu zarar işçiye kişisel olarak yüklenebiliyorsa, işçi de sendika ile birlikte müteselsilen zarardan sorumlu olacaktır³⁸⁷.

³⁸³ Reisoğlu, Toplu İş Sözleşmesi Grev ve Lokavt Kanunu Şerhi, 372.

³⁸⁴ Narmanlıoğlu, İş Hukuku II, 793.

³⁸⁵ Yarg. 4. HD., 17.04.1984 T., 1984/3073 E., 1984/3862 K., www.kazanci.com, E.T.04.03.2019.

³⁸⁶ Narmanlıoğlu, “Kanun Dışı Grevin Uygulanması Dolayısıyla Ortaya Çıkan Zarardan Sorumluluk”, 1637.

³⁸⁷ Narmanlıoğlu, İş Hukuku II, 795.

İşçi sendikasının zarardan sorumlu tutulması için zararın kanun dışı grev sebebiyle meydana gelmesi ve işçi kuruluşunun organının kusurlu olması gerekir. Bu noktada, işçi kuruluşunun sorumlu olabilmesine ilişkin şartlar incelenmelidir.

Diğer taraftan, kanun dışı grev kararı sendika tarafından alınmasa dahi, sendika tüzel kişiliğinin teşvikinin veya rolünün ortaya konulabildiği durumlarda, söz konusu kanun dışı grevde işçi sendikasının sorumluluğunu kabul etmek gerekir³⁸⁸.

aa. Yetkili organ tarafından grev kararının alınması

STİSK'nın m. 70/2 hükmünde düzenlenen tazminat sorumluluğunda, TMK'nın 50. maddesi gündeme gelmektedir. Söz konusu madde uyarınca, tüzel kişiliğin iradesi organları aracılığıyla açıklanır; ayrıca tüzel kişinin organları hukukî işlemleri ve diğer bütün fiilleriyle tüzel kişiyi borç altına sokarlar. Bu itibarla, STİSK'nın 70. maddesine göre işçi kuruluşunun sorumluluğundan bahsedebilmek için, kanun dışı grev kararının sendikanın yetkili organı tarafından alınması gerekmektedir.

Günümüzde de önemini koruyan bir Yargıtay kararında, *“Medeni Yasa'nın 48. Maddesinde (yürürlükteki TMK 50), her ne kadar tüzel kişinin iradesinin organları vasıtasıyla ifade olunacağı ve organların hukuki tasarrufları veya diğer herhangi bir fiilleriyle tüzel kişiyi ilzam edecekleri hükme bağlanmış ise de; bu hükümdeki organlardan maksat hukuki tasarruflara veya fiillere yetkili organlardır. Diğer bir deyişle, yetkili organ tarafından yapılmayan tasarruf ve fiiller tüzüğünde özel hüküm yoksa tüzel kişiyi ilzam etmez... Davalı sendikanın yetkili organı tarafından alınmış sözü edilen direnişle ilgili bir kararın varlığı kanıtlanamadığına göre, sözü edilen maddeye dayanılarak tüzel kişinin mahkûm edilmesi yasaya aykırıdır”* sonucuna varılmıştır³⁸⁹.

Diğer taraftan, kanun dışı grev sebebiyle oluşan zararın tazmini, organın kusurlu bir davranışının bulunması halinde işçi kuruluşundan istenebilecektir; ancak zararın işçi kuruluşu tarafından karşılanması, kusuru bulunan organa rücu imkânını ortadan kaldırmayacaktır³⁹⁰. Bu noktada, TMK'nın m. 50/3 hükmündeki *“Organlar, kusurlarından dolayı ayrıca kişisel olarak sorumludurlar”* düzenlemeye göre, organ üyelerinin kişisel kusuru bulunuyorsa bu üyelerin de işçi kuruluşuyla birlikte şahsen sorumlu tutulmaları söz konusudur ve tazminat

³⁸⁸ Narmanlıoğlu, İş Hukuku II, 801; Reisoğlu, Şerh, 372.

³⁸⁹ Yarg. 9. HD., 08.11.1977 T., 1977/14802 E., 1977/16124 K., www.kazanci.com, E.T. 22.02.2019.

³⁹⁰ Narmanlıoğlu, İş Hukuku II, 797.

davasında işçi kuruluşunun yanında bu üyeler aleyhine de açılabilir³⁹¹.

bb. Kararı alan organın kusurlu olması

Kanun dışı grev kararı kasten alınmış olacağı gibi, kanunda öngörülen prosedüre uygun davranılmaması şeklinde oluşan bir ihmal sonucunda da alınmış olabilir. Grevin kanun dışı nitelikte olması, kabul edilebilir bir hatadan kaynaklanıyorsa, bu halde organın kusurunun bulunmadığı ve böylece işçi kuruluşunun da sorumlu tutulamayacağı kabul edilmektedir³⁹².

Bu noktada işçi kuruluşunun organının bilgisizliği, bir başka deyişle grevin kanun dışı olmasına neden olan unsur bilmediğini ileri sürüp süremeyeceği konusu da önem taşımaktadır.

Doktrinde, işçi kuruluşunun, organının bilgisizliğini gerekçe göstererek sorumluluktan kurtulmasının mümkün olmayacağı belirtilmiş; kanunen son derece önemli yetkilerle donatılan işçi kuruluşlarının, kamu düzenini ilgilendiren ve işverenin yanı sıra toplumu da etkileyebilecek grev konusunda, dikkat ve özen göstermesi gerektiği ifade edilmiştir³⁹³.

Belirtmek gerekir ki, yasal bir grevde işçilerin davranışlarının kanuna aykırılık oluşturması halinde, işçi kuruluşu yerine işçilerin sorumluluğu söz konusu olacaktır. Örneğin, süresinden önce işçiler tarafından grevin uygulanması veya grevin sona erdirilmesine ilişkin karara rağmen işçilerin greve devam etmesi halinde durum böyledir³⁹⁴.

Diğer taraftan, sendika işyeri temsilcisi kararı ile gerçekleştirilen kanun dışı grevin, sendika kararına dayanan bir eylem niteliğinde olduğu kabul edilemez, zira işyeri temsilcisi, işçi sendikasının bir organı niteliğinde olmadığından, bu kapsamdaki grevin doğrudan sendikaya yüklenmesi mümkün değildir. Ancak, işçi sendikasının, işyeri temsilcisinin kararına dayanan greve müdahale etmemesi halinde, grevin sendikanın teşvikiyle yapıldığı konusunda önemli bir karine oluşturduğu dikkate alınmalıdır³⁹⁵.

³⁹¹ Çelik/Canıklıoğlu/Canbolat, 1053; Sur, İş Hukuku Toplu İlişkiler, 492.

³⁹² Oğuzman, Hukuki Yönden İşçi-İşveren İlişkileri, 272; Tunçomağ, İş Hukuku, 517.

³⁹³ Narmanlıoğlu, İş Hukuku II Toplu İş İlişkileri, 800.

³⁹⁴ Sur, İş Hukuku Toplu İlişkiler, 495; Tuncay/Savaş Kutsal, 463.

³⁹⁵ Ekmekçi, 516.

3) Sorumluluğun Niteliği

Genel olarak sorumluluk, sözleşmenin ihlal edilmesi veya sözleşme olmaksızın hukuka aykırı şekilde kusurlu bir davranış yahut kusur olmasa da kanunda düzenlenen bazı hallerde söz konusu olur³⁹⁶.

Kanun dışı grev sebebiyle işverenin uğradığı zararları tazminini talep edebilmesine ilişkin düzenleme STİSK'nın 70. maddesinde yer almaktadır. Buna göre, öncelikle işçi kuruluşunun kanun dışı greve karar vermesi halinde bu kuruluşun sorumlu olacağı; aksi halde ise işçilerin sorumluluğuna gidileceği düzenlenmiştir.

a) İşçi kuruluşu bakımından

Doktrinde, kanun dışı grev sebebiyle işçi kuruluşunun sorumluluğunun türü konusunda farklı görüşler bulunmaktadır.

Bir görüşe göre, kanun dışı grev sebebiyle oluşan zararlarda sendikanın haksız fiil sorumluluğuna gidileceği belirtilmektedir³⁹⁷. Zira TBK'nın 49. maddesine göre, kusurlu ve hukuka aykırı bir fiille başkasına zarar veren, bu zararı gidermekle yükümlüdür.

Başka görüş ise, toplu iş sözleşmesi süresi içinde, bu sözleşmeden kaynaklanan iş barışını koruma borcuna aykırı eylem nedeniyle meydana gelen sorumluluğun sözleşmeye dayandığını; diğer hallerde ise haksız fiilden kaynaklanan sorumluluğun doğacağını ifade etmiştir³⁹⁸.

Taraflar arasında yürürlükte bulunan toplu iş sözleşmesinin bulunması halinde, sorumlulukların yarışması halinin söz konusu olacağı ve işverenin talebini haksız fiil veya akdi sorumluluğa dayandırabileceği de doktrinde ileri sürülmüştür³⁹⁹.

Bu duruma ilişkin TBK'nın 60. maddesinde *“Bir kişinin sorumluluğu, birden çok sebebe dayandırılabilir, hâkim, zarar gören aksini istemiş olmadıkça veya kanunda aksi öngörülmedikçe, zarar görene en iyi giderim imkânı sağlayan sorumluluk sebebine göre*

³⁹⁶ Kılıçoğlu, Mustafa, Sorumluluk Hukuku, C. 1 Sözleşme Dışı Sorumluluk, 1. Baskı, 2002, Turhan Kitabevi, Ankara, 12.

³⁹⁷ Tunçomağ, İş Hukuku, 516; Sümer, , “Türk Hukukunda Kanuni Grev Esnasında Grev Uygulanan İşyerinde Sebebiyet Verilen Zararlardan Grevi Uygulayan Sendikanın Sorumluluğu”, 390.

