

6356 Sayılı Kanuna Göre Grev Yasakları ve Grevin Ertelemesi

Nurşen CANIKLIOĞLU*

Özet: İşçilerin taleplerini işverene kabul ettirebilmeleri için sahip oldukları en önemli silah grevdir. Bu nedenle çağdaş hukuk sistemleri işçinin grev hakkını en geniş biçimde kullanılabilmesine olanak sağlayacak düzenlemeler öngörmektedir. 6356 sayılı Kanun ise öngördüğü grev yasakları ile konuda pek çok sınırlama ve yasaklama içermektedir. Gerçekten Kanunda grevin yasak olduğu işler ve işyerleri oldukça geniş düzenlenmiştir. Bunun gibi 6356 sayılı kanunda grev hakkının kullanımını olanaksız hale getirebilen bir diğer kurum da grev ertelemesidir. 2822 sayılı Kanun döneminde de büyük eleştirilere neden olan grev erteleme si hemen hemen aynı hükümlerle 6356 sayılı Kanuna alınmıştır. Bu çalışmada grev yasakları ve grev erteleme si ILO'nun konuya ilişkin görüşleri de belirtilerek incelenecektir.

Anahtar kelimeler: Grev hakkı, kanuni grev, siyasi grev, grev yasakları, grev erteleme si.

Bans Of Strike And Adjournment of Strike According to The Law Numbered 6356

Strike is the most important instrument of the employees to make the employer agree on their requests. That's why the regulations guaranteeing the right of strike to be exercised broadly are made in the modern law systems, while by the Law numbered 6356 many limitations and bans about strike keep on. As per this Law the works and workplaces, which strikes are banned on, are regulated in a broad sense. Moreover the adjournment of strike makes the exercise of the right impossible. The adjournment of strike, which was criticized while the Law numbered 2822 were in force, is similarly regulated in the Law numbered 6356. In this article bans of strike and adjournment of strike will be analysed in the light of the opinions of ILO.

Key words: right of strike, legal strike, political strike, bans of strike, adjournment of strike

* Prof. Dr. M.Ü. Hukuk Fakültesi

Giriş

Uzun yıllar uygulanan ve birçok yönden eleştirilere uğrayan 2821 sayılı Sendikalar Kanunu ile 2822 sayılı Toplu İş Sözleşmesi Grev ve Lokavt Kanunu 18.10.2012 tarihli ve 6356 sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu (RG., 07.11.2012, 28460) ile yürürlükten kaldırılmış ve toplu iş hukuku sistemimizde yeni bir dönem başlamıştır. 6356 sayılı Kanun, sendikal güvenceler ve toplu iş sözleşmesi yetkisinde önemli değişiklikler getirirken diğer konularda çok temel değişiklikler yapıldığından söz etmek mümkün değildir. Gerçekten Kanun birçok konuda değişiklik yapmış ama bu değişiklikler genellikle uygulamada karşılaşılan bazı sorunlara çözüm getirme amacı taşımış, Kanunun temel felsefesinde bir farklılık yaratmamıştır (Caniklioğlu, 2013:63).

Bu durumu Kanunun toplu iş uyuşmazlıklarının çözümüne ilişkin Dokuzuncu ve devamı bölümlerinde de görmek mümkündür. 6356 sayılı Kanun grev kavramı ve özellikle bu makalenin konusunu oluşturan grev yasakları ve grev ertelenmesi konusunda 2822 sayılı Kanundaki düzenlemeleri bazı küçük değişikliklerle aynen esas almıştır.

Öte yandan Kanunda toplu iş uyuşmazlıklarına ilişkin hiç değişiklik yapılmadığından söz etmek de mümkün değildir. Örneğin daha önce 2822 sayılı Kanunda yer alan siyasi grev, genel grev ve dayanışma grevinin kanun dışı grev sayılacağına ilişkin hükme 6356 sayılı Kanunda yer verilmemiş, bunun gibi daha önce grev yasakları kapsamında olan bazı işler bu kapsamdan çıkarılmıştır. Yine önemli sayılabilecek bir diğer değişiklik olarak grev ve lokavt hükümlerine aykırılıkların yaptırımını hapis cezası yerine idari para cezası biçiminde belirlenmiştir.

Biz aşağıda 6356 sayılı Kanunda öngörülen grev yasakları ve grev ertelenmesi kurumunu ele alacağız. Grev yasaklarını incelerken sadece Kanunun 62. maddesindeki yasaklara yer vermeyip kanuni grev kavramını da ele alarak Kanundaki grev yapılmasının mümkün olmadığı halleri de inceleyeceğiz.

6356 Sayılı Kanun Bakımından Grev Kavramı

Genel Olarak Grev Hakkı ve Grev Kavramı

Hukuk sistemlerinde grevin bir hak olarak kabulü ve tanınması sendika hakkı ya da toplu iş sözleşmesi hakkından daha uzun zaman almıştır. Zira grevin özünde çalışmamak suretiyle sözleşmenin diğer tarafını bir şey yapmaya ya da yapmamaya zorlamak yattığı için bu durum Borçlar Hukukunun klasik yaklaşımına göre bir borca aykırılık oluşturur. Bunun dışında grev bazen sadece karşı tarafa değil, toplumsal düzene ve üretime de zarar verir (Sur, 1987:390).

Bu yönlerine karşın grev toplumda sosyal denge ve düzen kuran bir işleve de sahiptir. Gerçekten işçi ekonomik açıdan güçlü olan işveren karşısında ancak grev sayesinde taleplerini kabul ettirebilir ve eşitlik ancak bu şekilde sağlanabilir. İşte bu

nedenle grev çağdaş hukuk sistemlerinde korunan ve güvence altına alınan bir hak niteliğine kavuşmuştur.

Grev kavramını biri sosyolojik diğeri hukuki olmak üzere iki farklı açıdan tanımlamak mümkündür. Sosyolojik anlamda grev, “mesleki bir grubun karşı koymak istediği bir durum veya karar karşısında işi bırakmak suretiyle direnmesi” şeklinde tanımlanmaktadır (Sur,1987:7; Reisoğlu,1984:249-250; Kabakçı, 2004:24). Buna karşılık kanuni grev kavramı o ülke hukuk düzeni tarafından belirlenmekte ve hangi koşul ve kapsamda yapılan grevlerin kanuni sayılacağına göre şekillenmektedir.

Belirtelim ki, konumuzun kanuni grev kavramı ile doğrudan ilgisi bulunmaktadır. Zira her ne kadar Kanunda hangi iş ve işlerde grevin yapılamayacağı bir diğer deyişle yasak olduğu açıkça düzenlenmek suretiyle sınırlı bir şekilde sayılarak belirtilmişse de yine kanuni grev tanımının bir sonucu olarak birçok durumda grev yapılması dolaylı olarak yasaklanmıştır. Bu nedenle konunun bu boyutuyla da açıklığa kavuşturulması için kısaca kanuni grev kavramının da kanuni grev kavramına da değinilmesi uygun olacaktır.

Kanuni Grev Kavramı ve Unsurları

Anayasanın “Grev Hakkı ve Lokavt” başlıklı 54. maddesinde toplu iş sözleşmesinin yapılması sırasında uyuşmazlık çıkması halinde işçilerin grev hakkına sahip oldukları hükmüne yer verilmiştir. Aynı maddenin devamında grev hakkının kullanılması ve işverenlerin lokavta başvurmalarının usul ve şartlarının kanunla düzenleneceği belirtilmiştir (AY m. 54/I).

Anayasadaki bu düzenlemeye uygun olarak 6356 sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanununun 58. maddesinin 1. fıkrasında grev kavramı tanımlanmıştır. Anılan fıkraya göre, “İşçilerin, topluca çalışmamak suretiyle işyerinde faaliyeti durdurmak veya işin niteliğine göre önemli ölçüde aksatmak amacıyla, aralarında anlaşarak veya bir kuruluşun aynı amaçla topluca çalışmamaları için verdiği karara uyarak işi bırakmalarına grev denir”. Bu genel tanımlamanın ardından Kanunda kanuni grev de tanımlanmıştır. Buna göre, “Toplu iş sözleşmesinin yapılması sırasında uyuşmazlık çıkması hâlinde, işçilerin ekonomik ve sosyal durumları ile çalışma şartlarını korumak veya geliştirmek amacıyla, 6356 sayılı Kanun hükümlerine uygun olarak yapılan greve kanuni grev denir” (m.58/II). Kanuni grev için aranan şartlar gerçekleşmeden yapılan grev ise kanun dışıdır (STİSK m. 58/III).

Kanundaki bu düzenlemelere uygun olarak kanuni grevin unsurlarını aşağıdaki gibi belirlemek mümkündür.

Mesleki Amaca Uygunluk

6356 sayılı Kanuna göre bir grevin kanuni grev sayılması için kanuni grevin tanımında da belirtilen mesleki amaca uygun olarak yapılması gerekir. 6356 sayılı Kanun bakımından mesleki amaç ise, işçilerin ekonomik ve sosyal durumları ile çalışma şartlarını korumak veya geliştirmektir. Kanun mesleki amacı grev için değil “kanuni grev” için şart saydığından mesleki amaç bulunmadan yapılacak bir grev

yine grev olarak nitelendirilmekle birlikte kanun dışı sayılacaktır.

Bu unsur göz önünde tutulduğunda, aşağıda daha geniş bir şekilde inceleneceği üzere, salt siyasi amaç güden siyasi grev ile genel grev veya dayanışma grevi bizim hukuk sistemimiz açısından kanun dışı grev niteliğinde sayılacaktır. Zira bu gibi grevlerde amaç işçilerin ekonomik ve sosyal durumları ile çalışma şartlarını korumak veya geliştirmek değildir. Bu nedenle kanaatimize göre bu grevleri Kanununun 58. maddesinde düzenlenen kanuni grev kavramı ile bağdaştırmak mümkün olmayacaktır (Canıklıoğlu, 2013:70; Özveri, 2012:147).

İşçi Sendikasının Kararına Dayanması

Kanuni bir grev ancak işçi sendikasıyla alınan bir karar uyarınca yapılabilir. Ayrıca bu sendikanın o işyerinde toplu iş sözleşmesi yapma yetkisi almış sendika olması da gerekir. Grevin işçilerin değil de bir sendikanın kararına dayanılarak yapılabilmesinin temelinde ise grevin sosyal hayatın gerekleri ile bağdaştırılması zorunluluğu yatmaktadır (Narmanlıoğlu,2013:542-543). Gerçekten grevin topluma da etkileri olabileceği dikkate alınarak pek çok hukuk sisteminde grevin bir disiplin içinde başlaması, devam etmesi ve sona erdirilmesi konusunda sendikalara yetki tanınmıştır (Narmanlıoğlu, 2013:543). İşte bu nedenle 2822 sayılı Kanunda olduğu gibi 6356 sayılı Kanunda da grev kararı alma ve uygulama hak ve yetkisi sendikalara tanınmıştır.

Belirtelim ki bu durum, öğretilerde de ifade edildiği gibi, toplu görüşmede işçi tarafının ancak bir işçi sendikası olabileceği esası ile de uyumludur (Çelik, 2013:609). Gerçekten bizim hukukumuza göre grev toplu görüşmelerde uyuşmazlık çıkması üzerine başvurulmuş bir hak olduğu için grev kararını da ancak toplu görüşmenin tarafı olan sendika alabilir. Dolayısıyla sendika dışında herhangi bir kuruluşun (konfederasyon, dernek vs.) kararına uyararak yapılan bir grev kanun dışı sayılacaktır (Günay, 1999:720). Bunun gibi işçilerin kendi başlarına bu hakkı kullanmaları da grevin diğer unsurlarının olması halinde kanun dışı grev olarak kabul edilecektir. Benzer düzenlemeler Almanya, İsrail, İsveç gibi ülkelerde de bulunmaktadır¹.

Öte yandan işçilerin kanundan doğan haklarını kullanmak amacıyla, kendi iradeleri ile örneğin 4857 sayılı İş Kanununun 34. maddesi uyarınca ücretlerinin zamanında ödenmemesi sebebine dayanarak çalışmaktan kaçınmaları ise mesleki amaç unsurunun bulunmaması nedeniyle grev olarak nitelendirilemeyecektir (Narmanlıoğlu, 1990:84; Akyığıt, 2013:530).

İşçilerin Topluca İş Bırakması

Kanuni grev tanımında yer alan bir diğer unsur “işçilerin topluca” çalışmamak suretiyle işi bırakmalarıdır. Bunun sonucunda işçi sıfatına sahip olmayanların,

¹ Mario Eyllert and Reinhard Schinz, "Strike in the Public Sector", 7 (http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_dialogue/---dialogue/documents/meetingdocument/wcms_167301.pdf).

