

# Karşılaştırmalı Hukuk ve Türk Hukukunda Grev (Toplu Eylem) Hakkının Değerlendirilmesi: Üç Farklı Yargıtay Kararı Işığında Toplu Eylem Hakkı\*

Berna ÖZTÜRK\*\*

*“Bu kez de uluyan makinelerin sesine fabrika sahiplerinin  
toplu sözleşme masalarından yükselen çığlıkları karıştı:  
-Çocuk parası da ne?  
-Çocuklarımız bayramlarda fabrikaya gelirler,  
-Tek tek ellerimizi öperler.  
- Biz de onlara harçlık veririiz.”*

Latife Tekin / Berci Kristin Çöp Masalları

**Özet:** Grev hakkı Anayasanın 54. maddesinin 1. fıkrasında tanımlanmaktadır. Buna göre “*Toplu iş sözleşmesinin yapılması sırasında, uyuşmazlık çıkması halinde işçiler grev hakkına sahiptirler. Bu hakkın kullanılmasının ve işverenin lokanta başvurusunun usul ve şartları ile kapsam ve istisnaları kanunla düzenlenir.*” Grev hakkına ilişkin düzenlemeler ayrıca Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanununda da yer almaktadır. Yasal mevzuatımıza göre işçiler greve ancak toplu iş sözleşmesi görüşmeleri sırasında uyuşmazlık çıkması halinde ekonomik ve sosyal haklarını korumak için başvurabilirler. Yasal grevin dışında yapılan tüm eylemler ise mevzuatımıza göre yasa dışı grev olarak kabul edilmektedir. Buna karşın, Türkiye’nin taraf olduğu uluslararası sözleşmeler ve Avrupa İnsan Haklar Mahkemesi kararlarıyla toplu eylem hakkı yargı kararlarıyla tanınmaya başlamıştır. Anayasanın 90.maddesinin 5. fıkrasına göre “Usulüne göre yürürlüğe konulmuş temel hak ve özgürlüklere ilişkin milletlerarası antlaşmalarla kanunların aynı konuda farklı hükümler içermesi nedeniyle çıkabilecek

---

\* Geliş Tarihi: **08.04.2016**

\*\* Başkent Üniversitesi Hukuk Fakültesi, İş ve Sosyal Güvenlik Hukuku Ana Bilim Dalı Araştırma Görevlisi

uyuşmazlıklarda milletlerarası antlaşma hükümleri esas alınır.” Uluslararası normların iç hukuka etkisi toplu eylem açısından oldukça önemlidir. Çalışmamızda öncelikle uluslararası belgelerde ve yabancı ülkelerin hukuk sistemlerinde grev hakkı ve toplu eyleme ilişkin düzenlemeleri inceleyip ardından Türk Hukukunda grev hakkı ve toplu eylemi Yargıtayın üç farklı kararı bağlamında ele almaya çalışacağız.

**Anahtar Sözcükler:** Grev hakkı, Toplu eylem hakkı, yasal grev, yasa dışı grev, uluslararası normlar, iç hukuk

### **Evaluation of the Right to Strike( Collective Actions) in Comparative Law and Turkish Law: Collective Actions in the Light of Three Different Supreme Court Decisions**

**Abstract:** According Constitution article 54/1 if a disagreement arises during the collective bargaining process, workers have the right to strike. Regulations which are related to right to strike is also held in Law on Trade Unions and Collective Labour Agreements. In our legal system, workers only strike in the event of a dispute during negotiations to make a collective labour code to protect and improve their economic and social rights and also working conditions. If the conditions for lawful strike is not fulfilled, the strike becomes unlawful. On the other hand, collective actions, which are not regulated in our Law on Trade Unions and Collective Labour Agreements, are recognized by Turkish Supreme Court in the light of decisions of European Court of Justice and other international agreements. According to Constitution article 90/5 “In the case of a conflict between international agreements, duly put into effect, concerning fundamental rights and freedoms and the laws due to differences in provisions on the same matter, the provisions of international agreements shall prevail. Collective actions must be examined in the context of international law. In our study, firstly the right of strike and collective actions are examined and then three different Supreme Court decions will be held.