³⁹⁸ Sur, İş Hukuku Toplu İlişkiler, 492.

³⁹⁹ Reisoğlu, 372.

karar verir” yönünde düzenlemeye yer verilmiştir.

İşverenin hangi sorumluluk esasına dayanarak tazminat talep edeceği, zamanaşımı ve ispat kuralları açısından önem taşımaktadır. Akdi sorumluluğa gidilmesi halinde, haksız fiil sorumluluğundan farklı olarak işveren tarafından, işçi kuruluşunun kusurunun ispatlanmasına gerek bulunmamaktadır⁴⁰⁰. Haksız fiil sorumluluğunda ise işverenin, işçi kuruluşunun kusurunu ispatlaması gerekir, zira TBK’nın m. 50/1 hükmünde, *“Zarar gören, zararını ve zarar verenin kusurunu ispat yükü altındadır”* denilmektedir.

Öte yandan, sorumluluğun dayanağının sözleşme ya da haksız fiil olmasına göre zamanaşımı süresi de farklılık arz etmektedir. Haksız fiil sorumluluğunda zamanaşımı TBK’nın 72. maddesinde *“Tazminat istemi, zarar görenin zararı ve tazminat yükümlüsünü öğrendiği tarihten başlayarak iki yılın ve her hâlde fiilin işlendiği tarihten başlayarak on yılın geçmesiyle zamanaşımına uğrar. Ancak, tazminat ceza kanunlarının daha uzun bir zamanaşımı öngördüğü cezayı gerektiren bir fiilden doğmuşsa, bu zamanaşımı uygulanır.”* şeklinde düzenlenmiştir. Akdi sorumlulukta ise, TBK’nın 146. maddesi esas alınarak *“Kanunda aksine bir hüküm bulunmadıkça, her alacak on yıllık zamanaşımına tabidir”* hükmü uygulanacaktır⁴⁰¹.

b) İşçiler bakımından

Kanun dışı grev sebebiyle oluşan zararlarda, işçilerin sorumluluğunun hukuki niteliği açısından da doktrinde farklı görüşler ileri sürülmüştür.

Bir görüş, işçinin kanun dışı greve katılması davranışının sadakat borcuna ve bu doğrultuda iş sözleşmesine aykırılık oluşturduğu ve sorumluluğun akdi sorumluluk olarak değerlendirilmesi gerektiğini savunmaktadır⁴⁰².

Diğer bir görüşe göre, kanun dışı grevin uygulandığı işyerinde, işçinin zarara sebep olması halinde, işçinin bu davranışı haksız fiil oluşturacağından, sorumlulukların yarışması söz konusu olacaktır. Bu halde, işveren dilerse sözleşmeye aykırılığa, dilerse de haksız fiile ilişkin hükümlere dayanabilir⁴⁰³.

⁴⁰⁰ Narmanlıoğlu, Toplu İş İlişkileri, 802.

⁴⁰¹ Narmanlıoğlu, Toplu İş İlişkileri, 803.

⁴⁰² Tunçomağ, 525-526.

⁴⁰³ Reisoğlu, Şerh, 372.

4) Sorumluluğu Engellemeyen Durumlar

İşverenin, kanun dışı grev sebebiyle uğradığı zararın tazminini talep etmesi için, sorumluluğu etkilemeyen durumlar; işverenin bildirimsiz fesih hakkını kullanmaması ve toplu iş sözleşmesinin imzalanmış olması halleridir.

a) İşverenin fesih hakkını kullanmaması

İşverenin, kanun dışı grev sebebiyle meydana gelen zararının karşılanmasını talep etme hakkı, haklı sebeple fesih hakkından bağımsız olarak kullanılabilir. Bu doğrultuda, işveren kanun dışı grevle ilgisi bulunan işçilerin iş sözleşmelerini ister feshetmiş olsun ister feshetmemiş olsun, söz konusu grevden doğan zararların tazminini sorumlu olanlardan isteyebilecektir⁴⁰⁴.

b) Toplu iş sözleşmesinin imzalanması

Kanun dışı grevin devam ettiği sırada ya da grevin sona ermesinin ardından, grevin uygulandığı işyerinin işvereniyle toplu iş sözleşmesinin imzalanmış olması durumu da işverenin tazminat talep hakkını etkilemeyecektir, meğerki işveren tazminat hakkından açıkça feragat etmiş olsun⁴⁰⁵.

Doktrinde, işveren açıkça feragat etmese de toplu iş sözleşmesinin bağitlanmış olmasının feragat olarak yorumlanabileceğini, bu hususun tartışılmasının yararlı olabileceği savunulmuştur. Bu görüşü ileri süren *Tunçomağ*'a göre, toplu iş sözleşmesinin bağitlanmış olmasının kanun dışı grevin sonuçlarından feragat anlamını taşımayacağı hususunda kesin bir şey söylenmemekle beraber, tarafların yasa dışı greve rağmen bir anlaşmaya varmış olmaları; açık bir feragat hükmü bulunmamasına karşın toplu iş sözleşmesinin amacının iş barışını sağlamak olduğu ve tarafların kavgalı olarak işe devam etmelerinin doğru olup olmayacağını, hukuki açıdan toplu iş sözleşmesi yapılmasının feragat olarak düşünülüp düşünülemediğinin tartışılmasının yararlı olacağı ifade edilmiştir⁴⁰⁶.

⁴⁰⁴ Narmanlıoğlu, Toplu İş İlişkileri, 780.

⁴⁰⁵ Narmanlıoğlu, Toplu İş İlişkileri, 781.

⁴⁰⁶ Narmanlıoğlu, İş Hukuku II, 781-782'den alıntı.

Diğer bir görüşü savunan yazarlarca, işverenin haklarından feragat ettiğine dair beyanının bulunmaması hâlinde, sadece toplu iş sözleşmesinin bağitlanmış olmasının işverenin haklarından feragat anlamına gelmeyeceği, bununla birlikte feragat ettiği sonucuna varılmasının genel olarak irade beyanlarının yorumu açısından doğru olmayacağı belirtilmiştir⁴⁰⁷.

5) Zararın Kapsamı

a) Genel olarak

STİSK'da, kanun dışı grev nedeniyle karşılanması gereken zararların, söz konusu grev nedeniyle ortaya çıkması gerektiği belirtilmekte, başka bir sınırlama veya düzenleme yer almamaktadır. Bu doğrultuda, Kanununun 70. maddesi kapsamında oluşan zararların kapsamı, miktarı ve kusur gibi konularda genel esaslar uygulanacaktır⁴⁰⁸.

70. maddeye göre oluşan zararların kapsamında, işverenin malvarlığında meydana gelen azalma, mahrum kalınan kazanç ile pasifinde oluşan artışlar değerlendirilebilir; ancak bu zararlar öncelikle sorumluluk hukukunun gereği olarak, kanun dışı grev ile illiyet bağı bulunan zararlar olacaktır⁴⁰⁹.

STİSK'nın 70. maddesi kapsamındaki tazminat, işverenin, kusur ve zarar arasındaki illiyet bağına göre hem işçi sendikasına hem de işçilere karşı ileri sürebileceği tazminattır⁴¹⁰. Yargıtay'ın güncelliğini koruyan bir kararında, "*İşyerinde meydana gelen eylem ile ilgili olarak sendika tarafından verilmiş bir karar mevcut bulunmadığından davalı sendika aleyhine açılan davanın reddi yerinde ise de; davacı, davalı şahısların eylemleri sebebi ile işyerinde zarar meydana geldiğini iddia ettiğinden aynı gerekçe ile şahıslar hakkındaki davanın reddedilmesi yerinde değildir. Mahkemece davalı şahısların zararın oluşmasında kusurları bulunup bulunmadığı, bu kusurları sebebiyle ne miktar zarar meydana geldiği, gerekli görülürse işyerinde keşifte yapılarak uzman bilirkişilerce saptanmalı ve sonuca göre hüküm kurulmalıdır*" sonucuna varılmıştır⁴¹¹.

⁴⁰⁷ Oğuzman, Genel Görüşmeler, Yargıtay'ın İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Kararlarının Değerlendirilmesi (1989), İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Türk Milli Komitesi, 1979, 18.

⁴⁰⁸ Çelik/Caniklioğlu, Canbolat, 1053.

⁴⁰⁹ Ekmekçi, 517.

⁴¹⁰ Demir, İş Hukuku ve Uygulaması, 759.

⁴¹¹ Yarg. 9. HD., 21.06.2005 T., 2005/11600 E., 2005/22394 K., www.legalbank.net, E.T.19.03.2019.

Kanun dışı grev sebebiyle ortaya çıkan zararlar çok çeşitli olabilmektedir. Grev uygulanırken doğan zararların yanı sıra uzun vadede meydana gelebilecek zararlar da söz konusu olabilir; örneğin uzun süre devam eden kanun dışı grev sebebiyle müşterilerin başka işletmeleri tercih etmesi, üstelik bir daha grev uygulanan işyerini tercih etmemesi halinde, müşteri kaybı nedeniyle zarar meydana gelmesi halinde durum böyledir⁴¹². Ayrıca şartların bulunması halinde manevi tazminatın talep edilebilmesi de mümkündür⁴¹³.

Maddi zarar kapsamında, üretimin durması yahut azalması sebebiyle oluşan kar kaybı, hammadde, yarı mamul veya mamul maddelerin kullanılamamasından doğan zararlar da sayılabilir. Ancak, işverenin kanun dışı grev sırasında greve katılan işçilerin yerine yeni işçi çalıştırması ya da üretimini bir başka yerde sürdürmesi halinde, sadece bu durumdan kaynaklanan ek maliyetler talep edilebilir⁴¹⁴.