örneğin çırakların, serbest meslek mensuplarının ya da memurların topluca işlerini bırakmaları 6356 sayılı Kanun anlamında grev sayılmaz (Günay, 1999:720; Narmanlıoğlu, 1990:54-55). Esasen bu sayılan kişilerin eylemi sosyolojik yönden bir grev olmakla birlikte kanuni grev kapsamında nitelendirilemez (Narmanlıoğlu, 1990:54)².

Maddenin lafzından hareketle grevin söz konusu olabilmesi için “birden çok işçinin işini bırakması” gerekmektedir. Toplu nitelikte olmayan örneğin tek bir işçinin grev yapma arzusu ve niyetiyle de olsa işi bırakması grev sayılmaz. Öte yandan grev niteliği itibarıyla toplu davranış olmakla birlikte, işyerindeki işçilerin tamamının veya belirli bir çoğunluğunun işlerini bırakmaları gibi bir zorunluluk da yoktur (Carta vd., 2008:37; Günay, 1999:721; Çelik, 2013:609; Narmanlıoğlu, 1990:59). İşin bırakılması, işin durdurularak işçilerin işyerinden ayrılmasını ifade eder (STİSK m. 64/I). Çalışmadan iş yerinde kalmak, örneğin “oturma grevi” yapmak kanuni tanıma uymamakta, dolayısıyla da hukukumuz açısından kanuni grev olarak kabul edilmemektedir (Çelik 2013:609)³.

Belirtelim ki, işi bırakmanın sınırlı veya kısa olması eylemin grev özelliğini etkilemez (Gernigon vd., 2000: 12). Gerçekten bu konuda önemli olan işçilerin Kanundaki tanıma uygun olarak işi bırakmış olmalarıdır. Öte yandan Kanuna göre bir iş bırakmanın grev sayılması için “işin niteliğine göre önemli ölçüde aksatmak amacıyla” yapılması gerekir. Bu nedenle bize göre işi bırakmanın hiç olmazsa biraz uzun sürmesi gerekir. Gerçi Kanununun 58. maddesinde “işin niteliğine göre önemli ölçüde aksatacak şekilde” iş bırakmaktan değil “işin niteliğine göre önemli ölçüde aksatmak amacıyla” iş bırakmaktan söz edilmektedir. İşin niteliğine göre önemli ölçüde aksatma amacının ancak nispeten uzun bir süre yapılacak iş bırakma eylemi ile gerçekleşebileceği göz önünde tutulduğunda çok kısa süreli iş bırakma eylemlerini grev saymamak isabetli olacaktır.

Toplu Menfaat Uyuşmazlığı Bulunması

6356 sayılı Kanuna göre greve toplu iş sözleşmesinin yapıldığı sırada çıkacak bir uyuşmazlık üzerine gidilebilir (STİSK m. 58/II). Şu halde grev hakkı sadece toplu menfaat uyuşmazlıklarında söz konusu olmaktadır. Dolayısıyla bizim sistemimizde toplu hak uyuşmazlıkları için kanuni bir grev hakkından söz edilemez; bu tür bir uyuşmazlığın çözüm yeri mahkemeler olacaktır (Günay, 1999:720; Çelik, 2013:610). Benzer düzenleme Alman hukuku bakımından da söz konusudur. Almanya’da bir toplu sözleşmenin yürürlüğü süresince barış yükümlülüğü (*Friedenspflicht*) gereğince grev yapılması yasaklanmıştır⁴.

² Sosyolojik anlamda grevin hukuki grevden ayrılmasına ilişkin ayrıntılı bilgi için bkz. (Sur,1987: 379).

³ Yarg. 9. HD. 02.05.1995, E. 4318, K. 14310 (Günay1999: 737-738).

⁴ Eylert/Schinz, (http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_dialogue/---dialogue/documents/meetingdocument/wcms_167301.pdf).

Hemen belirtmeliyiz ki, ILO Sendika Özgürlüğü Komitesi kanuni grevin toplu iş sözleşmesi yapılması sırasında uyuşmazlık çıkması durumuyla sınırlandırılmasını kabul etmemektedir (Özveri, 2012:149-150). Bu nedenle öğretide çalışanların ve onların kuruluşlarının, gerektiğinde üyelerinin ekonomik ve sosyal sorunları ile ilgili memnuniyetsizlikleri çerçevesinde ortaya koyacakları eylemlerin de grev hakkı çerçevesinde değerlendirilmesi gerektiği belirtilmektedir (Özveri, 2012:149-150).

Barişçı Yolların Denenmiş Olması

Toplu iş sözleşmesi yapma yetkisine sahip sendikanın greve karar verebilmesi için, öncelikle barişçı yolla çözümü denemiş olması gerekir. İşçi sendikasının, işveren sendikası veya sendika üyesi olmayan işverene karşı sürdürdüğü toplu görüşme safhasından bir sonuç alınamamış olması ve ardından Kanunda gösterilen arabuluculuk aşamasından geçmiş olması şarttır. Bu sürece uyulmadan yapılacak bir grev yine Kanundaki düzenleme dikkate alındığında kanuni bir grev sayılamayacaktır.

Kanunda Gösterilen Diğer Şartlara Uygunluk

Bir grevin yasal olması için yukarıda yer verdiğimiz unsurların yanında 6356 sayılı Kanunun prosedürüne uygun olarak grev kararının alınmış olması ve yürürlüğe konması gerekir. Ayrıca grev uygulaması, belirli bir süre önceden karşı tarafa bildirilmiş olmalıdır (STİSK m. 60/I).

Nihayet bazı işler ve işyerlerinde grev yapılması yasaklanmış olduğundan grev yasağı/engelinin bulunmaması yapılacak grevin yasal sayılması için şarttır. Aşağıda bu yasaklar ayrıntılı olarak incelenecektir. Dolaylı da olsa “yasak” kapsamında değerlendirilebilecek grev ertelenmesine ilişkin düzenleme de akabinde inceleme konusu yapılacaktır.

Kanuni Grev Kavramı Karşısında Siyasi Grev, Genel Grev ve Dayanışma Grevinin Kanuni Olup Olmadığı Sorunu

Yukarıda da belirtildiği gibi, 6356 sayılı Kanuna göre, toplu iş sözleşmesinin yapılması sırasında uyuşmazlık çıkması hâlinde, işçilerin ekonomik ve sosyal durumları ile çalışma şartlarını korumak veya geliştirmek amacıyla yaptıkları greve kanuni grev denir (m.58/II). Kanuni grev için aranan şartlar gerçekleşmeden yapılan grev ise kanun dışıdır (m.58/III).

Belirtelim ki, bu hükümler genel olarak 2822 sayılı Kanundaki düzenlemelerle aynıdır. Buna karşılık 2822 sayılı Kanunda yer alan “*Siyasi amaçlı grev, genel grev ve dayanışma grevi kanun dışı grevdir. İşyeri işgali, işi yavaşlatma, verimi düşürme ve diğer direnişler hakkında kanun dışı grevin müeyyideleri uygulanır*” hükmüne 6356 sayılı Kanunda yer verilmemiştir. Bunun nedeni ise 2010 yılında 5982 sayılı

Kanunla Anayasanın 54. maddesinde yapılan değişikliktir⁵. Gerçekten, anılan Kanunla Anayasanın 54. maddesinde yer alan ve yukarıda metni verilen hükümler yürürlükten kaldırılmıştır. Aynı hükümlerin yer aldığı 2822 sayılı Kanunda ise herhangi bir değişiklik yapılmamıştı. 6356 sayılı Kanun ise Anayasada 2010 yılında yapılan değişiklikleri de dikkate almış ve bu hükümlere Kanun metninde yer vermemiştir. İşte bunun sonucunda söz konusu grevlerin Hukukumuzda yasal olup olmadığı, bir başka deyişle yasak olup olmadığı sorusuna cevap bulma zorunluluğu ortaya çıkmıştır.

Siyasi amaçlı grev, kural olarak mesleki amaç gütmeyen, yasama organının, hükümetin ya da bir kamu otoritesinin belirli bir karar almasını ya da almamasını veya alınmış bir kararın kaldırılması ya da değiştirilmesini amaçlayan⁶, bir başka anlatımla Devleti belirli bir konuda politika oluşturmaya zorlayan grev olarak tanımlanmaktadır. Bu nedenle siyasi amaçlı grevde kural olarak iş mücadelesinin asıl tarafı olan işverenden bir talepte bulunulmaz. Bu niteliği nedeniyle de, mukayeseli hukukta, siyasi amaçlı grev genellikle bir iş mücadelesi aracı olarak hukuka uygun bulunmaz⁷. Fakat bu konuda şunu da ilave etmek gerekir ki, siyasi amaçlı grev de kendi içinde ikiye ayrılmaktadır. Tamamen siyasi amaç güden grevler hukuk sistemlerinde genel olarak korunmazken, nihai amaç olarak işçilerin ekonomik hak ve menfaatlerini koruma ve ileri götürmek isteyen grevler hakkında daha farklı sonuçlar söz konusu olabilmektedir. Ancak bu amacın belirlenmesi de her zaman çok kolay olamamaktadır⁸.

Genel grev ise, yurt çapında uygulanmak amacıyla, toplu iş sözleşmesi ünitesini aşarak aynı anda pek çok işyerinde yapılan grevi⁹ (Sur, 2009:374)¹⁰ dayanışma grevi ise, başka bir işyerinde çıkan bir uyuşmazlık dolayısıyla ve oradaki işçileri desteklemek amacıyla yapılan grevi ifade etmektedir (Oğuzman, 1987:170; Sur, 2009:374; Narmanhoğlu, 1990: 174-175; Narmanhoğlu, 2013: 678; Tuncay, 2010: 290; Aydemir, 2001: 108). Mukayeseli hukukta genel grev ya da dayanışma grevinin yasal olup olmadığı konusunda siyasi amaçlı grev kadar ortak bir yaklaşımdan söz etmek mümkün değildir¹¹. Bununla birlikte, örneğin Alman Hukukunda bu tür

⁵ RG, 13.05.2010, 27580; Anayasa'da 2010 yılında bu maddede yapılan değişikliklerle ilgili olarak bkz. (Caniklioğlu, 2010:54; Alpağut,2010:21; Sümer, 2011: 547-551) siyasi grev hakkında ayrıca bkz. (Sur, 2009/4:23)

⁶ Siyasi amaçlı grev hakkında bilgi için bkz. (Oğuzman,1987: 168; Narmanhoğlu,2013: 171; Aydemir, 2001: 94.; Tuncay, 2010: 289; Aktay vd. 2012: 531).

⁷ Bu konuda ayrıntılı bilgi ve değerlendirme için bkz. (Aydemir, 2001:100-101; Sur,2009/4: 21). Alman Hukuku için bkz. (Zöllner vd., 2008: 445; Junker,2001:605; Brox vd,2007:756).

⁸ Bu konudaki açıklamalar için bkz.(Oğuzman,1987: 169; Narmanhoğlu,1990:173-174; Aydemir,2001: 98-100; Tuncay,2010: 289-290; Sur,2009/4:22-23).

⁹; Bir başka tanım için bkz. Aydemir, 109.

¹⁰ Diğer grev türleri ile ilgili tanımlar için bkz. Narmanhoğlu, Grev, 178; Sur, Toplu İlişkiler, (Baskı: 2009) 374; Aydemir, 108 vd.

¹¹ Bu konuda açıklamalar için bkz. (Aydemir,2001: 106-107, 109-110; Sur,2009/4: 22).

grevler hukuka aykırı kabul edilmektedir (*Brox vd.*, 2011:756; *Junker*, 2011:605; *Zöllner* vd, 2008: 445) ¹². Zira bu grevlerde de, işverenden toplu iş sözleşmesinin kapsamına ilişkin bir talepte bulunulmamaktadır (*Brox vd.*, 2011:756; *Junker*, 2011:605)

Bu açıklamaların da ortaya koyduğu gibi, siyasi amaçlı grev, genel grev ve dayanışma grevi, her ülkede grev hakkı kapsamında korunması gereken bir ekonomik ve sosyal hak olarak değerlendirilmemekte, ülkelere göre farklı uygulamalar söz konusu olmaktadır.