**Key Words:** right to strike, collective actions, legal strike, illegal strike, domestic law.

## **Giriş**

İşçi ile işveren arasındaki en önemli iş mücadelesi araçlarından biri olan grevin tanımı ve içeriği zamana ve ülkelere göre farklılık göstermektedir. Grev kavramı günlük yaşantıda çeşitli anlamlarda kullanılmaktadır. Örneğin, avukatların, doktorların, bağımsız çalışanların iş bırakmaları, öğrenci grevleri, grev olarak adlandırılmaktadır. Bu kimselerin eylemleri sosyolojik açıdan grev sayılsa bile

hukuki açıdan grev olarak nitelenemez. Dolayısıyla sosyolojik anlamda grev ile hukuki açıdan grev arasındaki farkın belirlenmesi gerekir. Sosyolojik anlamda grev belli bir grubun hoşnutsuzluk yaşadığı herhangi bir sorun karşısında iş bırakma yoluyla gösterdiği tepki olarak görülebilir. Ancak böyle bir tanım çok geniş ve belirsizdir. Grev yapanların hukuken korunabilmesi için grevin net bir biçimde tanımlanması gerekir. Grevin sosyolojik tanımıyla hukuki tanımı arasındaki farkın özünü ise grevi yapan kişilerin bağımlı ya da bağımsız olarak çalışmaları oluşturmaktadır. Hukuki anlamda grev bağımlı çalışanların yaptıkları grevdir. Bağımlı çalışanlar arasında memurların grev yapması ise bazı hukuk sistemlerinde kabul edilse de örneğin ülkemizde grev sadece işçilere tanınmış bir haktır.<sup>1</sup>

Grev sözcüğü dilimize Fransızcadan (“grève”) geçmiştir. Fransızcada grev, Paris’te iş arayanların toplandığı meydanın isminden gelmektedir.<sup>2</sup> Grevin tarihi eski çağlara kadar uzanmaktadır. Tarihte bilinen ilk grevin Mısır’da III. Ramses döneminde firavunların mezarlarında çalışan işçilerin yaptığı grev olduğu belirtilmektedir. Bu grevin amacı işçilerin aynı olarak karşılanan ücretlerinin ödenmemesidir. Ancak, grevin geniş kitlelere ulaşması ve yaygınlaşması kapitalizme paralel olarak gelişmiştir.<sup>3</sup> Grev, İkinci Dünya Savaşı’nın sonuna kadar neredeyse sözleşmeye aykırı bir davranış olarak nitelendirilip yasaklanmış ve çoğunlukla da cezalandırılmıştır.<sup>4</sup> Grev önceleri bir yasak konusuyken zaman içinde bir özgürlük veya hak niteliğine bürünmüştür. Greve ilişkin yasal düzenlemelerin yapılması ancak 20. yüzyılda olanaklı hale gelmiştir.<sup>5</sup> Grevin tarihsel gelişimi konusunda Reynaud’un şu tespiti oldukça yerinde ve açıklayıcıdır: “*Grevin tarihi, şiddetin gitgide azalmasının ve bir yasalaşmanın tarihidir. Grev, başlangıçta bir isyan, bir ani ve toplu ayaklanma eylemi idi. Yasalar sayesinde ayaklanma olan grev hukuki bir araç olma işlevine doğru yönelmiştir. Grev, artık bir ani patlama ya da bir öfke anı olmayıp, bazı taleplerin hizmetinde bir araç olma niteliğini kazanmış ve hatta toplu pazarlığın bir parçası haline dönüşmüştür.*”<sup>6</sup>

Grevin çeşitli tanımları yapılmaktadır. Örneğin bir tanıma göre grev, işçilerin isteklerini elde etmek için ortak alınmış bir karara topluca uyarak işi geçici bir süreliğine bırakmalarınıdır.<sup>7</sup> Başka bir tanıma göre ise grev, işçilerin işverenlere taleplerini kabul ettirmek ve onlara baskı yapmak amacıyla ortak bir karara uyararak işi topluca bırakmalarınıdır.<sup>8</sup> Grev, bir amaç değildir. İşçilerin işverene karşı hak ve menfaatlerini korumak ve geliştirmek için onu ekonomik sıkıntıya sokma düşüncesiyle kullandıkları bir iş mücadelesi aracıdır. Greve, ekonomik ve sosyal

<sup>1</sup> Kandemir, 301. *Tuncay/Savaş Kutsal*, 350. *Sur*, Grev, 8, 16.