Kanun dışı grev sebebiyle, grevin uygulandığı işyerindeki faaliyet kısmen veya tamamen duracağından, işverenin tazmini gereken zararlarla karşılaşması yüksek ihtimal olacaktır. İşverenin bu kapsamda, mahrum kaldığı kazanç ile üçüncü kişilere karşı sorumluluklarını gerektiği gibi yerine getirememesi nedeniyle ödediği tazminatlar ve grev sırasında yapılan tahribatlardan doğan zararın tazmin, grevle uygun illiyet bağının bulunması şartıyla zarara sebep olan işçi kuruluşu veya işçilerden talep edilebilir⁴¹⁵.

Bu doğrultuda işveren, ilk aşamada üretimin yapılamaması veya hizmetin verilememesi veyahut eksik bir şekilde yerine getirilmesi nedeniyle kardan mahrum kalacağı gibi malvarlığının pasifinde oluşan artış nedeniyle de zarara uğrayabilecektir. Ayrıca, işverenin malvarlığının azalması işyerindeki hammadde vb. mamullerin bozulması nedeniyle de meydana gelebilir⁴¹⁶.

b) İşverenin üçüncü kişilere karşı sorumluluğundan doğan zararlar

Doktrinde, işverenin uğradığı zararlardan dolayı işçi kuruluşundan veya işçilerden tazminat talep etmesinin, bu durumda ortaya çıkabilecek tepkilerin ağırlığı göz önüne alındığında olanaklı görünmediği ifade edilmektedir; kaldı ki bu konudaki uygulamalara bakıldığında

⁴¹² Narmanlıoğlu, İş Hukuku II, 783.

⁴¹³ Çelik/Canıklıoğlu, Canbolat, 1053.

⁴¹⁴ Ekmekçi, 517.

⁴¹⁵ Narmanlıoğlu, İş Hukuku II, 784.

⁴¹⁶ Narmanlıoğlu, İş Hukuku II, 784.

tazminat talebiyle sık karşılaşılmamıştır⁴¹⁷.

Diğer taraftan, müşterilerine ve üçüncü kişilere karşı sorumluluğu konusunda, TBK'nın 136. maddesinde düzenlenen kusursuz sorumluluk hükümlerine dayanarak işverenin borcundan kurtulup kurtulamayacağına değerlendirilmesi gerekir. Zira söz konusu maddede “*Borcun ifası borçlunun sorumlu tutulamayacağı sebeplerle imkânsızlaşır, borç sona erer*” düzenlemesi yer almaktadır.

Mücbir sebep, genel olarak, öngörülemeyen ve karşı konulmayan bir olay olarak tanımlanmaktadır⁴¹⁸. Bu noktada, kanun dışı grevin mücbir sebep sayılıp sayılmayacağı tartışılmalıdır. Yargıtay'ın bir kararında, kanuni grevin işçilere tanınmış yasal bir hak olması nedeniyle mücbir sebep sayılmadığı; ancak yasal olmayan iş bırakma eylemlerinin diğer şartları taşıması halinde mücbir sebep olabileceği ifade edilmiştir⁴¹⁹.

Doktrinde ise, grevin kanun dışı dahi olsa çalışma hayatının olağan bir unsuru olduğu ve öngörülebileceği belirtilmiş; ancak işverenin önceden bilmesinin veya önleyebilmesinin mümkün olmadığı, işletme dışı bir nedene dayanan ifa engelinin, politik, genel grev veya dayanışma grevleri, mücbir sebep sayılarak işverenin sorumluluktan kurtulabileceği savunulmuştur⁴²⁰. Dolayısıyla, işverenin, kanun dışı grev sebebiyle üçüncü kişilere karşı sorumluluktan kurtulması ancak sınırlı durumlarda mümkün olacaktır.

c) Tazminat miktarının belirlenmesi

STİSK'da kanun dışı grev kapsamındaki zararların miktarına ilişkin belirli bir alt sınır veya üst sınır bulunmamaktadır. Bu doğrultuda, işveren tarafından, kanun dışı grev ile uygun illiyet bağı bulunan tüm maddi zararlarının yanı sıra koşulların sağlanması halinde manevi zararın karşılanması da talep edilebilecektir⁴²¹.

Haksız fiile dayanılarak talep edilecek zararlarda ise “uygun illiyet” ilkesi uygulanacaktır. Doktrinde ve uygulamada kabul edilen “uygun illiyet” esasına göre, zarar ile haksız fiil arasında hukuki açıdan illiyet bağının varlığını kabul edebilmek için, haksız fiilin genel hayat deneyimlerine ve olayların normal akışına göre böyle bir zarara yol açılmış olması gerekir⁴²².

⁴¹⁷ Çelik/Canıklıoğlu, Canbolat, 1053.

⁴¹⁸ Gözübüyük, A. Pulat, Mücbir Sebepler ve Beklenmeyen Haller, 1977, Ankara, 24.

⁴¹⁹ Yarg. 11. HD., 03.02.1979 T., 1979/5533 E., 1979/5488 K., www.kazanci.com, E.T. 06.03.2019.

⁴²⁰ Sur, İş Hukuku Toplu İlişkiler, 491.

⁴²¹ Demir, Fevzi, Sorularla Toplu İş Hukuku, TBB Yayını, 2006, 423-424; Reisoğlu, Şerh, 369.

⁴²² Reisoğlu, Safa, Borçlar Hukuku Genel Hükümler, 9. Baskı, 1993, Beta, 137.

İşveren, uğradığı zararın varlığını ve miktarını kanıtlayacak olup, tazminat tutarı genel hükümler çerçevesinde mahkeme tarafından belirlenecektir⁴²³. Ancak, meydana gelen zararda işverenin kusurunun bulunup bulunmadığı da değerlendirilmesi gereken bir husustur.

Tazminat tutarı hesaplanırken, TBK m. 51-52 doğrultusunda, işverenin davranışlarıyla zararın meydana gelmesinde veya artmasında etkisinin olup olmadığı, bir başka deyişle müterafik kusurunun da araştırılması gerekir. Bununla birlikte, işverenin müterafik kusurunun bulunduğunu iddia eden işçi kuruluğu veya işçiler bu durumu ispat edecektir⁴²⁴.

İşverenin kusurunu oluşturan davranış, yapma veya yapmama yönünde ortaya çıkabilir. İşveren yaptığı veya yapmadığı bir tutumla zararın artmasına neden olmuş ise, bu durum müterafik kusur oluşturacaktır. Bu durumda hakim tarafından işverenin kusuru orantısında tazminat tutarından indirim yapılacaktır⁴²⁵.

Yargıtay'ın bugün de önemini koruyan 1985 tarihli bir kararına konu olayda, işveren, davalı sendikanın kanun dışı grev uygulaması nedeniyle zarara uğradığını ileri sürerek üretim ve satış yapamamaktan dolayı kar mahrumiyetinden; makina, demirbaş ve gereçlerin bakımsızlığı sonucu çürüyüp işe yaramaz hale gelmesinden dolayı tamirinden, imal edilip elde kalan malların bozulmasından; yabancı bankalardan alınan kredilerin zamanında ödenmemesinden doğan kur farkı ve faizlerden dolayı tazminat talep etmiştir.

Yargıtay, öncelikle işverenin makina ve demirbaşların, gereçlerinin, hammadde, yarı mamul ve mamul maddeler nedeniyle oluşan zararda işverenin müterafik kusurunun bulunup bulunmadığının incelenmesi gerektiğini belirtmiş; işverence grevin kanun dışı olduğuna ilişkin tespit davasının on bir ay sonra açıldığı, bu durumun zararın artmasına sebep olduğu gerekçesiyle işverenin müterafik kusurunun dikkate alınarak hüküm verilmesi gerektiği sonucuna varılmıştır⁴²⁶.

Yargıtay'ın başka bir kararında ise, işverenin gelenek haline gelen avans ödemesini gününde yapmaması, işçilerin toplu eylemle tepki göstermesine yol açmışsa, yapılan eylemi kanun dışı grev olarak nitelendirmenin mümkün olmadığı; bu eylem sırasında işverenin tedbirsizliğinden kaynaklanan bir zarar varsa, bu zararın kanun dışı grev yaptırımları ile karşılanmasının söz konusu olamayacağı sonucuna varılmıştır⁴²⁷.

⁴²³ Narmanlıoğlu, Toplu İş İlişkileri, 785.

⁴²⁴ Ekmekçi, 519.

⁴²⁵ Narmanlıoğlu, Toplu İş İlişkileri, 785-786.

⁴²⁶ Yarg. 9. HD., 26.11.1985 T., 1985/ 7925 E., 1985/11085 K., www.kazanci.com, E.T.07.03.2019.

⁴²⁷ Yarg. 9. HD., 08.06.1990 T., 1990/6424 E., 1990/7006 K., Demir, Sorularla Toplu İş Hukuku, 425. dn. 686.

II. CEZAI SONUÇLAR

Kanun dışı grevin cezai sonuçlarına ilişkin düzenlemeler STİSK'da ve TCK'da yer almaktadır.

A. 6356 SAYILI KANUN'DA YER ALAN DÜZENLEMELER

STİSK'nın m. 78/1 hükmünün (e)-(ğ) bentlerinde kanun dışı grevin yaptırımları düzenlenmektedir⁴²⁸. Mülga 2822 sayılı Kanun'dan farklı olarak STİSK'da hürriyeti bağlayıcı cezalara yer verilmemiş, konuyla ilgili sadece idari para cezası öngörülmüştür⁴²⁹.