2822 sayılı Kanundaki yukarıda belirtilen hükmün 6356 sayılı Kanuna alınmaması karşısında artık siyasi amaçlı grev, genel grev ve dayanışma grevi ya da işyeri işgali, işi yavaşlatma, verimi düşürme veyahut diğer direnişlerin yasal hale gelip gelmediği tartışılması gereken bir konuya dönüşmüştür. Ancak bize göre, 6356 sayılı Kanun döneminde de bu gibi grev ya da eylemlerin yasal olduğundan söz etmek yine de mümkün değildir¹³. Zira Hukukumuzda grev, toplu iş sözleşmesinin yapılması sırasında başvurulabilen bir hak olarak düzenlenmiştir. Gerçekten Anayasamızın “Grev hakkı ve Lokavt” başlığı taşıyan 54. maddesinin ilk fıkrasına göre, “*Toplu iş sözleşmesinin yapılması sırasında, uyuşmazlık çıkması halinde işçiler grev hakkına sahiptirler*”. Nitekim aynı esas 6356 sayılı Kanunun kanuni grev tanımına ilişkin hükmünde de tekrarlanmış ve “*Toplu iş sözleşmesinin yapılması sırasında uyuşmazlık çıkması hâlinde, işçilerin ekonomik ve sosyal durumları ile çalışma şartlarını korumak veya geliştirmek amacıyla, bu Kanun hükümlerine uygun olarak yapılan greve kanuni grev denir*” hükmüne yer verilmiştir.

Bu hükümler dikkate alındığında, Hukukumuzda, bir grevin yasal olduğundan söz edebilmek için toplu iş sözleşmesinin yapılması sırasında bir uyuşmazlık çıkması ve bunun üzerine grev yapılması gerektiği gibi, bu grevin işçilerin ekonomik ve sosyal durumları ile çalışma şartlarını korumak için yapılması gerekir. Öğretide bu ikinci koşul yasal grevin “amaç” unsuru olarak ifade edilmektedir. Dolayısıyla yasal grevin mevcudiyeti için hem zaman olarak toplu iş sözleşmesinin görüşmeleri sırasında uyuşmazlık çıkması hem de amaç olarak yukarıda belirtilen amaçlarla grevin yapılması gerekmektedir. Öte yandan bu koşulların mevcudiyeti de bir grevin yasal grev olarak kabul edilmesi için

¹² 445. Alman Hukukunda dayanışma grevleri de yasa dışı sayılmakla birlikte istisnai bazı durumlar için bkz. (*Zöllner* vd,2008: 445)

¹³ Kanunda böyle bir hüküm yer almasa da Anayasadaki amaca aykırı tüm grevlerin kanun dışı sayılacağı konusunda bkz. (*Çelik,2013,644*). Bu konuya ilişkin olarak ayrıca bkz. (*Caniklioğlu,2010:56*; karş. *Alpagut*, Anayasal Değişikliklere Genel Bir Bakış, 21 vd. Yazara göre, kanuni grevin kanun ile öngörülen sınırlı tanımının dışında kalan eylemlerin kanuni grev olarak kabulü mümkün değildir, ancak uluslararası literatürde “toplular hakları” kapsamında grev yanında benzeri eylemlerin de tanınmış olması nedeniyle kanuni grevin amaç ve zaman unsurunu içermeyen her türlü eylemin yasadışı sayılmaması gerekir, Anayasal Değişikliklere Genel Bir Bakış, 22-23; (*Caniklioğlu,2013:45*; *Sur*, 6356 Sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu’nda Grev Hakkı, 166.

yetmemektedir. Tüm bunların yanında Kanunda belirtilen prosedürel diğer koşulların da yerine getirilmiş olması şarttır. Bu koşullardan herhangi birinin yokluğu yapılan grevi yasadışı grev haline getirecektir.

Tüm bu açıklamalar Hukukumuzda, siyasi amaçlı grev, genel grev ve dayanışma grevinin, pek çok durumda hem zamansal hem amaçsal hem de prosedürel olarak Kanunda belirtilen kanuni grev tanımına uygun düşmeyeceğini göstermektedir. Dolayısıyla bize göre bu gibi grevler 6356 sayılı Kanun döneminde de, bu konuda Kanunda açık bir düzenleme yer almasa da, kanun dışı grev sayılacaktır¹⁴.

Belirtelim ki ILO'nun Sendikal Örgütlenme Komitesine göre de saf siyasi amaçlı grevler örgütlenme özgürlüğü kapsamına girmez; çünkü bu durumda ekonomik ve sosyal menfaatlerin korunması ve geliştirilmesi amacı yoktur (*Gernigon vd,2000:14*). Ancak saf siyasi amaçlı grev ile ekonomik ve sosyal menfaatlerin korunmasını amaçlayan grevlerin arasındaki farkın tespiti her zaman kolay değildir. Çoğu durumda bir grevin ekonomik ve sosyal menfaatlerin korunması amacı yanında siyasi amacı da söz konusu olmaktadır. Burada grevin örgütlenme özgürlüğü kapsamında olup olmadığı belirlenirken çalışma koşullarını geliştirmek ve sendikal taleplerin işçilerin menfaatlerini korumak ve geliştirmek amacından bağımsız olarak salt siyasi amacı gizlemek için bir araç olarak kullanılıp kullanılmadığı değerlendirilmelidir (*Alpagut, 2012:35, 25-56, 47*). Sendikal Örgütlenme Komitesine göre çalışanların sosyoekonomik ve mesleki menfaatlerini korumakla yükümlü sendikalar özellikle istihdam, sosyal koruma ve yaşam standartları gibi çalışanları ve üyelerini doğrudan etkileyecek önemli konularda sosyal ve ekonomik politikaya ilişkin çözüm arayışlarında grev yoluna başvurabilirler (*Gernigon vd, 2000:15*). Bu durumda söz konusu grevin saf siyasi amaçlı olduğundan söz edilemez.

Ekleyelim ki, Sendikal Örgütlenme Komitesi bir olayda 24 saat süren ve yürürlükteki toplu sözleşmeye göre öngörülen minimum ücretin artırılması ile fiyatların ve işsizliğin azaltılması için ekonomik politikanın değiştirilmesi amacını taşıyan grevi meşru saymış ve sendikal faaliyet kapsamında kabul etmiştir (*Gernigon vd, 2000:15*). Komite, “başka bir grevi destek amaçlı grevler” olarak tanımladığı sempati grevlerinin genel olarak yasaklanmasının kötüye kullanmalara sebebiyet vereceğini vurgulamaktadır. Komiteye göre, söz konusu grevler birçok ülkede yasal olup küreselleşmenin etkisiyle birlikte sempati grevleri de sıklaşmaktadır. Ancak, sempati grevlerinin meşru olması desteklenen grevin yasal olmasına bağlıdır (*Gernigon vd, 2000:15*). Görüldüğü gibi, ILO tarafından saf siyasi amaçlı grevler örgütlenme özgürlüğü kapsamında değerlendirilmezken mesleki amaçla yapılan genel grev ve sempati grevi kural olarak meşru kabul edilmektedir.

¹⁴Aynı yönde (*Tunca vd, 2013: 334-335*). Ayrıca bu konuya ilişkin değerlendirmeler için bkz.(*Özveri,2012:147*).

Kanuni Grev Kavramı Karşısında Verim Düşürme, İşyeri İşgali ve Diğer Direnişlerin Durumu

6356 sayılı Kanunun yürürlüğe girmesi ile birlikte grev kapsamında olup olmadığının değerlendirilmesi gereken bir başka husus da işyeri işgali, işi yavaşlatma, verimi düşürme ve diğer direnişlerin durumudur. Belirtelim ki, Hukukumuzda artık işyeri işgali, işi yavaşlatma, verimi düşürme ve diğer direnişler hakkında kanun dışı grevin müeyyidelerinin uygulanacağına ilişkin bir hüküm olmadığı için bu gibi eylemler hakkında, kural olarak, kanun dışı grevin sonuçlarının uygulanmaması gerekir. Zira bu tür eylemlerde, genellikle işçilerin işi topluca bırakmaları söz konusu olmaz, bu nedenle de bu gibi eylemler grev değil, “grev benzeri” durum olarak kabul edilir (*Işıkli*, 2010: 332). Bir başka deyişle bu gibi eylem ve direnişler hakkında grev tanımındaki unsurlar mevcut değilse doğrudan kanun dışı grevin sonuçlarının uygulanması da mümkün olmaz¹⁵. Bu sebeple mesleki amaç taşıyan bu gibi eylemler hakkında, kanun dışı grev değil, duruma göre İş Kanununun 25. maddesinin eyleme uyan bendine göre işlem yapılması gerekir¹⁶.

Belirtelim ki işyeri işgali, işi yavaşlatma, verimi düşürme ve diğer direnişler sıklıkla işçilerin sadakat borcu ile iş görme borcuna aykırılık oluşturacak, dolayısıyla bu durum işveren için haklı fesih sebebi oluşturabilecektir. Kuşkusuz diğer iş kanunlarının kapsamına giren işçiler bakımından kapsamına girdikleri kanunun haklı nedeni düzenleyen maddelerine göre değerlendirme yapılacaktır. Borçlar Kanunu kapsamına giren işçiler bakımından ise Türk Borçlar Kanununun 435. maddesinde düzenlenen, “Sözleşmeyi fesheden taraftan, dürüstlük kurallarına göre hizmet ilişkisini sürdürmesi beklenemeyen bütün durum ve koşullar, haklı sebep sayılır” hükmü uyarınca iş sözleşmesi haklı nedenle feshedilebilecektir.

Öte yandan bazı durumlarda eylemin işleniş biçimi, tipi ve ağırlığına göre bu gibi eylemlerin geçerli neden oluşturması da mümkündür (Sur, 1987: 166). Özellikle çok kısa süreli bir iş bırakma halinde iş sözleşmesinin haklı nedenle feshi çok ağır bir yaptırım olabilir ve ölçülülük ilkesine aykırılık oluşturabilir. Bu gibi durumlarda, öğretide de isabetle belirtildiği gibi, daha hafif bir disiplin cezası verilebilir ya da hiçbir yaptırım uygulanmaması da söz konusu olabilir (Sur, 1987: 166).

Nihayet şunu da eklemek gerekir ki, eğer yapılan bu gibi eylemler genel olarak grev tanımına uygun ancak Kanunda kanuni grev için belirlenen koşulları taşııyorsa, bu durumda bu eylemlerin kanun dışı grev sayılması da mümkün olabilecektir. Dolayısıyla bu gibi eylem ve direnişlerde somut olayın özelliğine göre farklı sonuçlara ulaşılabilecektir.

Hukukumuz açısından işyeri işgali, işi yavaşlatma, verimi düşürme ve diğer direnişlere ilişkin yasal durum bu şekilde olmakla birlikte, kanuni grevin sadece toplu iş sözleşmesi yapılması sırasında uyuşmazlık çıkması durumuyla

¹⁵ Bu konuda bkz. (*Narmanhoğlu*, 2013:683-684).

¹⁶ Aynı yönde bkz. (*Sümer*, 2011:550).

sınırlandırılması Uluslararası Çalışma Örgütünün Sendika Özgürlüğü Komitesince uygun bulunmadığını da ifade etmek gerekir^{17,18}.

6356 Sayılı Kanunda Düzenlenen Grev Yasakları

Genel Olarak

Daha önce de ifade edildiği gibi grev hakkı çağdaş hukuk sistemlerinde kabul edilmiş ekonomik ve sosyal haklar arasında yer alan bir haktır. Ancak bazı durumlarda grev sadece işverenlerin ekonomik çıkarlarını değil üçüncü şahısların güvenlik, sağlık gibi korunması gereken haklı menfaatlerini, genel olarak kamu yararını ağır olarak zedeleyebilir. İşte bu gibi durumlarda grevin yasaklanması gündeme gelir. Gerçekten grev hakkı mutlak ve sınırsız değildir (*Narmanhoğlu*, 2013: 535). Ancak bu durumda da grevin hangi koşullarla kısmen veya tamamen yasaklanabileceği ile grevin yasaklanması durumunda uyumsuzluğun hangi yollarla çözüleceği sorunu ortaya çıkar¹⁹.

1982 Anayasası toplu menfaat uyumsuzluklarının çözümünde işçi tarafının greve başvurabileceği esasını kabul etmekle birlikte grevin yasaklanabileceği veya ertelenebileceği hallerin ve işyerlerinin kanunla düzenleneceği ve bu gibi hallerde uyumsuzluğun Yüksek Hakem Kurulunca çözümleneceğini belirtmiştir (AY m. 54/V). Buna uygun olarak 2822 sayılı Kanun döneminde hangi işlerde ve işyerlerinde grevin yasak olduğu Kanunda düzenlenmişti (m.29, 30, 31). 6356 sayılı Kanunda da buna benzer bir düzenlemeye yer verilmiş ve bazı işler ve işyerleri için grev yasakları öngörülmüştür (STİSK m. 62/I).