<sup>2</sup> *Sur*, Grev, 6-7.

<sup>3</sup> *Makal*, Grev, 16.

<sup>4</sup> *Narmanlıoğlu*, Grev, 9.

<sup>5</sup> *Makal*, Grev, 16-17.

<sup>6</sup> *Reynaud (çev. Güzel/Okur)*, 35-36.

<sup>7</sup> *Tunçomağ*, 506.

<sup>8</sup> *Esener*, 587.

sorunlar nedeniyle başvuru da kimi zaman “işçilik duygusu/bilinci” dayanışma grevlerine de yol açmaktadır.<sup>9</sup> Grev hakkı, temel bir sosyal ve ekonomik haktır. Bu hakkın, sendika hakkı ve özgürlüğü ile toplu iş sözleşmesi hakkından ayrılması mümkün değildir.<sup>10</sup>

## Grev Hakkı Konusunda Uluslararası Düzenlemeler

### Avrupa Sosyal Şartı

Avrupa Konseyi tarafından hazırlanan Avrupa Sosyal Şartı 1961 tarihinde Avrupa Konseyine üye olan on altı devlet tarafından imzalanarak kabul edilmiştir. Avrupa Sosyal Şartı, temel sosyal ve ekonomik hakları koruyan bir Avrupa sözleşmesidir.<sup>11</sup> Avrupa Konseyi, insan hakları konusunda önceliği klasik haklara (yaşama hakkı, işkence yasağı gibi) tanımıştır. Dolayısıyla 1950 tarihli Avrupa İnsan Hakları Sözleşmesinde (AİHS) sosyal haklara yeterince yer verilmemiştir. Avrupa İnsan Hakları Sözleşmesi sosyal haklar katalogunu içermemektedir. Sözleşmede sınırlı bir biçimde zorla çalıştırmanın yasaklanması (m. 4) ve sendikal hakların tanınması (m.11) hükümlerine yer verilmiştir. Sosyal hakların güvence altına alınmaları gerekmiştir. Avrupa Sosyal Şartı ise bu eksikliği gidermek için hazırlanmıştır.<sup>12</sup> Bu yönüyle Avrupa Sosyal Şartı, Avrupa İnsan Hakları Sözleşmesinin ekonomik ve sosyal alandaki karşılığını oluşturmaktadır.<sup>13</sup>

Türkiye, Avrupa Sosyal Şartı'nı 16.6.1989 tarih ve 3581 sayılı Avrupa Sosyal Şartı'nın Onaylanmasının Uygun Bulunduğuna Dair Kanunla onaylamıştır. Ancak, Türkiye Avrupa Sosyal Şartı'nın bazı maddelerine çekince koymuştur. Bu maddeler arasında “Örgütlenme Hakkının” düzenlendiği 5. madde ve “Toplu Pazarlık Hakkının” düzenlendiği 6. madde gelmektedir. Avrupa Sosyal Şartı yıllar itibariyle güncellenmiş ve yeni haklar ek protokollerle kapsama alınmıştır. Daha sonra Avrupa Sosyal Şartı 1996 yılında Gözden Geçirilmiş Avrupa Sosyal Şartı olarak yeniden düzenlenmiş ve imzaya açılmıştır. Türkiye, Şartı 6.10.2004 tarihinde imzalamış, 27.9.2006 tarih ve 5547 sayılı Kanunla onaylamıştır. Gözden Geçirilmiş Avrupa Şartı 1.8.2007 tarihinde yürürlüğe girmiştir. Türkiye, yine örgütlenme ve toplu pazarlık haklarına ilişkin maddelere çekince koymuştur. Gözden Geçirilmiş Avrupa Şartı, 1961 tarihli Avrupa Sosyal Şartını ortadan kaldırmamıştır. Şart, imzalayan ülkeleri halen bağlamaktadır.

Avrupa Sosyal Şartı ve Gözden Geçirilmiş Avrupa Sosyal Şartı, program hükümler niteliğinde olmayıp onaylayan devletlerce uyulması zorunlu kurallar

<sup>9</sup> Narmanlıoğlu, Grev, 6-7.