Nitekim ILO tarafından, kanun dışı grevin hukuki ve cezai sonuçlarının sendika özgürlüğünü ihlal etmemesi gerektiği yönünde eleştiriler yapılmaktaydı. Bu kapsamda, sendika özgürlüğünü tehlikeye sokan grevlere yaptırım uygulanabileceği; uygulanacak hukuki ve cezai yaptırımın ise sendika özgürlüğünü ihlal derecesi ile uyumlu ve adil olması gerekeceği; özellikle ölçsüz cezai yaptırımların endüstri ilişkilerinin düzenli ve uyumlu işleyişini olumsuz şekilde etkileyeceği belirtilmiştir⁴³⁰. Söz konusu eleştiriler doğrultusunda, 6356 sayılı STİSK'da cezai yaptırımlar gözden geçirilerek adli cezalar yerine sadece idari para cezaları düzenlenmiştir⁴³¹.

STİSK'nın m. 78/1 hükmüne göre;

- Bu Kanun'da kanuni grev veya lokavt için belirtilen şartlar gerçekleşmeksizin alınan bir grev veya lokavt kararının uygulanması hâlinde; grev veya lokavta karar verenler, böyle bir grev veya lokavta karar verilmesine veya uygulanmasına veya bunlara katılmaya veya devam zorlayan veya teşvik edenler ile lokavta katılanlar ve devam edenler fiilleri daha ağır bir cezayı gerektirmediği takdirde beş bin Türk Lirası (m. 78/1,e);
- Kanun dışı greve katılanlar ve devam edenler yedi yüz Türk Lirası (m. 78/1,f),
- Kanuni bir grev veya lokavt kararının bu Kanunda yazılı usul ve esaslar dışında

⁴²⁸ Tunçomağ/Centel, 500.

⁴²⁹ Sur, "Uluslararası Normlar ve 6356 sayılı Kanunun Toplu İş Sözleşmeleri ve Grev Hakkındaki Hükümleri", 278; Pulat, Pelin, "6356 sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu'nda İdari Para Cezaları", MESS Sicil İş Hukuku Dergisi, S. 29, 2013, 242.

⁴³⁰ Kutal, Metin, "Grev Hakkının Uluslararası Normları ve Türk Mevzuatının Bunlara Uyum Sorunu", MESS Sicil İş Hukuku Dergisi, S. 12, 2008, 138.

⁴³¹ Tuncay/Savaş Kutsal, 457.

uygulanması hâlinde, bu kararı uygulayanlar, uygulanmasına veya devamına zorlayanlar veya teşvik edenler beş bin Türk Lirası (m. 78/1,g);

- Grev veya lokavtın mahkeme kararıyla sürekli veya geçici, tamamen veya kısmen yasaklanmasına rağmen, kararı kaldırmayanlar, uygulamaya devam edenler, devamına teşvik edenler, zorlayanlar, katılan ve katılmaya devam edenler fiilleri daha ağır bir cezayı gerektirmediği takdirde beş bin Türk Lirası (m. 78/1,ğ) idari para cezası ile cezalandırılır.

İdari para cezası, idari makamlar tarafından belirli bir prosedüre göre idari düzene aykırı davranışlar için uygulanır. İdari cezaların aksine genel cezalar, yargı mercileri tarafından yargısal usuller çerçevesinde yargı kararı ile verilir⁴³².

6356 sayılı STİSK’da idari para cezalarına karşı itiraz konusunda bir düzenleme yer almamaktadır. Bu nedenle, kanun dışı greve ilişkin idari para cezalarına itiraz halinde, genel kanun niteliğindeki Kabahatler Kanunu’nun hükümleri uygulanacaktır. Zira Kabahatler Kanunu’nun m. 31-(a) bendinde, “*İdarî yaptırım kararlarına karşı kanun yoluna ilişkin hükümleri, diğer kanunlarda aksine hüküm bulunmaması halinde... uygulanır*” düzenlemesi mevcuttur.

Kabahatler Kanunu’nun 27. maddesinde ise cezalara karşı başvurulabilecek itiraz yoluna ilişkin usul ve esaslar düzenlenmiştir. Söz konusu hüküm uyarınca, “*(1) İdarî para cezası ve mülkiyetin kamuya geçirilmesine ilişkin idarî yaptırım kararına karşı, kararın tebliği veya tefhimi tarihinden itibaren en geç onbeş gün içinde, sulh ceza mahkemesine⁴³³ başvurulabilir. Bu süre içinde başvurunun yapılmamış olması halinde idarî yaptırım kararı kesinleşir.*”

Belirtmek gerekir ki, kanun dışı greve katılan bütün işçilere, ne olursa olsun, yaptırım uygulanması gerekmez; öncelikle suç işleme kastının bulunup bulunmadığı araştırılacaktır. Bazı durumlarda grevin kanun dışı olmasına yol açan unsuru bilmemek, grevcinin cezalandırılmamasını sağlayabilir⁴³⁴.

⁴³² Günday, Metin, İdare Hukuku, 11. Bası, 2017, Ankara, 233.

⁴³³ 6545 sayılı Kanun’un 48. maddesi ile “Sulh Ceza Mahkemesi” ifadesi “Sulh Ceza Hakimliği” olarak değiştirilmiştir. RG. 28.06.2014 T. 29044 S.

⁴³⁴ Tuncay/Savaş Kutsal, 458.

B. 5237 SAYILI KANUN'DA YER ALAN DÜZENLEMELER

Daha önce ifade edildiği üzere, 275 sayılı Kanun'un 55, 56, 57, 59 ve 62/2 hükümlerinde, ardından mülga 2822 sayılı TSGLK'nın 70-74. maddelerinde hapis cezalarına yer verilmekteydi. 6356 sayılı STİSK'da ise sadece idari para cezasının uygulanacağı düzenlenmektedir.

Buna karşılık, kanun dışı grev halinde bazı şartların oluşması halinde, 5237 sayılı TCK'da yer alan yaptırımlar uygulanabilecektir. Bu düzenlemeler, 117. maddedeki "İş ve çalışma hürriyetinin ihlali", 151. maddedeki "Mala zarar verme" ve 260. maddedeki "Kamu görevinin terki veya yapılmaması" olarak sayılmaktadır.

Sendika Özgürlüğü Komitesi'ne göre cezai yaptırımlar, sadece, örgütlenme özgürlüğü ilkeleriyle uyum içinde olan grev yasaklarının ihlal edildiği grevler söz konusu olduğunda konabilir. Kanun dışı eylemlere ilişkin tüm cezalar, işlenen suç ya da kusurla orantılı olmalı ve resmi merciler sadece barışçıl bir grevi örgütlemiş ya da bunda yer almış olmak dolayısıyla hapis cezası tedbirine başvuramamalıdır⁴³⁵.

1) İş ve Çalışma Hürriyetinin İhlali

İş ve çalışma hürriyetinin ihlali suçu, TCK'nın 117. maddesinde düzenlenmiştir. Maddenin içeriğinde dört suç tipine yer verildiği görülmektedir; söz konusu suçlar m. 117/1 fıkrasında "iş ve çalışma hürriyetinin ihlali", m. 117/2 fıkrasında "Sömürü", m. 117/3 fıkrasında "Sömürmek için tedarik, sevk veya nakil etmek", m. 117/4 fıkrasında ise "Anlaşma İçeriğini Değiştirmeye Zorlama" ve "İşin Durmasına neden olma" şeklindedir⁴³⁶.

TCK'nın m. 117/4 hükmüne göre, suçun oluşmasına yol açan hareketler; cebir ve tehdit kullanılarak işin durmasına, sona ermesine veya durmanın devamına neden olmaktadır⁴³⁷. Suçun tamamlanması için işin kısmen veya tamamen durmuş veya sona ermiş olması ve bu durumun devam etme süresinin önemi bulunmamaktadır⁴³⁸.

⁴³⁵ ILO Kararlar Derlemesi, para. 966. Konuyla ilgili karar için bkz. Committee on Freedom of Association, Report No. 372, Case No. 3022, June 2014, para. 616.

⁴³⁶ Kılıç, Aslı, İş ve Çalışma Hürriyetinin İhlali Suçu, 1. Baskı, 2019, Legal Yayıncılık, İstanbul, 71; Özbek, Veli/Kanbur, M. Nihat/Doğan, Koray/Bacaksız, Pınar/ Tepe, İlker, Türk Ceza Hukuku Özel Hükümler, 5. Baskı, 2013, Seçkin Yayıncılık, 417.

⁴³⁷ Tezcan, Durmuş/Erdem, Mustafa Ruhan/Önok, Murat, Teorik ve Pratik Ceza Özel Hukuku, Güncellenmiş 16. Baskı, 2018, Seçkin Yayıncılık, 579; Hafızoğulları, Zeki/Özen, Muharrem, Türk Ceza Hukuku Özel Hükümler: Kişilere Karşı Suçlar, 3. Baskı, 2013, US-A Yayıncılık, Ankara, 215.

⁴³⁸ Erdem, M. Ruhan/Önok, Murat, "İş ve Çalışma Hürriyetinin İhlali Suçu" (TCK m. 117)", MESS Sicil İş

İşin durmasına sebep olan suç ile esas olarak korunan değer, kişiye ait iş ve çalışma hürriyetidir⁴³⁹.

Bu noktada, hükümdeki “işin durması” ifadesinden tek bir işçinin işini yapamamasının da bu kapsamda değerlendirilip değerlendirilemeyeceği konusunun açıklığa kavuşturulması gerekir. Örneğin, bir matbaada sadece dizgi ustasının işini yapması cebir veya tehditle engellenirse, bir başka işçi ile söz konusu dizgi işi yapılmış olsa bile çalışması engellenen işçi yönünden iş durmuştur.