Önemli farklılıklarına rağmen birçok ülkede grev hakkını yasaklayan hükümlere rastlanmaktadır. Kuşkusuz bu konuda, grev hakkının yasak olduğu işler ya da işyerleri belirlenirken bu hakkın yasaklanmasını haklı gösterecek, meşru kılacak daha üstün bir sebebin bulunmasının gerekliliği göz ardı edilmemelidir. Ancak böyle bir durumda grev hakkının yasaklanması çağdaş yaklaşımlara uygun düşer. Belirtelim ki, çağdaş hukuk sistemlerinde grev hakkını ortadan kaldıran sebepler genel olarak temel hizmetlerle sınırlı bir şekilde anlaşılmaktadır. Bu durumda da temel hizmetler olarak nelerin kabul edileceği sorunu ortaya çıkar ki, öğretilerde bir görüşe göre temel hizmetlerin neler olduğunun açıkça belirlenmesi ve tanımlamanın geniş yapılmaması isabetli olacaktır (*Aydemir*, 2001:133).

6356 sayılı Kanunda da grevin yasak olduğu birçok iş ve işyeri belirlenmiştir. Buna karşılık 6356 sayılı Kanun, 2822 sayılı Kanun döneminde eleştirilere neden

¹⁷ Bu konuda geniş bilgi için bkz. (*Alpağut*, Anayasal Değişikliklere Genel Bir Bakış, 22-23).

¹⁸ Nitekim öğretilerde de, çalışanların ve onların kuruluşlarının gerektiğinde üyelerinin ekonomik ve sosyal sorunları ile ilgili memnuniyetsizlikleri çerçevesinde ortaya koyacakları eylemleri de grev hakkı çerçevesinde değerlendirilmesi gerektiği ifade edilmektedir, (*Özveri*, 2012: 149-150).

¹⁹ *Eylert/Schinz*, 2 (http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_dialogue/---dialogue/documents/meetingdocument/wcms_167301.pdf).

olan işler ve işyerlerinden bazılarını grev yasağı kapsamında çıkarmıştır. Gerçekten 2822 sayılı Kanunda yasağın bulunduğu işler; can ve mal kurtarma işleri, cenaze ve tekfin işleri; su, elektrik, havagazı, termik santrallerini besleyen linyit üretimi, tabii gaz ve petrol sondajı, üretimi, tasfiyesi, dağıtımı, üretimi nafta veya tabii gazdan başlayan petrokimya işleri, banka ve noterlik hizmetleri ile kamu kuruluşlarınca yürütülen itfaiye, şehirci deniz, kara ve demiryolu ve diğer raylı toplu yolcu ulaştırma hizmetleri olarak sayılmıştı (m.29). Bunların dışında bir de 31.5.2012 tarih ve 6321 sayılı Kanunla havacılık hizmetlerinde de grev yasağı getirilmişti. 2822 sayılı Kanunda bazı işyerlerinde de grev yasaklanmıştı. İlaç imal eden işyerleri hariç olmak üzere, aşı ve serum imal eden müesseselerle, hastane, klinik, sanatoryum prevantoryum, dispensar ve eczane gibi sağlıkla ilgili işyerlerinde; eğitim ve öğretim kurumlarında, çocuk bakım yerlerinde ve huzurevlerinde; mezarlıklarda ve Milli Savunma Bakanlığı ile Jandarma Genel Komutanlığı ve Sahil Güvenlik Komutanlığınca doğrudan işletilen işyerlerinde grev yapılması mümkün değildi (m.30).

2822 sayılı Kanunda grevin yasak olduğu işler ve işyerlerini düzenleyen iki madde (m. 29 ve 30) 6356 sayılı Kanunda, geçici grev yasakları da eklenerek tek bir madde olarak düzenlenmiştir. Maddede yasak kapsamında olan işlerde de bazı değişiklikler yapılmış ve 2822 sayılı Kanun döneminde eleştirilere neden olan bazı yasaklara 6356 sayılı Kanunda yer verilmemiştir. Bu bağlamda noterlik hizmetleri, eğitim ve öğretim kurumları, çocuk bakım yerleri ile huzurevleri, hastane dışındaki sağlıkla ilgili işyerleri (örn. eczaneler) ve 2012 yılında 6321 sayılı Kanunla²⁰ 29. maddeye eklenen havacılık hizmetleri grev yasağı kapsamında çıkarılmıştır.

6356 sayılı Kanundaki grev yasaklarını azaltmaya yönelik yaklaşım Kanunun çıkarılma gerekçeleri arasında da yer alan uluslararası normlara, özellikle de ILO normlarına uygunluk açısından isabetli ise de bunların söz konusu normlar dikkate alındığında yeterli olduğundan söz etmek mümkün değildir. Kanunda hala Uluslararası Çalışma Örgütü nezdinde ve öğretilere neden olan yasakların bulunduğunu belirtmek gerekir. Gerçekten ILO Sendika Özgürlüğü Komitesi, grevin iki durumda yasaklanabileceğini veya sınırlanabileceğini kabul etmektedir. Bunlardan ilki, kesintiye uğraması halinde halkın yaşamını, kişisel güvenliğini veya nüfusun tamamının veya bir kısmının sağlığını tehlikeye sokma sonucunu doğuracak esaslı hizmetlerdir. İkincisi ise devlet adına otorite icra eden kamu görevlilerinin çalıştığı kamu hizmetleridir²¹. Bu yasaklara belirli bir sınırlı süre için acil ulusal güvenlik hali de eklenmelidir (*Alpagut*, Anayasal Değişikliklere Genel Bir Bakış, 13). Ancak şunu da belirtmek gerekir ki, söz konusu temel hizmetlerin belirlenmesinde evrensel standartlar kadar ülkelerin özel durumlarının da dikkate alınması gerekir (*Aydemir*, 2001:133).

²⁰ RG, 03.06.2012, 28312.

²¹ Bkz. (*Gernigon vd*, 2000:55; *Kutal*,2011:1591; *Alpagut*, Çalışma Yaşamına İlişkin Anayasal Değişikliklere Genel Bir Bakış, 13; *Özveri*,2012:152).

Esaslı hizmetler, uluslararası hukukta bazı düzenlemelere konu olmasına rağmen yeknesak bir tanıma sahip değildir (*Schliemann*, 2012: 14-26, 17). ILO Sendikal Örgütlenme Komitesi esaslı hizmetleri dar şekilde yorumlamakta ve bunları hastaneler, elektrik hizmetleri, su tedarik hizmetleri, telefon hizmetleri, hava trafik kontrolörleri gibi hizmetlerle sınırlandırmaktadır²².

Alman Hukukunda iş mücadelesini doğrudan düzenleyen bir kanun bulunmamaktadır. Bu nedenle, Alman Hukukunda iş mücadelesi içtihat hukuku ile gelişmiş olup esaslı hizmetlerde grev yapılamaması kabul edilmektedir. Ancak son zamanlarda yaşanan bazı grevler nelerin esaslı hizmet sayılması gerektiği konusunda tartışmaları tekrar gündeme getirmiştir. Zira Almanya’da son dönemde yaşanan grevler, hava trafiği kontrolörlüğünde, tren yolu taşımacılığında, çocuk bakım evinde ve hastanede gerçekleşmiştir (*Schliemann*,2012: 15).

Alman Hukukunda esaslı hizmet kavramını inceleyen Rudkowski, esaslı hizmetlerin belirlenmesinde “yaşamsal önem” kistasına yer vermektedir. *Rudkowski*, “yaşamsal öneme sahip esaslı hizmetler”in neler olduğunun belirlenmesinde hizmetin yerine getirilmemesinde halkın anayasal güvence altındaki haklarına ciddi etki yapması, hizmetin ikamesinin olmaması ve hizmetlerin halihazırda önem taşıyıp taşımadığının değerlendirilmesi gerektiğini belirtmektedir (*Schliemann*, 2012: 15). Alman öğretisinde Schliemann ise, anayasal temele dayalı değerlendirmeyi yetersiz bulmaktadır. Zira, eğer anayasal temel esas alınırsa kişilerin beslenme, hijyen ve sağlık gibi konularda temel ihtiyaçları ile sınırlandırılmış bir esaslı hizmetlerden söz edilebilir. Oysa Yazara göre, kültür ve yaşam koşullarına göre yaşam standartları, istihdam ve buna göre işyeri ihtiyacı ya da çocuk bakım yeri ihtiyacı gibi konular da günlük yaşam faaliyetleri kapsamında değerlendirilip esaslı hizmet listesine ilave edilebilir (*Schliemann*, 2012: 17).

Alman Hukukunda bazı yazarlarca grev yasaklarında esaslı hizmetler olarak nelerin sayılacağına ilişkin bir öneri taslak da hazırlanmıştır²³. Bu öneri taslağa göre, esaslı hizmetler tıbbi hizmet veya bakım hizmeti; enerji ve su hizmetleri; itfaiye, cenaze ve atık giderimi; milli savunma, iç güvenlik; taşımacılık; eğitim ve çocuk bakımı; iletişim hizmetleri; nakit ve para transfer hizmetleridir. Bu açıklamalar konunun Alman Hukuku için de çok canlı ve tartışmalı olduğunu ve temel hizmetlerin nelerden oluştuğu konusunda bir birlikte söz edilemediğini ortaya koymaktadır.

²² ILO Sendikal Özgürlükler Komitesi tarafından yasak kapsamında olabilecek ya da olamayacak işler konusunda ayrıca bkz. (*Çelik*, 97-98).

²³ Prof. *Martin Franzen*, *Gregor Thüsing* und *Christian Waldhoff* tarafından hazırlanan öneri taslağa ilişkin açıklamalar için bkz. “Informationen, zusammengestellt von Prof. Dr. Rolf Wank”, *Recht der Arbeit*, 2013, Heft 1, 1-64,61-62.

Son olarak eklemek gerekir ki hukukumuzda 6356 sayılı Kanunda belirtilen grev yasaklarının dışında özel bazı kanunlarda da grev yasaklarına yer verilmiştir²⁴. Bu bağlamda hukukumuzda düzenlenen bir diğer grev yasağı da 6.12.2012 tarih ve 6362 sayılı Sermaye Piyasası Kanununda²⁵ öngörülmüştür. Gerçekten anılan uyarınca kurulan ve faaliyet gösteren borsalar ve teşkilatlanmış diğer pazar yerleri, merkezî takas kuruluşları, merkezî saklama kuruluşları ile MKK (Merkezî Kayıt Kuruluşu Anonim Şirketini) tarafından yürütülen hizmetlerde grev ve lokavt yapılamaz (m.137/2). Bu yasağın da uluslararası normlara uygun olduğundan söz edilemez. Aşağıda grev yasağı bulunan işler ve işyerleri yukarıda belirtilen eleştirilere de yer verilerek incelenecektir.

Sürekli Grev Yasakları

Grev Yasağı Bulunan İşler ve İşyerleri

Can ve Mal Kurtarma İşlerinde

2822 sayılı Kanunda da bulunan can ve mal kurtarma işlerindeki grev yasağına 6356 sayılı Kanunda da yer verilmiştir. Bu işlerin kesintiye uğraması kişilerin sağlığını ve güvenliğini tehlikeye sokabileceği için bu gibi işlerde grevin yasaklanması bizce de isabetlidir. İşin niteliğine göre, bir can ve mal kurtarma işi varsa, o işi yapanların greve katılmaları mümkün değildir (*Mollamahmutoglu*, 1993: 67). Eğer can ve mal kurtarma işi, işyerinin esas işini oluşturuyorsa işyerinin tümü yasağın kapsamına girecek; ancak yardımcı iş niteliğindeyse sadece bu işçilerle sınırlı olarak grev yasağı söz konusu olacaktır (*Aydemir*, 2001: 134-135; *Urbanoğlu vd*, 2011: 224-225).

Cenaze İşlerinde ve Mezarlıklarda

2822 sayılı Kanunun 29. maddesinin 2. bendinde “cenaze ve tekfin (ölü gömme) işlerinde” ve aynı Kanunun 30. maddesinin 3. bendinde “mezarlıklarda” grev yasağı bulunmaktaydı. 6356 sayılı Kanun, sadeleştirmeye giderek tekfin (ölü gömme) ifadesine yer vermemiştir. Cenaze işleri ve mezarlıklarda grevin yasaklanması haliyle tekfin işlerini de kapsadığından uygulama yönünden bu konuda bir farklılık doğmayacağı söylenebilecektir (*Centel*, 2013/I:8). Belirtelim ki söz konusu hizmetlerin kamu veya özel sektör eliyle yürütülmesi arasında yasak bakımından herhangi bir fark gözetilmemiştir.