<sup>10</sup> Narmanlıoğlu, 14. Gülmez, Sendikal Hakların Bölünmezliği, 9-49.

<sup>11</sup> Çiçekli, 19.

<sup>12</sup> Tanör, 224-225.

<sup>13</sup> Çelik, 91. Gülmez, Örgütlenme Özgürsüzlüğü, 32.

bütünüdür.<sup>14</sup> Sosyal Şartın en belirgin özelliklerinden birisi grev hakkını açıkça düzenleyen ve güvence altına alan ilk uluslararası belge olmasıdır.<sup>15</sup>

Avrupa Sosyal Şartı'nın I. Bölümünün 5. maddesine göre “Tüm işçiler ve işverenler, kendi ekonomik ve sosyal çıkarlarını korumak için, ulusal ya da uluslararası kuruluşlar düzeyinde örgütlenme hakkına sahiptir.” ; 6. maddesine göre ise “Tüm işçiler ve işverenler toplu pazarlık hakkına sahiptir.” Akit taraflar Şart'ın I. Bölümünde yer alan hükümleri gerçekleştirmeyi ülke politikalarının amacı sayarlar. Avrupa Sosyal Şartı'nın II. Bölümünde ise akit tarafların yükümlülükleri düzenlenmektedir. “Toplu Pazarlık Hakkının” düzenlendiği 6. maddeye göre “Akit taraflar, toplu pazarlık hakkının etkili bir biçimde kullanılmasını sağlamak amacıyla;

- 1- Çalışanlar ve işverenler arasındaki ortak görüşmeleri teşvik etmeyi;
- 2- Gerekli ve uygun olduğu durumlarda, toplu sözleşmeler yoluyla ücretlerin ve iş koşullarının düzenlenmesi amacıyla işverenlerin ya da işveren örgütlerinin çalışanların örgütleriyle isteğe bağlı görüşmelerini sağlayacak yolları teşvik etmeyi;
- 3- İş uyuşmazlıklarının çözümünü için uygun uzlaştırma ve isteğe bağlı hakemlik sisteminin kurulmasını ve işletilmesini teşvik etmeyi taahhüt eder ve
- 4- Menfaat uyuşmazlığı durumunda çalışanların ve işverenlerin, daha önce yapılan toplu sözleşmelerden doğabilecek yükümlülüklerle bağlı olmak koşuluyla grev hakkı dahil, toplu eylem hakkını tanır.”

Grev ve toplu eylem hakkı Şartta düzenlenmekle birlikte Şart'ın 31. maddesinde hakkın kullanımına yönelik bazı kısıtlama nedenleri öngörülmüştür. Buna göre, demokratik bir toplumda başkalarının hak ve özgürlüklerinin korunması veya kamu yararı, ulusal güvenlik, kamu sağlığı veya genel ahlakın korunması için gerekli olduğu ölçüde bu haklar yasalarla sınırlandırılabilir.

Türkiye, Avrupa Sosyal Şartı'nın ve Gözden Geçirilmiş Avrupa Sosyal Şartı'nın 5. ve 6. maddelerini tüm çalışanlara (işçiler-memurlar) sendika ve grev/toplu eylem hakkı sağladığı için yukarıda da belirttiğimiz üzere çekince koymuştur.

Avrupa Sosyal Şartı'na 1995 tarihli Ek Protokol ile toplu şikayet sistemi eklenmiştir. Şart'ın ihlal edildiğini iddia edenler toplu şikayet yoluyla denetim mekanizmasını işletebileceklerdir. Toplu şikayet yoluna başvurabilecek olan kuruluşlar Şartta belirtilmiştir. Bunlar; Avrupa Sendikalar Konfederasyonu (ETUC), BUSINESSEUROPE (Eski adıyla Avrupa Endüstri Birlikleri Topluluğu-UNICE), Uluslararası İşverenler Örgütü (IOE), bazı sivil toplum kuruluşları veya ilgili devletten gelen ulusal işveren örgütleri ve sendika kuruluşlarıdır. Kolektif şikayetler, Avrupa Sosyal Haklar Komitesi (Bağımsız Uzmanlar Komitesi) tarafından incelenmektedir. Komite ilk olarak şikayetin kabul edilebilir olup olmadığına karar vermektedir. Ardından, ihlal edildiğini düşündüğü maddeler

<sup>14</sup> Çelik, 92.