Ancak, kanunda çalışmanın değil, işin durmasından bahsedilmektedir; dolayısıyla doktrinde de, her ne kadar maddenin bütününden bireysel çalışma hürriyeti korunsun da, hükümdeki düzenlemenin özel bir nitelik taşıdığı ve bireysel çalışma hürriyetinden çok kolektif şekilde yürütülen faaliyetin korunduğunun anlaşıldığı belirtilmiştir⁴⁴⁰.

Diğer taraftan, işin durmasına neden olan suçun faili herkes olabilir, faile ilişkin özel bir nitelik aranmamaktadır. Ancak, TCK'nın 119. maddesinde cezayı artıran haller yer almaktadır. Buna göre,

“(...) iş ve çalışma hürriyetinin ihlali suçlarının; a) Silahla, b) Kişinin kendisini tanınmayacak bir hale koyması suretiyle, imzasız mektupla veya özel işaretlerle, c) Birden fazla kişi tarafından birlikte, d) Var olan veya var sayılan suç örgütlerinin oluşturdukları korkutucu güçten yararlanılarak, e) Kamu görevinin sağladığı nüfuz kötüye kullanılmak suretiyle, işlenmesi halinde, verilecek ceza bir kat artırılır (...)”. Söz konusu hüküm göz önüne alındığında, bu şartların oluşması halinde fail hakkında bu doğrultuda değerlendirme yapılacaktır.

Suçun mağduru ise, m. 117/4 hükmünde açıkça “işçiyi veya işverenlerini” ifadesi bulunması nedeniyle, yalnızca işçi ve işverenler olabilecektir. Zira söz konusu suç ancak bir iş üzerinde işlenebileceğinden, mağdurun da suç konusu iş ile ilgisi olan kimse olması gerekecektir⁴⁴¹.

İşin durmasına ilişkin suç konusundaki bir Yargıtay kararında, “*Sanıkların fabrikanın giriş yolunu kapatarak kamyonların fabrikaya girmesine engel oldukları, yükü bekleyen gemiye malın yetiştirilemediği ve ihracatın iptal edildiği olayda; sanıkların iş ve çalışma hürriyetine engel olmak için işledikleri tehdit eylemleri sırasında olay yerinde bulunup suçu doğrudan*

Hukuku Dergisi, Aralık 2010, S. 10, 259.

⁴³⁹ Öztürk, M. Onat, Türk Ceza Hukukunda İş ve Çalışma Hürriyetinin İhlali Suçu, 1. Baskı, 2006, Legal Yayıncılık, İstanbul, 231-232.

⁴⁴⁰ Öztürk, 232.

⁴⁴¹ Öztürk, 233.

doğruya birlikte işledikleri ve eylemlerin bütününden sorumlu oldukları, yolun kapatıldığı yere birlikte gittikleri, eylemlerin ani gelişmediği, iş ve çalışma özgürlüğünü engellemek için orada bulduklarını bildiklerinin tüm dosya kapsamında anlaşıldığı gözetilmelidir” değerlendirmesi yapılmıştır⁴⁴².

Ayrıca belirtmek gerekir ki, yasal grev halinde bu hükmün uygulanması mümkün değildir. Yasal grevin de baskı unsuru taşıdığı kabul edilse dahi, cebir ve tehdit bulunmamaktadır. Ancak, kanun dışı grev halinde, suçun unsurlarının bulunması durumunda TCK m. 177/4 hükmü uygulanabilecektir⁴⁴³.

2) Mala Zarar Verme

Kanun dışı grev sırasında işyerine zarar verilmesi, araç-gereçlerin tahrip edilmesi halinde TCK'nın 151 ve 152. maddelerinde düzenlenen mala zarar verme suçu gündeme gelebilir.

Kanunun 151. maddesinde, “(1) Başkasının taşınır veya taşınmaz malını kısmen veya tamamen yıkan, tahrip eden, yok eden, bozan, kullanılamaz hale getiren veya kirleten kişi, mağdurun şikâyeti üzerine, dört aydan üç yıla kadar hapis veya adli para cezası ile cezalandırılır” hükmü yer almaktadır.

Mala zarar verme suçunda korunan hukuki değer mülkiyet hakkıdır; malın özgülendiği amaca uygun kullanılmasını önemsiz sayılmayacak derecede azaltan bir zararın meydana gelmesi yeterli olup, malın maddi olarak zarar görmüş olmasına gerek yoktur⁴⁴⁴. Suçun konusu taşınır mallar olabileceği gibi, taşınmaz mallar da olabilir⁴⁴⁵.

Doktrinde, mala zarar verme suçunun söz konusu olabilmesi için malın az da olsa maddi veya manevi bir değer taşıması gerektiği ifade edilmektedir⁴⁴⁶. Dolayısıyla, değeri hemen hemen yok sayılan maddeler bakımından suç işlenemeyecektir⁴⁴⁷. TCK'nın 152. maddesinde ise söz konusu suçun nitelikli halleri düzenlenmektedir. Bu maddedeki haller, suçun mağduruna, eşyanın niteliğine ve zarar vermek amacıyla kullanılan eşyaya göre belirlenmektedir⁴⁴⁸.

Söz konusu maddenin birinci fıkrasında “*Mala zarar verme suçunu, (...) (e)Grev veya lokavt*

⁴⁴² Yarg. 4. CD., 11.07.2014 T., 2014/2171 E., 2014/24474 K., www.kazanci.com, E.T.08.03.2019.

⁴⁴³ Kaptan, Efekan, “İş ve Çalışma Hürriyetinin İhlali Suçu”, Terazi Hukuk Dergisi, S. 99, Kasım 2014, 56.

⁴⁴⁴ Tezcan/Erdem/Önok, 533.

⁴⁴⁵ Soyaslan, Doğan, Ceza Hukuku Özel Hükümler, Gözden Geçirilmiş 9. Baskı, 2012, Yetkin Yayınları, 453.

⁴⁴⁶ Özbek/Kanbur/Doğan/Bacaksız/Tepe, 621.

⁴⁴⁷ Dönmezer, Sulhi, Kişilere ve Mala Karşı Cürümler, 16. Baskı, 2001, Beta, İstanbul, 556.

⁴⁴⁸ Soyaslan, 455.

hallerinde işverenlerin veya işçilerin veya işveren veya işçi sendika veya konfederasyonlarının maliki olduğu veya kullanımında olan bina, tesis veya eşya hakkında, (...) işlenmesi halinde, fail hakkında bir yıldan dört yıla kadar hapis cezasına hükmolunur” denilmektedir⁴⁴⁹.

Bu düzenleme, mülga 765 sayılı TCK’ da bulunmayan yeni bir düzenlemedir. Bu bent kapsamında işçi veya işverenlerin veya bunların oluşturdukları sendika veya üst kuruluşların kullanımında olan eşyalara zarar verilmesi mala zarar verme suçunun bir ağırlaştırıcı nedeni olarak sayılmıştır.

Düzenlemenin uygulanabilmesi için fiili işleyen, grev veya lokavtın söz konusu olduğu işyerindeki işçiler veya bu uyuşmazlığın tarafı olan sendikanın görevlileri ya da diğer üyelere biri olması şart değildir.⁴⁵⁰

⁴⁴⁹ Sur, İş Hukuku Toplu İlişkiler, 500.

⁴⁵⁰ Tezcan/Erdem/Önok, 576.

SONUÇ

Sendika ve toplu sözleşme hakkının ayrılmaz bir parçası olan grev hakkı, Anayasa'nın 54. maddesinde korunmaktadır. Kanuni greve ilişkin şartlar ise 6356 sayılı STİSK'da düzenlenmektedir. Söz konusu Kanunda, daha önceki kanunlar dönemindeki uluslararası denetim organlarının eleştirilerinin dikkate alındığı ve bu doğrultuda olumlu bazı değişikliklerin yapıldığı görülmektedir.

Ancak, hala grev ve toplu eylem hakkı, kamu görevlilerinin grev hakkı, grev yasakları ve grev erteleme gibi temel konularda uluslararası sözleşmeler ve denetim organlarının görüşlerine maalesef uyum sağlanamamıştır. Türk hukukunda kanuni grev, sadece toplu iş sözleşmesi görüşmeleri sırasında uyuşmazlığın ortaya çıkması halinde uygulanabilmektedir. Bu sıkı şekil şartı, AIHM, Avrupa Sosyal Haklar Komitesi ve Sendika Özgürlüğü Komitesi içtihadına aykırı olarak değerlendirilmektedir.

Açıklanan görüşler doğrultusunda, grev hakkının mevzuatımızda düzenlenen kapsamı gözden geçirilmeli; uluslararası sözleşmeler ve denetim organlarının grev ve toplu eylem hakkındaki görüşleri esas alınarak, barışçıl nitelikteki eylemlerin güvenceye alınmasına yönelik Anayasa'da ve 6356 sayılı STİSK'da değişiklik yapılmalıdır.

Bu noktada önem taşıyan bir başka husus ise, uluslararası sözleşmelerin ve denetim organları kararlarının iç hukukumuz karşısındaki konumudur. Konuya ilişkin düzenleme Anayasa'nın m. 90/son hükmünde yer almaktadır. Buna göre, usulüne göre yürürlüğe konulmuş temel hak ve özgürlüklere ilişkin uluslararası sözleşmeler ile kanunların aynı konuda farklı hükümler içermesi nedeniyle çıkabilecek uyuşmazlıklarda, uluslararası sözleşme hükümleri esas alınmalıdır. Ancak, Anayasa'nın m. 90/son hükmünün uygulanması konusunda, özellikle Yargıtay kararlarında, gerek AIHM gerekse Türkiye'nin taraf olduğu diğer uluslararası sözleşmelere yorum ve/veya tanım amacıyla başvurulduğu görülmekteyse de, sözleşmelerin doğrudan uygulanması konusunda istikrarlı bir içtihat oluşmadığı dikkat çekmektedir.