Şehir Şebeke Suyu, Elektrik, Doğal Gaz ile Bazı Petrokimya İşlerinde

2822 sayılı Kanunda yer alan “su işleri”nin grev yasağı kapsamında bulunması bu ifadenin geniş şekilde anlaşılabilmeye açık olması nedeniyle duraksamaya neden

²⁴ Daha önce 3218 sayılı ve 6.6.1985 tarihli Serbest Bölgeler Kanununun (RG., 15.6.1985, 18785) geçici birinci maddesinde serbest bölgelerde faaliyete başlayan işyerlerinde on yıl boyunca grev ve lokavt yapılamayacağı hükmü yer almaktaydı. Bu hüküm, bizce de isabetli bir şekilde, 3.8.2002 tarih ve 4771 sayılı Kanunla yürürlükten kaldırılmıştır.

²⁵ RG., 30.12.2012 28513.

olmaktaydı. Kanalizasyon ve su arıtma gibi işlerin yasak kapsamında olup olmadığı Yargıtay kararlarında tartışılmış ve bu işlerin yasak kapsamında olmayacağına hükmedilmişti²⁶. 6356 sayılı Kanunda ise “şehir şebeke suyu” işlerinde grev yasağı olduğu hükmüne yer verilmeyle konuya açıklık getirilmiştir. Kanun şehir şebeke suyundan söz ettiği için su depolayıp şişe veya damacanalarda satışı sunan işyerleri bakımından grev yasağı söz konusu değildir (*Centel*, 2013:9).

Bunun dışında, 2822 sayılı Kanunda yer alan havagazı işi için Kanunda yer verilen yasak yeni düzenlemede yer almamıştır. Bilindiği gibi havagazı, kömür yanmasından elde edilen şehir şebekelerinden verilen ısınma amaçlı kullanılabilme özelliği taşıyan bir gazdır. Ancak doğal gazın yaygın kullanımıyla birlikte önemi azalmıştır.

Petrol üretimi, tasfiyesi ve dağıtımına ilişkin yasağa 2822 sayılı Kanunda da yer verilmekteydi. Ancak “petrol sondajı” işleri için grev yasağına 6356 sayılı Kanunda yer verilmemiştir. Nihayet termik santralleri besleyen linyit üretimi işleri de artık yasak kapsamında bulunmamaktadır.

Bankacılık Hizmetlerinde

2822 sayılı Kanun döneminde de yer alan bankacılık hizmetlerine ilişkin yasak yeni dönemde de muhafaza edilmiştir. Bu yasağın ILO’nun, kesilmesi halinde toplumun ciddi ölçüde zarara uğrayabileceği yaşamsal nitelikte kamu hizmetlerinden olmadığı, bu nedenle yasağın isabetsiz olduğu söylenebilecektir (*Dereli*, 2013/1:61; *Kabakçı*, 2004:84). Banka hizmetleri, Türkiye’de kurulan bankalar ile yabancı bankaların Türkiye’de açtıkları şubelerde sunulan hizmetleri kapsar. Grev yasaklarına banka genel müdürlükleri girdiği gibi, bankaların Türkiye’deki tüm şubeleri, ajans ve banka işlemleri veya mevduat kabulü ile uğraşan sabit ya da seyyar bürolar gibi her türlü mahalli teşkilatı da girmektedir (*Urbanoglu vd*, 2011: 222).

2822 sayılı Kanunda grev yasağı kapsamında yer alan noterlik hizmetleri yeni Kanunda yasak kapsamına alınmamıştır. Hatırlanacağı üzere, noterlik hizmetlerine ilişkin yasak 275 sayılı Kanunun yürürlükte olduğu dönemden beri mevcuttu. O dönem, bu yasağın Anayasaya aykırı olduğu iddia edilmiş ancak Anayasa Mahkemesi, “adli hizmetin önemli bir bölümünü oluşturan noterlik hizmetlerindeki aksamanın kamu için büyük zararlar doğuracağı” gerekçesiyle aykırılık iddiasını reddetmişti²⁷.

Milli Savunma Bakanlığı İle Jandarma Genel Komutanlığı ve Sahil Güvenlik Komutanlığınca Doğrudan İşletilen İşyerlerinde

2822 sayılı Kanunda da yer alan bu yasak Milli Savunma Bakanlığı ile Jandarma Genel Komutanlığı ve Sahil Güvenlik Komutanlığına bağlı askeri faaliyetin olduğu

²⁶ Yargıtay 9. HD. 21.12.1990 tarih ve E. 1990/14029, K. 1990/14208; Yargıtay 9. HD. 05.12.2002 tarih ve E. 2002/23171, K. 2002/20586, www.legalbank.net ; (*Urbanoglu vd*,2011: 221) Yargıtayın kararının isabetli olduğu yönünde bkz. (*Kabakçı*,2004: 132).

²⁷ AYM, 20.10.1967, K. 1963-337/31 (RG. 02.05.1969, 13188).

yerleri değil, sırf sözü geçen bakanlık ve komutanlık tarafından işletilen işyerlerini kapsamaktadır. Dolayısıyla burada önemli olan yapılan işin niteliği değildir. Bir başka deyişle milli güvenlikle ilgili olup olmaması üzerinde durulmamaktadır. Sadece örneğin Milli Savunma Bakanlığı tarafından doğrudan işletiliyor olması bu işyerinin yasak kapsamına girmesi için yeterlidir. Bu nedenle 2822 sayılı Kanun döneminde bu yasak öğretide haklı olarak eleştirilmiştir (*Kabakçı*, 2004: 134). Buna rağmen aynı yasağa 6356 sayılı Kanunda da yer verilmiştir.

Kamu Kuruluşlarınca Yürütülen İtfaiye ve Şehir İçi Toplu Taşıma Hizmetlerinde

6356 sayılı Kanun 2822 sayılı Kanunda da yer alan kamu kuruluşlarınca yürütülen itfaiye ve şehir içi toplu taşıma hizmetlerindeki grev yasağına aynen yer vermiştir. Gerçi 2822 sayılı Kanunda, “Kamu kuruluşlarınca yürütülen itfaiye, şehiriçi deniz, kara ve demiryolu ve diğer raylı toplu yolcu ulaştırma hizmetlerinde” grev yasağı olduğunu belirtirken 6356 sayılı Kanun “kamu kuruluşlarınca yürütülen itfaiye ve şehir içi toplu taşıma hizmetlerinde” yasak olduğunu belirtmiştir. Bu düzenlemenin eskisinden bir farklılık taşımadığı kanaatindeyiz. Bu açıdan deniz taşımacılığı da, kamu kuruluşu niteliğinde olan bir kurum tarafından yapıldığı sürece, şehiriçi toplu taşıma kapsamında olup bu işler de grev yasağına tabidir.

İtfaiye ve şehir içi toplu taşıma hizmetlerinin grev yasağı kapsamında değerlendirilmesinin ön koşulu bu hizmetlerin kamu kuruluşlarınca yürütülmeleridir (*Tuncay ve Savaş*, 2013: 343). Yani özel sektöre ait şehir içi toplu taşıma hizmetleri ile özel ve kamu ayrımı olmaksızın şehirlerarası toplu taşıma hizmetleri açısından grev yasağı bulunmamaktadır. Belirtelim ki, ILO şehir içi toplu taşıma hizmetlerinin tam anlamıyla temel hizmetler bağlamında düşünülemeyeceğini ifade etmektedir (*Alpagut*, Anayasal Değişikliklere Genel Bir Bakış, 14; *Çelik*, 97.) Nitekim bu nedenle bu hizmetlerin grev yasağı kapsamında yer alması öğretide eleştirilmektedir (*Aydemir*, 2001: 136-137).

Hastanelerde

Aksaması halinde genel sağlığın olumsuz yönde etkileneceği kuşkusuz olan hastaneler bakımından grev yasağı yeni dönemde de devam etmektedir. Dolayısıyla hastanelerde de grev yapılması mümkün değildir. Nitekim hastaneler ILO tarafından da temel hizmetler kapsamında değerlendirilmektedir (*Çelik*, 97). Ancak 6356 sayılı Kanun 2822 sayılı Kanunda yer alan sağlık sektörüne ilişkin diğer bazı yasakları yasak kapsamından çıkarmıştır. Gerçekten 6356 sayılı Kanunda 2822 sayılı Kanunda yasak kapsamında olan aşı ve serum imal eden müesseseler, klinik, sanatoryum, prevantoryum, dispensar ve eczane gibi sağlıkla ilgili işyerlerini yasak kapsamında saymamıştır.

Hemen belirtelim ki, klinik, sanatoryum, prevantoryum, dispensar gibi yerler zaten hastane kavramı altında düşünülebilecek sağlık kuruluşlarıdır. Ayrıca öğretide ifade edildiği gibi bu kurumlar da temel hizmet kapsamında olması gereken kurumlardır (*Tuncay ve Savaş*, 2013: 343). Bu nedenle bu gibi yerlerde grev yasağının

hala devam ettiğini düşünmek gerekir kanaatindeyiz. Buna karşılık aşı ve serum imal eden müesseseler ile eczaneler artık grev yasağı kapsamında değildir.

Geçici Grev Yasakları

Genel Olarak

2822 sayılı Kanunda savaş halinde, genel veya kısmi seferberlik süresince grev ve lokavt yapılamayacağına dair karar alınabileceği belirtilmekteydi. Ancak bu düzenleme 6356 sayılı Kanuna alınmamıştır. Ancak 1971 tarih ve 1402 sayılı Sıkıyönetim Kanununda²⁸ sıkıyönetim komutanının görevleri arasında grev, lokavt yetkilerinin kullanılmasını sürekli olarak durdurmak veya izine bağlamak (m.3/1, f) sayıldığı için 6356 sayılı Kanunda bu konuda bir hükmün yer almaması önem taşımamaktadır. Bir sıkıyönetim durumunda grev geçici ya da sürekli olarak yasaklanabilecektir.

Genel Hayatı Önemli Ölçüde Etkileyen Doğa Olayları Nedeniyle Bakanlar Kurulu Kararı ile Grevin Geçici Olarak Yasaklanması

6356 sayılı Kanununun 62. maddesinin 2. fıkrası uyarınca Bakanlar Kurulu, genel hayatı önemli ölçüde etkileyen doğa olaylarının gerçekleştiği yerlerde bu durumun devamı süresince yürürlükte kalmak kaydıyla gerekli gördüğü işyerlerinde grevi yasaklayabilecektir (STİSK m. 62/II). Benzer yasak 2822 sayılı Kanunda da yer almaktaydı. Gerçekten anılan Kanunda, yangın, su baskını, toprak veya çığ kayması veya depremlerin sebebiyet verdiği ve genel hayatı felce uğratan felaket hallerinde Bakanlar Kuruluna, bu hallerin vuku bulduğu yerlere inhisar etmek ve bu hallerin devamı süresince yürürlükte kalmak üzere, gerekli gördüğü işyerleri veya işkollarında grev ve lokavtın yasak edilmesine dair karar alabilme yetkisi tanınmıştı (m.31/D). Bu düzenlemenin birbirinden farklı olmadığı kanaatindeyiz. 6356 sayılı Kanunda sözü edilen “genel hayatı önemli ölçüde etkileyen doğa olaylarının” 2822 sayılı Kanunda bahsedilen yangın, su baskını, toprak veya çığ kayması ya da deprem olduğu açıktır.

Bakanlar Kurulunun “genel hayatı önemli ölçüde etkileyen doğa olaylarının gerçekleştiği” bölgede yer alan işyerlerinden hangilerinde grevin yasaklanacağı konusunda takdir hakkı bulunmaktadır. Aynı şekilde Bakanlar Kurulu, grevi yasakladığı işyerleri için bu yasağı her zaman kaldırma imkânına sahiptir (*Akyığıt*,2013: 533). Örneğin belirli bir şehirde şiddetli bir deprem olmuşsa ve bu bölgede yer alan işyerlerinin çalışmaya devam etmesinde bir kamu yararı bulunuyorsa Bakanlar Kurulu depremin etkilerinin geçmesine kadar bu işyerleri için grev yasağı getirebilir. Verdiğimiz örnekte olduğu gibi afet bölgesinde yer almayan işyerleri için grev yasağı getirilmesi ise mümkün değildir.

Genel hayatı önemli ölçüde etkileyen doğa olayları nedeniyle uygulanan geçici grev yasaklarına ilişkin olarak yeni dönemde önemli bir değişiklik yapılmış ve

²⁸ RG., 15.05.1971, 13837.

Yasağın kalkmasından itibaren 60 gün içinde, altı işgünü önce karşı tarafa bildirilmek kaydıyla, grev uygulamasına devam edilmesine olanak sağlanmıştır (STİSK m.62/II) (*Caniklioğlu*, 2013: 80). Oysa 2822 sayılı Kanuna göre bu yasağın altı ayı doldurmasından itibaren altı iş günü içinde Yüksek Hakem Kuruluna başvurulması gerekmektedir (*Kabakçı*2004:142). Bu düzenleme de kanımızca isabetli olmuştur.

Deniz, Hava, Demir ve Kara Ulaştırma Araçlarının Seyirleri Sırasında

6356 sayılı Kanun m. 62/III hükmü uyarınca başladığı yolculuğu yurt içindeki varış yerlerinde bitirmemiş deniz, hava, demir ve kara ulaştırma araçlarında grev yapılması yasaktır. Belirtelim ki bu durum grev kararı alınmasına engel değildir. Nitekim öğretide de geçici grev yasaklarında grev ve lokavta ilişkin Kanunda yapılması gereken işlemleri engellemeyeceği belirtilmektedir (*Reisoğlu*, 1984: 287-288)²⁹. Ancak eğer greve başlama tarihi yolculuk süresine rastlıyorsa, bu durum, grevin başlamasının geciktirilmesine yol açar (*Oğuzman*, 1987: 83). Bu bağlamda bir geminin varış limanına ulaştığı, uçağın hava alanına indiği, trenin varması gerektiği istasyona ulaştığı, otobüsün de durağa vardığı andan itibaren grev yapılması mümkündür.

Yolculuk esnasında grev yasağı özellikle uçak ve gemilerin emniyeti için önemlidir (*Oğuzman*, 1987: 83). Bunun gibi henüz yarı yoldayken ulaştırma aracında grev yapılmasının üçüncü kişiler için zarara yol açabileceği ve özellikle henüz gideceği yere varmamış yolcuları olumsuz etkileyebileceği göz önüne alınarak söz konusu yasak getirilmiştir (Günay, 1999:785).

Ayrıca belirtelim ki bu yasak yalnız insan taşımacılığını değil, hayvan ve eşya taşımacılığını da kapsamaktadır. Gerçekten Kanunda bu konuda herhangi bir sınırlama bulunmamaktadır. Dolayısıyla hayvan ya da eşya taşıyan ulaştırma araçları da varma yerine ulaşınca kadar grev yapamazlar (Narmanlıoğlu, 1990:193; Günay, 1999:786).

6356 Sayılı Kanuna Göre Grevin Ertelenmesi

Genel Olarak

Daha önce de ifade edildiği gibi bir grev bazen sadece tarafları değil üçüncü kişilerin korunması gereken haklı menfaatlerini bazen de kamu düzenini ilgilendiren bir nitelik taşıyabilir. Eğer zaten grev yasağı olan bir durum varsa olası zararlar baştan engellenmiş olur. Ancak bazen grevin yasak olmadığı bir işyerinde uygulanan grev o andaki koşullar sebebiyle topluma büyük zararlar verecek niteliğe bürünebilir. İşte bu gibi durumlarda grevin ertelenmesi yoluna başvurulabilir.

Grev ertelenmesinin temelinde yatan hukuki gerekçenin devletin güvenliği ile kamu güvenliği, kamu düzeni, halkın sağlığı, genel ahlak ve grevle ilgisi

²⁹Aynı yönde (*Kabakçı*,2004: 135), dn.448.

olmayanların haklarının korunması olduğu söylenebilir (*Aktay*,1993:252; *Topalban*, 2003: 2). Bunlara zarar verecek bir durumun ortaya çıkması halinde grev ertelemesine başvurularak işçilerin grev hakkı ile toplum ve kamu menfaati arasında olması gereken denge kurulmaktadır (*Uşan ve Kaya*, 2011: 1721).

Grev ertelemesinin yukarıda belirtildiği gibi bazı durumlarda bir dengeleme özelliği varsa da grev hakkına olumsuz müdahale taşıyan bu kuruma başvurma koşullarının kuşkusuz çok sınırlı olması gerekir. Aksi halde grev hakkının bir anlamı kalmaz. Gerçekten grev yasakları sınırlı sayı ilkesine göre sadece Kanunda öngörülen yer ve işlerde söz konusu olabilirken grev ertelemesi böyle bir sınırlamadan da uzak her türlü iş ve işyerlerinde olabilir. Bu nedenle buradaki dengenin çok hassas bir şekilde değerlendirilmesi şarttır. Bu değerlendirmede de asıl olanın işçilerin anayasal olarak güvence altında olan grev hakları olduğu gözden uzak tutulmalıdır.

Belirtelim ki, Avrupa Birliği ülkelerinde örneğine çok rastlanmayan “grev erteleme” yetkisi (*Kutal*, Metin: Hükümetin Greve Müdahalesi, 46).³⁰ Amerikan Hukukunda 1947 tarihli Taft-Hartley Kanunu ile düzenlenmiş bulunmaktadır. Hukukumuzda ilk olarak 275 sayılı Toplu İş Sözleşmesi Grev ve Lokavt Kanununun 21. maddesi ile düzenlenen grev ertelemesinin esasları da bu Kanundan ilham alınarak belirlenmiştir (*Kutal*, Hükümetin Greve Müdahalesi, 46, 50.). 17 yıllık bir uygulamanın ardından (*Topalban*,2003:2). 275 sayılı Kanunun yürürlükten kaldırılarak yerine 2822 sayılı Toplu İş Sözleşmesi Grev ve Lokavt Kanununun çıkarılması üzerine konu bu defa 2822 sayılı Kanunun 33. ve 34. maddelerinde düzenlenmiştir.

Her ne kadar grev ertelemesi kurumu Amerikan Hukuku örnek alınarak düzenlenmişse de 2822 sayılı Kanunda idarenin grev hakkına müdahale hak ve yetkisi çok daha geniş bir şekilde belirlenmiştir. Nitekim bu nedenle grev ertelemesi gerek grev erteleme kararının alınma şekli, gerek sebepleri gerekse sonuçları itibarıyla 2822 sayılı Kanun döneminde oldukça büyük eleştirilere neden olmuştur.

Bu yoğun eleştirilere rağmen 6356 sayılı Kanunda da grev ertelemesi kurumu hemen hemen aynı esas ve koşullarla yeniden düzenlenmiştir (m.63). Sadece daha önce iki ayrı maddede düzenlenen grev ertelemesi kurumu 6356 sayılı Kanunda tek bir madde içine alınmış, yine eski düzenlemeden farklı olarak erteleme kararına karşı Danıştay’a başvurulabileceğine ilişkin hükme yer verilmemiştir. Bunun dışında erteleme süresinin sonunda anlaşma sağlanamazsa, altı iş günü içinde taraflardan birinin başvurusu üzerine uyuşmazlık Yüksek Hakem Kurulunca çözüleceği, eğer Yüksek Hakem Kuruluna başvurulmazsa işçi sendikasının yetkisinin düşeceği hüküm altına alınmıştır.

³⁰ Yazar bu eserinde Fransa ve Belçika’da sadece olağanüstü hal ve grevci işçileri askere alma gibi sınırlı bazı durumlarda bu hakkın tanındığından söz etmektedir, aynı yer; benzer düzenlemenin olduğu İngiltere örneği için bkz. *Çelik* , 96.

Grev Ertelemesinin Koşulları

Kanuni Bir Greve Karar Verilmiş veya Başlanmış Olması

2822 sayılı Kanunda olduğu gibi 6356 sayılı Kanuna göre de ancak kararı alınmış veya uygulanmaya başlamış olan bir kanuni grevin ertelenmesi söz konusu olabilir. Henüz grev kararı alınmadan Bakanlar Kurulu erteleme kararı alamaz (*Zararsız*, 1991: 5; Topalhan, 2003: 10-11). Bunun gibi kanun dışı bir grevin ertelenmesi de söz konusu olamaz.

Öte yandan Bakanlar Kurulu her grev için ayrı bir erteleme kararı almak zorundadır. Bir başka deyişle Kanundaki erteleme koşullarının mevcut olduğu gerekçesiyle o sırada alınan veya uygulanmakta olan grevlerin tümünün tek bir kararla ertelenmesi mümkün değildir (*Oğuzman*, 1987: 86; *Topalhan*, 2003:10; *Centel*, 2013:13).

Erteleme Kararının Bakanlar Kurulu Kararına Dayanması

Karar alınmış veya uygulanmasına başlanmış bir grevi erteleme yetkisi Kanunda Devletin yürütme erkinin temsilcilerinden olan Bakanlar Kuruluna tanınmıştır (STİSK, m. 63/I). Bu yetki münhasır bir yetki olduğu için erteleme yetkisinin bakanlıklar ve örneğin Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığınca tek başına kullanılması mümkün değildir (*Kabakçı*, 2004: 169).

Bakanlar Kurulu bu kararı bir kararname ile alır. Bakanlar Kurulu kararnamesinin bir kolektif işlem olarak, Başbakan ve istisnasız bütün bakanlar tarafından imzalanması gerekir (*Gözler*, 2010:342). Ayrıca bu kararnamelerin tekemmül etmesi için Cumhurbaşkanı tarafından da imzalanması şarttır (*Gözler*, 2010:322).

Önemle belirtelim ki, ILO Sendika Özgürlüğü Komitesinin, grev ertelemesine hükümetin değil, tüm ilgili tarafların güvenini sağlamış, bağımsız bir organın karar vermesi gerektiğini belirtmesine karşın eski dönemde olduğu gibi bu kararı verme yetkisi yine Bakanlar Kuruluna bırakılmıştır.

Bizce bu yetkinin doğrudan Bakanlar Kuruluna verilmesi yerine erteleme kararının mahkemeden alınmasına ilişkin bir düzenleme yapılması daha isabetli olurdu³¹. Nitekim Amerika'da Taft-Hartley Kanununa³² göre ABD Başkanı, bir grevin ulusal sağlığı ya da ulusal güvenliği tehdit ettiğine kanaat getirirse, konuya ilişkin bir araştırma komisyonu görevlendirebilmektedir. Başkan Komisyonun raporunu aldıktan sonra grevin ulusal sağlığı ve güvenliği tehlikeye attığını düşünürse Başsavcıdan ilgili yerel mahkemeye başvurarak grevin engellenmesine yönelik bir karar çıkartılmasını ister. Nihayetinde *Mahkeme* de grevin milli güvenlik ve genel sağlığı tehlikeye attığına karar verirse grevi en çok 60 günlük süreyle³³

³¹ *Bu konudaki öneriler için bkz. (Çelik N, 2013: 639-640; Sur, 1987:167-168; Caniklioğlu, 2013:79).*

³²1947 tarihli İşçi-İşveren İlişkileri Kanunu (*Labor-Management Relations Act*).

³³ Tarafların 60 gün içinde anlaşmaya varamamaları üzerine Ulusal Çalışma İlişkileri Kurulu 15 gün içinde işverenin son önerileri için bir grev oylaması düzenler ve sonuçlarını 5 gün

erteleyebilir (Çelik (Aziz), 94-96)³⁴.

2822 sayılı Kanunda yer alan “Bakanlar Kurulunun erteleme kararları aleyhine Danıştayda iptal davası açılabilir ve yürütmenin durdurulmasına karar verilmesi istenebilir” ifadelerine ise 6356 sayılı Kanunda yer verilmemiştir. Önemle belirtelim ki, idarenin her türlü eylem ve işlemine karşı yargı yolu açıktır (AY m. 125). Aksi bir durum, yani idarenin yargı denetiminden yoksun bir erteleme kararı verebilmesinin kabulü hukuk devleti ilkesine ters düşer (Kabakçı, 2004:174). Bu nedenle Kanunda yer verilmemiş olsa dahi grevin ertelemesine ilişkin Bakanlar Kurulu Kararına karşı Danıştayda iptal davası açılması mümkündür (Akçiyiği,2013:538). Bilindiği gibi 1982 tarih ve 2575 sayılı Danıştay Kanununun 24. maddesine göre Danıştay Bakanlar Kurulu Kararlarına karşı açılacak davalarda ilk derece mahkemesi olarak görev yapar. Dolayısıyla Bakanlar Kurulunun grevi erteleme kararının Danıştay’ca iptali halinde grevin uygulanması söz konusu olabilecektir.

Öte yandan böyle bir hükmün Kanunda yer alması şart da değildir, zira 2822 sayılı Kanun döneminde öğretilde ifade edildiği gibi Anayasadaki ve idari yargıya ilişkin diğer kanunlardaki açık hükümler karşısında ayrıca iptal davası ve yürütmenin durdurulmasına ilişkin bir hüküm koymak sadece bir tekrardan ibarettir (Kabakçı, 2004:174)³⁵. Buna karşılık Kanunda Danıştay’ın karar verme sürecini hızlandırıcı bir hükme yer verilmesi daha isabetli olurdu. Nitekim 275 sayılı Kanunda “Danıştay bu maddede söz konusu bakanlar Kurulu kararları hakkında iptal davalarına ilişkin yürütmenin durdurulması taleplerini bir hafta içinde karar bağlar” denilmek suretiyle durumun önemi ve aciliyeti nedeniyle özellikle yürütmeyi durdurma kararlarının bir an önce verilmesini öngören bir hükme yer verilmişti (m.21/II). 6356 sayılı Kanunda da benzer bir şekilde fakat sadece yürütmeyi durdurma talepleri ile sınırlı olmaksızın hem iptal davasının hem de yürütmeyi durdurma taleplerine ilişkin kararın kısa sürede verilmesi öngörülmeliydi.