Türk hukukunda, kamu görevlilerinin sendikal haklarına ilişkin düzenlemelerde, sendikal hakların ayrılmaz bir parçası olan grev hakkına yer verilmemiştir. Kamu görevlilerine yönelik genel bir grev yasağının bulunması, uluslararası denetim organları kararlarında ve ayrıca doktrinde eleştirilmektedir. Nitekim ILO Sendikal Özgürlükler Komitesi'nin Türkiye hakkındaki değerlendirmesinde, "...kamu hizmetinde grev hakkına getirilecek sınırlamaların, sadece devlet adına yetki kullanan kamu görevlileri ile hayati öneme sahip hizmetlerde (dar anlamıyla) çalışan kamu görevlileri ile sınırlı olabileceği..." belirtilmiştir.

Söz konusu normlar ve içtihat esas alınarak, Anayasa'nın 54. maddesinde yer alan grev hakkı, devlet memurları ve diğer kamu görevlilerine de tanınmalı, bununla birlikte, grev hakkına sahip olmayan kişiler açıkça 4688 sayılı Kamu Görevlileri Sendikaları Toplu Sözleşme Kanunu'nda düzenlenmelidir.

6356 sayılı Kanun'da eleştirilen bir diğer konu ise grev yasaklarıdır. Zira Kanunda oldukça geniş bir çerçevede grev yasakları öngörülmüştür. Söz konusu grev yasakları Avrupa Sosyal Haklar Komitesi ile ILO denetim organları tarafından eleştirilmektedir. Bu nedenle, 6356 sayılı Kanun'da her ne kadar önceki kanunlara göre grev yasaklarının azaldığı görülse de, uluslararası denetim organlarının kararları esas alınarak, grev yasağı dar kapsamda değerlendirilmeli ve yasağın sınırları açıkça Kanunda belirlenmelidir.

Diğer taraftan, 6356 sayılı Kanun'da değişikliğe ihtiyaç duyulan bir diğer düzenleme grevin ertelenmesi konusudur. Sendika Özgürlüğü Komitesi tarafından, grevi erteleme yetkisinin idari bir makama verilmesi öteden beri eleştirilmekte olup, söz konusu yetkinin taraflarca güven duyulan bağımsız bir organda olması gerektiği ifade edilmektedir. Mevzuatta, söz konusu eleştiriler dikkate alınarak değişiklik yapılması zorunluluğu ortaya çıkmaktadır.

Ayrıca, grevin ertelenmesine ilişkin kararlarda genel sağlık veya milli güvenlik gerekçe gösterilirken, bu gerekçeleri açıklayan somut bir dayanağın gösterilmemesi bir diğer sorunu oluşturmaktadır. Öte yandan doktrinde, bu gerekçelerle sıklıkla grev erteleme yoluna gidilmesinin, bir nevi grev yasağına yol açtığı görüşü ifade edilmektedir. Bu nedenle, özellikle genel sağlık ve milli güvenlik kavramları kanun ile açıklığa kavuşturulmalı, bu sebeplere dayanan grevin ertelenmesi kararlarında, somut gerekçelere yer verilmesine yönelik zorunluluk kanunda düzenlenmelidir.

Grevin, kanuna uygun bir grev olup olmadığı, kanun dışı grev halinde uygulanacak hukuki ve cezai sonuçlar açısından önem taşımaktadır. 6356 sayılı STİSK'da, mülga 2822 sayılı Kanun'un aksine hapis cezasına yer verilmemiş, bunun yerine idari para cezaları öngörülmüştür. Söz konusunun değişiklik ILO'nun eleştirilerine uygun olması bakımından olumlu bir adımdır.

KAYNAKÇA

Akbulut, Olgun, “AİHS ile AİHM Kararlarına İç Hukuka Etkisi”, İş Hukukunda Güncel Sorunlar (5), 2015, Seçkin Yayıncılık.

Aktay, Nizamettin, Toplu İş Sözleşmeleri ve Toplu İş Uyuşmazlıklarının Çözüm Yolları, 1990, Ankara.

Aktay, Nizamettin, Toplu İş Hukuku, Ankara 2015, Gazi Kitabevi.

Akyiğit, Ercan, İş Hukuku, 11. Baskı, 2016, Ankara, Seçkin Yayıncılık.

Akyiğit, Ercan, “İş Mücadelesi Aracı Olarak Grev Kıırma Primi ve Meşruluğu Sorunu”, Çimento İşveren Dergisi, Kasım 1993, C. 7, S. 6, 10-18.

Alpagut, Gülsevil, “6356 sayılı Kanunun Avrupa Konseyi, AB ve ILO Normalarına Uyumu Açısından Değerlendirilmesi”, İş Hukukunda Güncel Sorunlar (3), Haziran 2013, Seçkin, 113-148.

Alpagut, Gülsevil, “Toplu Eylem Hakkı ve Sınırları – Yargıtay’ın Konuya İlişkin Bir Kararının Düşündürdükleri”, İÜHFM, C. 74, Prof. Dr. Fevzi Şahlanan’a Armağan, 851-875.

Alpagut, Gülsevil, “Türk Borçlar Kanunu’nun Hizmet Sözleşmesinin Devri Sona Ermesi, Rekabet Yasası, Cezai Şart ve İbranameye İlişkin Hükümleri”, Legal İHD, 2011/31, 913-359.

Alpagut, Gülsevil, Çalışma Yaşamına İlişkin Anayasal Değişikliklere Genel Bir Bakış”, Çimento İşveren Dergisi, Y. 2010, C. 24, S. 4, 8-25.

Aydemir, Murteza, “Grev Hakkının Niteliği ve Uluslararası Belgelerdeki Yeri”, Prof. Dr. Kemal Oğuzman’a Armağan, İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Türk Milli Komitesi, 1997, Ankara, 269-298.

Barokas, Yakup, “Kanun Dışı Grevde İşverenin Fesih Hakkı”, İstanbul Barosu Dergisi, S. 3-4, 1973, 357-370.

Baskan, Esra, Haklı Nedenle Fesih Hakkının Kullanılmasına İlişkin Türk Borçlar Kanunu’nun Getirdiği Yeni Düzenlemeler ve İş Kanunu’na Etkisi”, Legal İHSGHD, S. 35, C. 9, Y. 2012, 105-124.

Baycık, Gaye, Sosyal Diyalog, Örgütlenme Özgürlüğü ve Toplu Sözleşme Hakkına İlişkin ILO ve AB Standartlarına Uyum Değerlendirilmesi ve Öneriler, Çalışma Hayatında Sosyal Diyalogun Geliştirilmesi Projesi, ILO Türkiye Ofisi, 2019, Ankara.

Bernard, Catherine, EC Employment Law, Third Edition, 2006.

Beyoğlu, Cem Ümit, “AİHM Kararları Işığında Kamu Görevlilerinin Grev Hakkı”, TBB Dergisi, Y. 2018, S. 135, 77-118.

Birben, Erhan, “Yargı Kararları Işığında Toplu Eylem Bakımından Ölçülülük Denetimi”, İş Hukukunda Yeni Yaklaşımlar II, 2018, İstanbul, Beta, 1-30.

Bozkurt Yüksel, Armağan Ebru, “Hukuki Grev Kavramı”, MESS Sicil İş Hukuku Dergisi, Y. 2010, S. 20, 111-121.

Caniklioğlu, Nurşen, “6356 Sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanununda Toplu İş Uyuşmazlıklarının Çözümüne İlişkin Hükümlerde Yapılan Değişiklikler”, Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu Bilgilendirme Semineri, 14 Şubat 2013/İzmir, TİSK, 63-95.

Caniklioğlu, Nurşen, “6356 Sayılı Kanuna Göre Grev Yasakları ve Grevin Ertelenmesi”, Çalışma ve Toplum, 2013/4, 289-316.

Caniklioğlu, Nurşen, “Sosyal Hukukun Bir Görevi Olarak Ayrımcılıktan Kaçınma ve Mağduriyetin Giderilmesi” İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Türk Milli Komitesi: 30. Yıl Armağanı, 2006, İstanbul.

Centel, Tankut, “Metal Sektöründeki Son İş Bırakma Eylemleri Nedeniyle İşten Çıkarmalar”, MESS Sicil İş Hukuku Dergisi, S.36, Y.2016, 9-16.

Çelik, Nuri, “İşin, İşyerinin ve İşin Gereklere Sebebiyle İş Sözleşmesinin İşverence Feshinde Eşit Davranma Borcu”, MESS Sicil İş Hukuku Dergisi, Aralık 2006, S.4, 5-12.

Çelik, Nuri/Caniklioğlu, Nurşen/ Canbolat, Talat, İş Hukuku Dersleri, Yenilenmiş 31. Bası, 2018, Beta, İstanbul.

Çetin, Evra, İnsan Hakları Avrupa Sözleşmesi'nin 8-11. Maddeleri Bağlamında Çalışanların Hakları, 2015, On İki Levha Yayınları, İstanbul.

Çifter, Algun, Türk Hukukunda Grevin Hizmet Akdine Etkisi, 2001, Kocaeli Üniversitesi Basımevi.

Çil, Şahin, “Geçerli Nedene Dayanan Fesihle İşverenin Eşit Davranma Borcu”, Legal Yargı Kararları ve İncelemeleri Dergisi, Y. 2007, S. 5.

Demir, Fevzi, En Son Yargıtay Kararları Işığında İş Hukuku ve Uygulaması, 11. Baskı, 2018, İzmir.

Demir, Fevzi, Sorularla Toplu İş Hukuku, TBB Yayını, 2006.