Grevin erteleme kararının altmış günden önce Bakanlar Kurulu tarafından kaldırılması halinde veya Danıştay’ın erteleme kararını iptal etmesi halinde grevin hangi koşullarla uygulanabileceğine ilişkin olarak 2822 sayılı Kanunda olduğu gibi (bkz. m. 37/son) bir hükme 6356 sayılı Kanunda yer verilmemiştir. Bununla birlikte bize göre gerek yukarıda saydığımız durumlarda gerekse Danıştay tarafından yürütmenin durdurulması kararı verilmesi halinde grev uygulamasının önünde bir engel kalmayacağından grevin uygulanması mümkün olabilecektir³⁶. Eğer erteleme kararı verildiğinde grev karar alma aşamasındaysa altı işgünü önceden bildirme koşuluyla (STİSK m. 60/I) grev uygulamasına geçilebilecek, ertelemeden önce grev uygulamaya konmuşsa kaldığı yerden devam edecektir.

içinde Başsavcıya bildirir. Böylece mahkemenin grevi erteleme süresi 80 gün devam edebilir: (Çelik A,2008/3:96).

³⁴ Aydın, Ufuk: “Bu Grevi Ne Yapmalı?”

(http://www.radikal.com.tr/ek_haber.php?ek=r2&haberno=7609).

³⁵ Bkz. ve karşı. (Dereli, 2013:62).

³⁶ Bu hususta ayrıca bkz. (Narmanlıoğlu, 1990:188).

Grevin Genel Sağlığı veya Milli Güvenliği Bozucu Nitelikte Olması

6356 sayılı Kanununun 63. maddesinde karar verilmiş veya başlamış olan kanuni bir grevin genel sağlığı veya milli güvenliği bozucu nitelikte olması durumunda belirli bir süre ertelenebileceği belirtilmiştir. 6356 sayılı Kanununun 63. maddesinde yer verilen bu iki neden örnek olarak verilmemiş, sınırlı olarak sayılmıştır. Başka bir deyişle kıyas yoluyla grev ertelenmesi sebeplerinin genişletilmesi imkânı yoktur³⁷. Örneğin ülke ekonomisinin zarara uğraması gibi bir sebeple Bakanlar Kurulunun grevi ertelenmesi mümkün değildir (*Kabakçı*, 2004:167).

Belirtmemiz gerekir ki, grevin ertelenme nedenlerinin takdirinin zorluğu önemli bir sorun teşkil etmektedir. Zira genel sağlık veya milli güvenlik kavramlarının objektif bir tanımının yapılması oldukça güçtür (*Işık*, 2010: 354; *Oğuzman*, 1987: 87).

Türk Hukukunda kanunlarımızda “milli güvenlik” ve “genel sağlık” kavramlarına ve bunların sınırlarına ilişkin bir tanım bulunmaması yüzünden bu kavramlar daha çok yargı organlarının kararlarıyla açıklığa kavuşturulmaya çalışılmıştır. Danıştay’a göre, “*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 görülebilmesi için de, ülke ve devletin özel savunma ve güvenlik altına alınmasını zorunlu kılacak ciddi tehlikelerin ortaya çıkması gerekmektedir*”³⁸. Yine Danıştay’ın istikrar kazanan bu yaklaşımına göre ekonomik sebeplerden hareketle bir grevin milli güvenliği tehlikeye attığını ileri sürmek mümkün değildir (*Çelik (Aziz)*, 112.)³⁹.

Danıştay İdari Dava Daireleri Kurulu 2005 yılında verdiği bir kararında “*Anayasal hak ve işçi açısından güvence olan grev hakkının yasada belirtilen sebepler dışında ertelenebilmesine olanak bulunmadığı, yasal bir grevin yasada öngörülen anlamda genel sağlığı bozucu nitelikte görülebilmesi için toplumun önemli bir kesiminin sağlık yönünden ciddi tehlikeyle karşı karşıya kalması ve bu sakıncanın Anayasal hakkın süreli de olsa kullanılmasını engelleyen geciktirme yetkisini kullanılmasından başka bir yolla giderilmesinin mümkün olmaması gerektiği...*” şeklinde ifadelerle yer vererek grev ertelenmesinin -son çare- olması gerektiğini de vurgulamıştır.

Milli güvenlik ve genel sağlık kavramlarının tanımının belirsizliği ve bu kavramlardan ne anlaşılması gerektiği öğretide de tartışılmıştır. Grev hakkı ve uygulanmasının esas, ertelenmesinin ise istisna olduğu göz önünde bulundurulduğunda bu kavramların dar olarak yorumlanması gerektiği görüşü

³⁷ Ayrıca bkz. (*Uşan ve Kaya*, 2011: 1726; *Kabakçı*, 2004 167).

³⁸ Danıştay 10. Dairesi, 15.10.1997 tarih ve E. 1995/6497, K. 1995/3777, www.legalbank.net; Danıştay İdari Dava Daireleri Kurulu, 14.04.2005 tarih ve E. 2003/271, K. 2005/273, www.legalbank.net.

³⁹ Ekonomik sebeplerle grevin ertelenemeyeceğine ilişkin olarak bkz. (*Kutal*, Hükümetin Greve Müdahalesi, 46-47.)

öğretide ağırlıklı olarak belirtilmektedir (*Çelik, 2013: 638; Kabakçı, 2004: 180-181; Aydemir, 2001: 160*).

Bu açıklamaların da gösterdiği gibi, hangi grevin genel sağlık ve milli güvenliği bozucu nitelikte olduğu konusunda Bakanlar Kurulu geniş bir takdir yetkisine sahiptir. Ancak Bakanlar Kurulu takdir yetkisini kullanırken kamu yararına uygun hareket etmelidir. Ayrıca bu yetkinin kullanımının idari yargı denetimine tabi olduğu açıktır (*Uşan ve Kaya, 2011: 1726*). Ne var ki, Bakanlar Kurulunun verdiği kararlarda gösterilen gerekçenin yetersiz kaldığı, çoğu zaman genel bir şekilde hem milli güvenlik hem genel sağlık sebeplerinin ikisini birden zikretmek suretiyle grev erteleme yetkisini kullandığı görülmektedir⁴⁰. Her iki sebebin de bulunması ihtimal dahilinde olsa dahi bu kavramların sıkça ve gerekçesiz bir şekilde kullanılması verilen kararların inandırıcılığını azaltmaktadır (*Kabakçı, 2004: 171*).

Genel Sağlık Kavramı

1982 Anayasasında temel hakların sınırlandırılma sebepleri arasında sayılan (AY. m.20/II, m.21, m.22, m.33/III, m.51/II) genel sağlık kavramı öğretilerde tüm bireylerin bulaşıcı ve salgın hastalıklardan korunması, genel yaşantının sağlık koşulları içerisinde devam ettirilmesi biçiminde tanımlanmaktadır⁴¹.

2822 sayılı Kanunda olduğu gibi 6356 sayılı Kanunda da genel sağlık kavramı tanımlanmadığı için yapılan bu tanımdan 6356 sayılı Kanun açısından da yararlanılabilir. Ancak bu tanımın çok geniş ve belirsiz olması karşısında bu sebeple yapılacak ertelemelerde grevin asıl, bunun ertelenmesinin istisna olduğu göz önünde tutularak kavramın dar yorumlanması şarttır.

Öte yandan grevin uygulanması halinde ülkede yaygın hastalıklar oluşacağı konusundaki tehlikenin ciddi⁴² ve yakın olması da gerekir. Hatta bu koşula madde metninde yer verilmesi daha yerinde olurdu. Nitekim Danıştay da konuya ilişkin olarak verdiği kararlarında ciddi bir tehlikenin varlığına vurgu yapmıştır. Danıştaya göre, “*Yasal bir grevin yasadaki 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*”⁴³.

Bakanlar Kurulu Kararında grevin neden genel sağlığa aykırı olduğu ve bu sebebin neden ciddi ve yakın bir tehlike teşkil ettiği konusunda somut verilerin ayrıntılı bir şekilde belirtilmesinin gerekliliğine ilişkin bir hüküm öngörülmesi de isabetli olurdu. Böylece erteleme konusu grevin genel sağlık için bir tehlike teşkil edip etmediği daha kolay anlaşılabilir ve denetlenebilirdi. Gerçi kanaatimizce yapılacak bir değişiklikle erteleme kararı Bakanlar Kurulu yerine mahkemeden

⁴⁰ Bu hususta ayrıca bkz. (*Kabakçı, 2004: 171*).

⁴¹ Bu kavram için bkz. *Kabakçı, 171; Topalhan, 12*.

⁴² Öğretilerde *Topalhan* da bu hususa vurgu yapmaktadır, 12.

⁴³ Danıştay 10. Dairesi, 15.10.1997, E. 1995/6497, K. 1995/3777. Karar için bkz.

www.legalbank.net

alınmalıdır. Ancak bu ihtimalde de bize göre aynı gerekçelerin mahkeme kararında açık ve ayrıntılı bir şekilde belirtilmesi isabetli olur.

Genel sağlık sebebiyle bir grevin ertelenebilmesi için işyerinde üretilen mal veya hizmetin genel sağlığı tehlikeye düşürebilecek kadar zorunlu bir ihtiyaca cevap vermesi gerektiği de açıktır (*Kabakçı,2004: 171*).

Milli Güvenlik Kavramı

Milli güvenlik kavramı da genel sağlık kavramı gibi kanunlarımızda tanımlanmamıştır. Buna karşılık Danıştay, Millî Güvenlik Kurulu Genel Sekreterliği Yönetmeliğinin 3. maddesi ile diğer yargı organlarının kararları ve öğreti görüşleri çerçevesinde milli güvenlik kavramını "Yurt ölçüsünde beliren iç ve dış tehlikelere karşı devlet tüzel kişiliğinin savunma ve güvenlik altına alınması" olarak tarif etmiştir⁴⁴. Yukarıda genel sağlık sebebi ile verilen grev ertelemesine ilişkin eleştiri ve önerilerimiz milli güvenlik gerekçeli erteleme kararları için de geçerlidir. Dolayısıyla milli güvenlik sebebi ile bir ilgili tehdidin ciddi olması, bir olasılığa dayanılarak erteleme kararının verilmemesi gerekir. Ayrıca milli güvenliğin hangi somut ve inandırıcı gerekçelerle ertelemeye neden olduğunun da açıklanması isabetli olur.

Erteleme Süresi

Bakanlar Kurulu bir uyuşmazlıkta grev ve lokavtı altmış gün süre ile erteleyebilir. Bu konuda erteleme süresi 2822 sayılı Kanunda olduğu gibi belirlenmiştir. Ayrıca bu süre kesin olup bu sürenin azaltılması veya artırılması mümkün değildir (*Kabakçı, 2004:174; Aydemir, 2001:164*).

Belirtelim ki, erteleme süresi, kararın yayımı tarihinde başlar (STİSK m. 63/I).

Erteleme Süresinde Uyuşmazlığın Çözümü

Erteleme Süresi İçinde

Erteleme süresince grevin uygulanmasına hiç başlanamaz veya başlanmış olsa dahi artık devam edilemez. İşte bu dönem *soğutma dönemi* olarak adlandırılmakta ve bu dönemde tarafların uzlaşmaları için çaba gösterilmesi de gerekmektedir. Nitekim Kanuna göre erteleme kararının yürürlüğe girmesi üzerine, 60. maddenin yedinci fıkrasına göre belirlenen arabulucu, uyuşmazlığın çözümü için erteleme süresince her türlü çabayı gösterir. Maddede sözü geçen fıkraya göre kanuni grev kararı alınan bir uyuşmazlıkta Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanı uyuşmazlığın çözümü için bizzat arabuluculuk yapabileceği gibi bir kişiyi de arabulucu olarak görevlendirebilir (m.63/II).

⁴⁴ Danıştay Dava Daireleri Kurulu, 19.9.1969, E.1967/711, K. 1969/652. Bu konuda bkz. (*Kutal, Hükümetin Greve Müdahalesi, 52*); Danıştay'ın, öğretinin milli güvenlik kavramına ilişkin tanımlamaları ve değerlendirmeleri için bkz. *Çelik (Aziz), 90* vd.