Demir, Fevzi, “Toplu İş İlişkileri Açısından Yargıtay’ın 2005 Yılı Kararlarının Değerlendirilmesi”, Yargıtay’ın İş Hukukuna İlişkin Kararlarının Değerlendirilmesi (2005), 2007, Ankara, Legal.

Doğan, Sevil, “Toplu Eylem Hakkı ve Siyasi Grev Bağlamında Bir Yargıtay Kararı İncelemesi” Çalışma ve Toplum Dergisi, Y. 2014, S. 40, 305-333.

Doğan Yenisey, Kübra, “Eşit Davranma İlkesinin Uygulanmasında Metodoloji ve Orantılılık İlkesi”, Legal İHSGHD, 2005/7, 974-1003.

Doğan Yenisey, Kübra “İşverenin Sözleşmenin Feshinde Eşit Davranma Borcuna İlişkin İki Yargıtay Kararının Düşündürdükleri”, MESS Sicil İş Hukuku Dergisi, Y. 2006, Haziran, S.2, 60-65.

Dönmezer, Sulhi, Kişilere ve Mala Karşı Cürümler, 16. Baskı, 2001, Beta, İstanbul.

Dulay Yangın, Dilek, “Grev Ertelemesine İlişkin Yasal Değişikliklerin Değerlendirilmesi-Uluslararası Normlara Uyum Sorunu”, İş Hukukunda Yeni Yaklaşımlar II, 2018, İstanbul, Beta, 247-271.

Ekmekçi, Ömer, Toplu İş Hukuku Dersleri, 2018, İstanbul, On İki Levha Yayınları.

Ekonomi, Münir, İş Hukuku, C. 1, 3. Baskı, 1984, İstanbul.

Engin, Murat, “İnsan Haklarına İlişkin Uluslararası Hukuk ve Türk Hukuku Anayasa 90 Son Cümle Hükmü ve Toplu Eylemler Üzerine”, Sosyal Güvenlik Dergisi C.5, S. 2, Ankara, 9-36.

Erdem, M. Ruhan/Önok, Murat, “İş ve Çalışma Hürriyetinin İhlali Suçu” (TCK m. 117)”, MESS Sicil İş Hukuku Dergisi, Aralık 2010, S. 10, 253-263.

Ertürk, Şükran, İş İlişkisinde Temel Haklar, 1. Baskı, 2002, Ankara, Seçkin Yayıncılık.

Esener, Turhan, İş Hukuku, Ankara, 1978.

Gernigo, B./Odero, A./Guido, H., ILO Principles Concerning The Right To Strike, ILO, Geneva, 2000.

Gözübüyük, A. Pulat, Mücbir Sebepler ve Beklenmeyen Haller, 1977, Ankara.

Gülmez, Mesut, Sendikal Hakların Ulusalüstü Kuralları, Oluşumu ve Uygulanması (1919-2014), 2. Baskı, 2014, Hatiboğlu Basım.

Gülmez, Mesut, “Toplu Eylem Hakkına Dahil Protesto Grevleri, Yasa Dışı grev Değildir: Yargıtay 7. Hukuk Dairesi Kararı Karar Eleştirisi”, Çalışma ve Toplum Dergisi, 2014/4, S. 43, 233-255.

Gülmez, Mesut, “Gözden Geçirilmiş Avrupa Sosyal Şartı’na Uyum Sağlayabilecek Miyiz?”, Çalışma ve Toplum Dergisi, 2007/1 (12), 27-52.

Gülmez, Mesut, Sendikal Haklarda Uluslararası Hukuka ve Avrupa Birliği’ne Uyum Sorunu, 2. Baskı (Tıpkı Basım), 2006, Belediye-İş Yayınları.

Gülmez, Mesut, Dünyada Memurlar ve Sendikal Haklar, 1996, TODAİE, Ankara.

Gülver, Ender, “Türk Borçlar Kanunu’nda İş Sözleşmesinin Derhal Feshi”, Legal İHSGHD, S. 31, C. 8, Y. 2011.

Günday, Metin, İdare Hukuku, 11. Bası, 2017, Ankara.

Güneş, Başak, “Uluslararası Sözleşmelerin Doğrudan Uygulanabilirliği Bağlamında Türkiye’nin Taraf Olduğu Sendikal Haklara İlişkin Sözleşmeler”, İş Hukukunda Yeni Yaklaşımlar II, 2018, İstanbul, Beta, 56-87.

Gürsel, İlke, “İdari Kararla Greve Müdahale”, DEÜ Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi, C. 18, S. 4, Y. 2016, 617-53.

Güzel, Ali, “Toplu İş İlişkileri Açısından Yargıtay’ın 2013 Yılı Kararlarının Değerlendirilmesi”, Yargıtay’ın İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Kararlarının Değerlendirilmesi 2013, On İki Levha Yayıncılık, Kasım 2017.

Güzel, Ali, “ILO Normlarının İç Hukuka Etkisi ve Türk İş Hukukunun Gelişmesine Katkısı”, İş Hukuku ve Milli Güvenlik Hukuku Türk Milli Komitesi 20. Kuruluş Yılı Kutlama Semineri, 1997, Kamu-İş, Ankara, 3-49.

Güzel, Ali, “3008 sayılı İş Yasasının Önemi ve Başlıca Hükümleri”, Sosyal Siyaset Konferansları Dergisi, Y. 1986, S. 35-36.

Güzel, M. Şehmus, Türkiye’de İşçi Hareketi 1908-1984, 1. Basım, Şubat 1996, Kaynak Yayınları.

Hafizoğulları, Zeki/Özen, Muharrem, Türk Ceza Hukuku Özel Hükümler: Kişilere Karşı Suçlar, 3. Baskı, 2013, US-A Yayıncılık, Ankara.

Kabakçı, Mahmut, Grev ve Lokavt, 2004, Emo Yayınevi.

Kandemir, Murat, “Grev hakkı ve Sınırlandırılması”, İş Dünyası ve Hukuk Prof. Dr. Tankut Centel’e Armağan, İstanbul Üniversitesi Yayınları, No: 5006, 2011, İstanbul, 300-329.

Kaptan, Efekan, “İş ve Çalışma Hürriyetinin İhlali Suçu”, Terazi Hukuk Dergisi, S. 99, Kasım 2014, 50-58.

Kandemir, Murat/Yardımcıoğlu, Didem, “İş Hukukunda Eşitlik İlkesi,” Dicle Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi, C. 9, S.30-31, Y. 2014.

Kapani, Münci, İnsan Haklarının Uluslararası Boyutları”, 1991.

Kaya, Pir Ali/Güler, Ceyhun, (2015/1), Uluslararası İnsan Hakları Hukukunda Toplu Eylem Hakkı, Sosyal Siyaset Konferansları, Sayı 68, 105-126.

Keser, Hakan, “4857 sayılı İK’na Göre, İşverenin İş Sözleşmesi Yapma ve İş İlişkilerinde Eşit İşlem Yapma Yükümlülükleri ve Bunlara Aykırı Davranılması Durumunda Karşılaşacağı Yaptırımlar” Kamu-İş Dergisi, Y. 2004, C.7, S.4.

Kılıç, Aslı, İş ve Çalışma Hürriyetinin İhlali Suçu, 1. Baskı, 2019, Legal Yayıncılık, İstanbul.

Kılıçoğlu, Mustafa, Sorumluluk Hukuku, C. 1 Sözleşme Dışı Sorumluluk, 1. Baskı, 2002, Turhan Kitabevi, Ankara.

Kılıçoğlu, Mustafa/Şenocak, Kemal, İş Kanunu Şerhi, 3. Baskı, 2013, Legal.

Koç, Sedef, “Toplu İş Uyuşmazlığı Kavramı”, İş ve Sosyal Güvenlik Hukuku 2014 Yılı Toplantıları, İstanbul Barosu Yayınları, Mart 2017, 266-279.

Köksal, Duygu, “AİHM’nin Sosyal Haklara Bakışı ve Uyguladığı Yorum Metodu”, İş Hukukunda Güncel Sorunlar (5), 2015, Seçkin Yayıncılık, 55-70.

Kutal, Metin, “Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi” Yasasının Kimi Hükümlerinin İptali İstemi ile Anayasa Mahkemesine Açılan Davaya İlişkin Notlar”, Çalışma ve Toplum 2015/1, S. 44, 13-28.

Kutal, Metin, “Grev Hakkının Uluslararası Normları ve Türk Mevzuatının Bunlara Uyum Sorunu”, MESS Sicil İş Hukuku Dergisi, S. 12, 2008, 135-143.

Küpeli, Bülent/ Ürtiş, Metin, Türk İş Hukukunda Grev, Türk-İş Yayınları, 1996, Ankara.

Manav Özdemir, Eda, Türk Hukukunda Grevin İş Sözleşmesine Etkisi”, 2016, Ankara.

Mollamahmutoğlu, Hamdi/Astarlı, Muhittin/Baysal, Ulaş, İş Hukuku 6. Baskı, 2014, Ankara.

Narmanlıoğlu, Ünal, Grev, 1990.

Narmanlıoğlu, Ünal, “Grev Hakkının Düşmesi”, Prof. Dr. Kenan Tunçomağ’a Armağan, 1997, İstanbul, 302-328.

Narmanlıoğlu, Ünal, “Kanun Dışı Grevin uygulanması Dolayısıyla Ortaya Çıkan Zarardan Sorumluluk”, Prof. Dr. Nuri ÇELİK’e Armağan, C. 2, 2001, İstanbul, Beta.

Narmanlıoğlu, Ünal, “Kanun Dışı Grevin, Grevle İlgili İşçilerin İş İlişkilerine Etkileri”, Prof. Dr. Kemal Oğuzman’a Armağan, İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Türk Milli Komitesi, 1997, Ankara, 299-338.