Belirtelim ki bu düzenleme de 2822 sayılı Kanundaki düzenleme ile paralellik taşımaktadır. Gerçekten 2822 sayılı Kanuna göre de Bakan bizzat arabuluculuk yapabilmekteydi (m.34/I). Fakat 2822 sayılı Kanunda Bakanın kendisinin arabuluculuk yapmak yerine başka birini arabulucu olarak görevlendirmesi 2822 sayılı Kanunda ancak resmi listeden birinin görevlendirilmesi ile sınırlı iken 6356 sayılı Kanun bu konuda Bakana istediği herhangi birini görevlendirme serbestisini sağlamıştır. Bu düzenleme taraflarca saygı duyulan, etkin kişilerin de erteleme döneminde arabulucu olarak görev yapabilmelerine olanak sağlamışsa da bu konuda bize göre Bakanın arabuluculuğu yerine hükümet dışından bağımsız ve tarafsız bir arabulucunun atanmasına ilişkin düzenleme yapılması daha isabetli olurdu.

Son olarak ekleyelim ki, 2822 sayılı Kanunda olduğu gibi 6356 sayılı Kanuna göre de erteleme süresi içerisinde taraflar aralarında anlaşarak uyuşmazlığı özel hakeme götürebilirler (STİSK m. 63/II).

Erteleme Süresinin Bitiminden Sonra

Arabulucunun çabalarının yetersiz kalması veya erteleme süresinde tarafların aralarında anlaşarak uyuşmazlığı özel hakeme götürmemesi halinde ne olacağı ise 6356 sayılı Kanununun 63. maddesinin 3. fıkrasında düzenlenmiştir. Buna göre, erteleme süresinin sonunda anlaşma sağlanamazsa, altı iş günü içinde taraflardan birinin başvurusu üzerine uyuşmazlık Yüksek Hakem Kurulunca çözülecektir. Görüldüğü gibi, erteleme süresinin sonunda grevin devam etmesi olanağı bulunmamakta; Yüksek Hakem Kurulunun yetkili olduğu zorunlu tahkim kurumu devreye sokulmaktadır. Öğretide, haklı olarak bu düzenlemenin bir erteleme değil, yasaklama niteliğinde olduğu belirtilmiştir (*Işıkılı*, 2010:354; *Demircioğlu*, Grev Hakkına Müdahale, 188; *Özveri*, 2012:154; *Kandemir*, 1996:211; *Topalhan*, 2003:6). Bizce de sürenin sonunda grev hakkının tanınmaması grev ertelemesini grev yasağı biçimine dönüştürmektedir.

Grevin erteleme süresi sonunda anlaşma olmamışsa Yüksek Hakem Kurulunun bağlayıcı karar vermesine ilişkin düzenleme Türkiye'nin uzun yıllar Uluslararası Çalışma Örgütü tarafından eleştirilmesine neden olmuştur⁴⁵. Belirtelim ki, 275 sayılı Kanun döneminde anlaşma sağlanamaması durumunda grevin devam etmesi olanağı mevcuttu⁴⁶. O dönemde genel sağlığı veya milli güvenliği bozucu nitelikte sebeplerin erteleme süresi sonunda ortadan kalkmaması halinde grevin geciktirilmesinin sebepsiz kaldığı ve devam eden bu nitelikte durumlara rağmen yapılacak grevin zararlı olacağı noktasında eleştiriler yöneltildiği (Oğuzman, 1987:87). Kanımızca her iki dönem ve uygulama açısından yapılan eleştiriler

⁴⁵ Bkz. (*Çelik*, 2013:639; *Dereli*, 2013: 61; *Özveri*, 2012:153).

⁴⁶ Grevin ulusal güvenlik veya genel sağlık nedeniyle idare tarafından fakat yargı denetiminde ertelenmesi, ancak erteleme süresi sonunda 1963-1980 döneminde olduğu gibi grev hakkının tekrar kullanılabilir hale gelmesi kaydıyla kabul edilebileceği öğretide ifade edilmektedir. (*Dereli*, 2013:62).

noktasında haklılık payı bulunmaktadır. Bize göre grev erteleme süresinin sonunda taraflara grev ertelemesine yol açan sebebin devam edip etmediğinin belirlenmesi için mahkemeye başvurma hakkı tanınmalıdır. Mahkeme kararına göre grevin ertelenmesine yol açan sebeplerin erteleme süresi sonunda ortadan kalkmış olması halinde greve devam edebilme olanağının tanınması isabetli olacaktır⁴⁷. Sebeplerin hala devam ettiği ve daha da devam edeceğinin tespiti halinde ise taraflardan birinin Yüksek Hakem Kurulu'na başvurması olanağı tanınmalıdır.

Yüksek Hakem Kurulunun kararı toplu iş sözleşmesi hükmündedir. Yüksek Hakem Kurulu kararlarının kesin olması, Yüksek Hakem Kurulu kararıyla toplu iş sözleşmesi yapılması sürecinde taraflar arasındaki uyuşmazlığın nihai olarak sona ermesi ve buna ilişkin başka bir süreç ya da aşamanın bulunmaması anlamına gelmektedir⁴⁸.

6356 sayılı Kanuna göre erteleme süresinin bitiminden sonraki altı işgünü içinde tarafların Yüksek Hakem Kuruluna başvurmaması halinde ise işçi sendikasının yetkisi düşer (STİSK. m. 63/3). 2822 sayılı Kanunda erteleme süresinin sonunda anlaşma sağlanamaması halinde Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanının Yüksek Hakem Kuruluna başvurması bir zorunluluk olarak düzenlenmişken (m. 34/3), 6356 sayılı Kanunda bu başvuru bir yetkiye dönüştürülmüş ve bu konudaki yetki de taraflara tanınmıştır (*Caniklioğlu*, 2013:78)

⁴⁷ Nitekim Amerikan Hukukunda erteleme süresinin sonunda taraflar anlaşamamışlarsa grev kaldığı yerden devam etmektedir: Bkz. *Aydın*, “Bu Grevi Ne Yapmalı?” , (http://www.radikal.com.tr/ek_haber.php?ek=r2&haberno=7609).

⁴⁸ Yargıtay 22. HD. 12.09.2012 tarih ve E. 2012/16430, K. 2012/17983, www.legalbank.net.

KAYNAKÇA

- Aktay, N., Arıcı, K. Kaplan-Seneyen, E. T..(2012): İş Hukuku, Yenilenmiş 5. baskı, Ankara.
- Aktay, N. (1993) Sendika Hakkı, Ankara.
- Akyiğit, E. (2013) İş Hukuku, 9. Baskı, Seçkin Yayınları.
- Alpagut, G. (Temmuz 2010) “Çalışma Yaşamına İlişkin Anayasal Değişikliklere Genel Bir Bakış,” Çimento İşveren Dergisi
- Alpagut, G.(2001) 6356 sayılı Yasanın Toplu İş Sözleşmesi ve Toplu İş Uyuşmazlıklarına İlişkin Hükümlerinin Değerlendirilmesi–Uluslararası Normlara Uyum, Legal İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Dergisi, C. 9.
- Aydemir, M. (2001) Grev Hakkı ve Lokavtın Sınırları, İstanbul
- Gernigon, B., Odero, A.ve Guido, H.(2000): ILO Principles Concerning the Right to Strike, International Labour Office, Geneva
- Brox, H.,Rüthers, B.,Henssler, M.(2007): Arbeitsrecht, 17. neu bearbeitete Auflage, Stuttgart
- Caniklioğlu, N. (2013) 6356 Sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanununda Toplu İş Uyuşmazlıklarının Çözümüne İlişkin Hükümlerde Yapılan Değişiklikler, Sendikalar ve Toplu Sözleşme Kanunu Bilgilendirme Semineri, TİSK Yayını
- Caniklioğlu, N. (Mayıs-Haziran 2010)Siyasi Grev ve Benzeri Eylemlerin Yasaklanmasına İlişkin Anayasal Düzenlemenin Kaldırılması ve Sonuçları, İşveren Dergisi
- Cengiz (Urhanoglu), İ. ve Manav, E. (Nisan 2011) “Türk Hukuku’nda Grev Yasakları”, Türkiye Adalet Akademisi Dergisi, C:1, Yıl:2 S:5
- Centel, T. (2013/I) Grev Yasak ve Sınırlamalarına Topluca Bakış. TİSK Akademi, C. 8
- Çelik, A. (2008/3) “Milli Güvenlik Gerekçeli grev Ertelemeleri”, Çalışma ve Toplum, S:18
- Çelik, N. (2013)*İş Hukuku Dersleri Yenilenmiş 26. Baskı, İstanbul*
- Demircioğlu, Grev Hakkına Müdahale, 188
- Dereli, T. (2013/1) “6356 sayılı Yeni Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu: Genel Bir Değerlendirme”, Çalışma ve Toplum
- Gözler, K. (2010) Türk Anayasa Hukuku Dersleri. 10. Baskı
- Günay, C. İ. (1999) Toplu İş Sözleşmesi Grev ve Lokavt Hukuku, Ankara
- Işıklı, A. (2010) İş Hukuku, Gözden Geçirilmiş 7. Baskı, Ankara
- Junker, A. (2011) Grundkurs Arbeitsrecht, 10. neu bearbeitete Auflage, München
- Kabakçı, M. (2004) Toplu Pazarlık Sürecinde Ortaya Çıkan Uyuşmazlıkların Çözüm Aracı Olarak Grev ve Lokavt, İstanbul
- Kandemir, M. (1996)“Toplu İş Sözleşmesinin YHK Kararıyla Oluşması ve YHK Kararının Toplu İş Sözleşmesi Özerkliğine Etkisi”, Halid Kemal Elbir’e Armağan, İstanbul

- Kutal, M. (2011) “Toplu İş Hukuku Açısından T.C. Anayasası’nda Yapılan Son Değişiklikler (2010), Sarper Süzek’e Armağan, C:2, Beta Yayınları
- Kutal, Metin: Hükümetin Greve Müdahalesi, 46.
- Carta L., Deschamps M., Jannin A. and Le Luduec A. (2008) “The Right to Strike: A Comparative Perspective. A Study of National Law in Six EU States” (edited by Arabella Stewart&Mark Bell)
- Mollamahmutoğlu, H. (1993) Türk Hukukunda Lokavt, Ankara
- Narmanlıoğlu, Ü. (1990) Grev, DEU Hukuk Fakültesi Döner Sermaye İşletmesi, No: 14, Ankara
- Narmanlıoğlu, Ü. (2013) İş Hukuku II - Toplu İş İlişkileri, Yeni Mevzuata Göre Yazılmış 2. Baskı
- Oğuzman, K. (1987) Hukuki Yönden İşçi-İşveren İlişkileri, 4. Bası, İstanbul
- Özveri, M. (2012) Toplu İş İlişkileri Yasa Tasarısı ve Sendikalar Hakları, Birleşik Metal-İş Yayınları, İstanbul
- Reisoğlu, S. (1984) 2822 Sayılı Toplu İş Sözleşmesi ve Grev ve Lokavt, Ankara
- Rudkowski, L. (2012) Der Streik in der Daseinsvorsorge, Beck, München 2010. (naklen: Schliemann, Harald: Streik in der Daseinsvorsorge)
- Sur, M. (1987) Grev Kavramı, İzmir
- Sur, M. (2011) İş Hukuku, Toplu İlişkileri, Güncellenmiş 4. Bası, Ankara
- Sur, M. (2009/4) Siyasi Grev, Çalışma ve Toplum Dergisi
- Sur, M. (2009) İş Hukuku Toplu İlişkiler, 3. Baskı, Ankara
- Sümer, H. H. (2011) “Anayasada Yapılan Değişikliklerin Sendikalar Kanunu ve Toplu İş Sözleşmesi Grev ve Lokavt Kanunu’na Olası Etkileri”, Prof. Dr. Tankut Centel’e Armağan, İstanbul
- Topalhan, T. (2003) Türk İş Hukukunda Grev Ertelemeesi ve Uygulamaları, Kamu-İş Dergisi, C. 7, S. 2
- Tuncay, A. C. (2010) Toplu İş Hukuku, 2. Bası, İstanbul
- Tuncay, C. ve Savaş, F. B. (2013): Toplu İş Hukuku, Yeni Mevzuata Göre Güncellenmiş 3. Bası, İstanbul
- Uşan, F ve Kaya, C. (2011): “Danıştay Kararları Işığında Bakanlar Kurulunun Grev Ertelemeesi”, Prof. Dr. Sarper Süzek’e Armağan, C:II, İstanbul
- Zararsız, E. (Mayıs 1991) Grevin İdari Kararla Ertelemeesi ve Bunun Yargısal Denetimi, Çimento İşveren Dergisi, C.5, S.3
- Zöllner, W., Loritz, K., Georg/Hergenröder. W (2008); Arbeitsrecht, 6. Auflage, München