Narmanlıoğlu, Ünal, Yorum, İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Akademik Forumu, Türkiye Toprak, Seramik, Çimento ve Cam Sanayi İşverenleri Sendikası, 15-18 Ekim 2013, Antalya, Legal Yayıncılık, 475-480.

Narmanlıoğlu, Ünal, İş Hukuku II Toplu İş İlişkileri, Yeni Mevzuata Göre Yazılmış 3. Baskı, 2016, İstanbul.

Odaman, Serkan, İşverenin Hizmet Sözleşmesini Ahlak ve İyiniyet Kuralları ve Benzerlerine Aykırılık Nedeniyle Fesih Hakkı, 2003, Ankara.

Oğuzman, M. Kemal, Hukuki Yönden Grev ve Lokavt, 1964 İstanbul.

Oğuzman, Hukuki Yönden İşçi-İşveren İlişkileri, 4. Baskı, C. 1, 1987, İstanbul.

Özbek, Veli/Kanbur, M. Nihat/Doğan, Koray/Bacaksız, Pınar/ Tepe, İlker, Türk Ceza Hukuku Özel Hükümler, 5. Baskı, 2013, Seçkin Yayıncılık.

Özcan, Durmuş, Gerekçeli-Açıklamalı-İçtihatlı İş Kanunları Şerhi, 2014, Adalet Yayınevi, Ankara.

Özdemir, M. Erdem, İş Sözleşmesinden Doğan Uyuşmazlıklarda İspat Yükü ve Araçları, 1. Baskı, 2006, Beta Yayınevi, İstanbul.

Özdemir, Erdem, “Ücret Artışında Eşitlik ve Adalet”, Legal İHSGHD, Y. 2005, S.5.

Özgen, Gülhan, Türk Hukukunda Yasa Dışı Grev, 1980, Trabzon, KATÜ Basımevi.

Özkaraca, Ercüment, “Toplu İş İlişkileri”, Yargıtay’ın İş Hukukuna İlişkin Kararlarının Değerlendirilmesi 2014, On İki Levha Yayınları, 227-411.

Öztürk, Berna, “Karşılaştırmalı Hukuk ve Türk Hukukunda Grev (Toplu Eylem) Hakkının Değerlendirilmesi: Üç Farklı Yargıtay Kararı Işığında Toplu Eylem Hakkı”, Çalışma ve Toplum Dergisi, 2016/4, 1793-1836.

Öztürk, M. Onat, Türk Ceza Hukukunda İş ve Çalışma Hürriyetinin İhlali Suçu, 1. Baskı, 2006, Legal Yayıncılık, İstanbul.

Özveri, Murat, Toplu İş İlişkileri Yasa Tasarısı ve Sendikal Haklar, 2012, Birleşik Metal-İş Yayınları.

Pulat, Pelin, “6356 sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu’nda İdari Para Cezaları”, MESS Sicil İş Hukuku Dergisi, S. 29, 2013, 231-247.

Reisoğlu, Safa, Borçlar Hukuku Genel Hükümler, 9. Baskı, 1993, Beta.

Reisoğlu, Seza, Toplu İş Sözleşmesi Grev ve Lokavt Kanunu Şerhi, 1986, Ankara.

Reynaud, Jean-Daniel, İş Uyuşmazlıkları Sosyolojisi, Çev. Güzel, Ali/Okur, Ali Rıza, 1986, İstanbul.

Seçer, H. Şebnem, “Endüstriyel uyuşmazlık Biçimi Olarak Grevin Sosyolojik Açıdan Değerlendirilmesi”, Çalışma ve Toplum, 2007/1, 141-168.

Senyen Kaplan, E. Tuncay, Bireysel İş Hukuku, yenilenmiş 8. Baskı, 2017, Ankara.

Sevimli, Ahmet, “4857 sayılı İş Yasası Çerçevesinde İş Sözleşmesinin İşveren Tarafından Feshine Genel Bakış ve Tekbiçim (Yeknesak) Fesih Usulü Bulunmayışının Yaratacağı Olası Sorunlar”, Çimento İşveren Dergisi, Kasım 2014, 4-22.

Soyaslan, Doğan, Ceza Hukuku Özel Hükümler, Gözden Geçirilmiş 9. Baskı, 2012, Yetkin Yayınları.

Soyer, M. Polat “Hizmet Sözleşmesinin Sona Ermesine İlişkin “Yeni” Türk Borçlar Kanunu Hükümleri ve İş Hukuku Bakımından Önemi”, MESS Sicil İş Hukuku Dergisi, Haziran 2011, S. 22, 12-21.

Sur, Melda, İş Hukuku Toplu İlişkiler, 8. Baskı, 2019, Ankara, Turhan Kitabevi.

Sur, Melda, “6356 sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanununun Uluslararası Normlar Açısından Değerlendirilmesi”, Çalışma ve Toplum 2013/4, 317-356.

Sur, Melda, “6356 sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu’nda Grev Hakkı”, MESS Sicil İş Hukuku Dergisi, Aralık 2012, 163-171.

Sur, Melda, “İzinde Olan İşçinin Yasa Dışı Greve Katılması”, MESS Sicil İş Hukuku Dergisi, 2009, S. 14.

Sur, Melda, “Siyasi Grev”, Çalışma ve Toplum, 2009/4 11-26.

Sur, Melda, Grev Kavramı (Türk ve Fransız Hukuku Açısından Karşılaştırmalı Bir İnceleme), 1987, İzmir, Dokuz Eylül Üniversitesi Yayınları.

Sümer, Haluk Hadi, İş Hukuku Uygulamaları, 2010, Mimoza Yayınları, Konya.

Süzek, Sarper, İş Hukuku, Yenilenmiş 16. Baskı, 2018, Beta, İstanbul.

Süzek, Sarper, “İş Hukukunda Disiplin Cezaları”, Çalışma ve Toplum, Y. 2011, S. 28, 9-17.

Talas, Cahit, Sosyal Ekonomi, 3. Baskı, 1972, Ankara.

Tezcan, Durmuş/Erdem, Mustafa Ruhan/Önok, Murat, Teorik ve Pratik Ceza Özel Hukuku, Güncellenmiş 16. Baskı, 2018, Seçkin Yayıncılık.

Tuncay, A. Can/Kılıç, Şebnem, “Kamu Otoritesinin Toplu Pazarlık Sürecine Müdahalesi” İÜHFİM, Prof. Dr. Fevzi Şahlanan’a Armağan, C. II, Özel Sayı, 2016, İstanbul.

Tuncay, A. Can/Savaş Kutsal, F. Burcu, Toplu İş Hukuku, 6. Bası, Beta, 2017.

Tuncay, A. Can, “İş Hukukunda Eşit Davranma İlkesi”, İş ve Sosyal Güvenlik Hukuku, Sorunlar ve Çözüm Önerileri, Galatasaray Üniversitesi/İstanbul Barosu 2006 Yılı Toplantısı, 2007, İstanbul.

Tunçomağ, Kenan/Centel, Tankut, İş Hukukunun Esasları, 9. Baskı, 2018, İstanbul, Beta.

Tunçomağ, Kenan, İş Hukukunun Esasları, İstanbul, 1989.

Turan, Kamil, “Dünyada ve Türkiye’de Kamu Görevlileri Sendikalarının Hukuki Gelişmeleri”, Kamu-İş Dergisi, Y. 1999, C. 4, S. 4, 1-14.

UÇÖ Örgütlenme Özgürlüğü Komitesi Kararları Derlemesi, 6. Baskı, ILO, 2018, (Çeviri: Doç. Dr. Çağla Ünlütürk Ulutaş). (UÇÖ Kararlar Derlemesi)

Uçkan Hekimler, Banu, “Anayasa Mahkemesi’nin Sendikal Haklara İlişkin İptal Kararlarının Genel Bir Değerlendirilmesi, Çalışma ve Toplum Dergisi, 2015/4, 11-34.

Uşan, Fatih, “İş Sözleşmesinin Feshinde İşverenin Eşit Davranma Borcu Var mıdır?”, Legal İHSGHD, Y. 2005, S. 7.

Ünsal, Engin, “Grev Hakkının Geleceği”, TBB Dergisi, Y. 2011, S. 92.

Yıldız, Gaye Burcu, İşverenin Eşit İşlem Yapma Borcu, 2008, Ankara, Yetkin Yayıncılık.

(EK)

ÖZGEÇMİŞ

Kişisel Bilgiler

Adı/Soyadı : Ayşe Öykü Arslan
Doğum Yeri ve Tarihi : Ankara / 01 Mart 1991

İletişim

GSM : 0539 917 34 28
E-mail : oyku.unsay@gmail.com

İş Deneyimi

Mayıs 2015 - : Çimento Endüstrisi İşverenleri Sendikası / Avukat
Ağustos 2013 – Ocak 2015 : Andıç Hukuk Ofisi / Staj

Eğitim

Şubat 2017 – Mayıs 2019 : Kadir Has Üniversitesi / Özel Hukuk Tezli Yüksek Lisans Programı
2009 – 2013 : İstanbul Üniversitesi / Hukuk
2005 – 2009 : Ankara Bahçelievler Anadolu Lisesi
1997 – 2009 : Gülen Muharrem Pakoğlu İlköğretim Okulu

Sertifikalar

Mart 2018 : The Program On Industrial Relations and Human Resource Management (Tokyo/Japan)
Şubat 2017 : HR Masters (PERYÖN)
Ekim 2015 : İnsan Kaynakları Yönetimi Uzmanlık Sertifikası (Boğaziçi Üniversitesi Yaşam Boyu Eğitim Merkezi)
Temmuz – Ağustos 2012 : EF Language School of English, Boston
2010 – 2012 : Wall Street English, Upper Intermediate