<sup>15</sup> Sur, Toplu İlişkiler, 386. Çelik, 95. The Right to Strike and The ILO, 54.

hakkında bir rapor hazırlayarak bu raporu Bakanlar Komitesine sunar. Bakanlar Komitesi gerekli görürse şikayete neden olan akit devlete tavsiye kararı verir. Buna karşın, Komite akit devletler tarafından çekince konan hükümler hakkında herhangi bir inceleme yapamaz. Örneğin, Bulgaristan, Şart'ın 6. maddesinin 4. fıkrasını ihlal ettiği gerekçesiyle şikayet edilmiştir. Şikayet konusu olayda, Bulgaristan Bağımsız Sendikalar Konfederasyonu (CITUB), İşçi Konfederasyonu "Podkrepa" ve Avrupa Sendikalar Konfederasyonu (ETUC), 16 Haziran 2005 tarihinde Bulgaristan'ı grev hakkını kısıtladığı, dolayısıyla Şart'ın m. 6/4 hükmünü ihlal ettiği iddiasıyla şikayet etmiştir. Avrupa Sosyal Haklar Komitesi, başvuruyu kabul edilebilir bulmuştur. Karara göre, grev hakkı sınırsız bir hak değildir. Yasalarla ve belli nedenler çerçevesinde kısıtlanabilir. Buna karşın, memurların tamamının grev hakkından yoksun bırakılmasını Şart'ın ihlali olarak nitelendirmiştir.<sup>16</sup> Yine İsveç, Sendikalar Konfederasyonu (LO) ve İsveç Profesyonel İşçiler Konfederasyonu (TCO) tarafından yaptığı yasal düzenlemeler nedeniyle Şart'ın 6. maddesinin 4. fıkrasını ihlal ettiği gerekçesiyle şikayet edilmiştir. Komite, başvuruyu kabul edilebilir bulmuş ve incelemiştir. Kararında, grev hakkının çalışanların çalışma koşullarının korunması için gerekli olduğunu ve bunun temel bir hak olduğunu vurgulamıştır.<sup>17</sup>

## BM Ekonomik, Sosyal ve Kültürel Haklar Sözleşmesi

Ekonomik, Sosyal ve Kültürel Haklar Sözleşmesi<sup>18</sup> Birleşmiş Milletler Genel Kurulu tarafından 16 Aralık 1966 tarihinde kabul edilmiştir. Türkiye bu sözleşmeyi 15 Ağustos 2000 tarihinde imzalamış ve 11 Ağustos 2003 tarihinde onaylamıştır.

BM Ekonomik, Sosyal ve Kültürel Haklar Sözleşmesi'nin m. 8/1-(d) hükmüne göre "*Kullanma şartları her bir ülkenin yasalarıyla düzenlenmiş olan bir grev hakkı tanınır.*" Buna karşın 8. maddenin 2. fıkrasında grev hakkına bazı sınırlamalar getirilebileceği öngörülmüştür. Buna göre "*Bu madde, silahlı kuvvetler veya polis mensuplarının veya Devlet idaresinde görevli olanların bu hakları kullanmalarına hukuken öngörülen sınırlamalar koymalarını engellemez.*" Devletlere grev hakkı konusunda kısıtlamalar getirebilme imkanı sözleşme tarafından tanınsa da bu maddenin hiçbir hükmü Uluslararası Çalışma Örgütü'nün Örgütlenme Özgürlüğü ve Teşkilatlanma Hakkının Korunması ile ilgili 1948 tarihli Sözleşmesine taraf olan Devletlere, o

<sup>16</sup> Confederation of Independent Trade Unions in Bulgaria (CITUB), Confederation of Labour "Podkrepa" and European Trade Union Confederation (CES) v. Bulgaria, Complaint No: 32/2005, p. 24, 27, ([http://hudoc.esc.coe.int/eng#{"ESCDcIdentifier":\["cc-32-2005-dmerits-en"\]}](http://hudoc.esc.coe.int/eng#{)), 10.3.2016. Bu konuda ayrıca bkz. *Ataman*, 110-112.

<sup>17</sup> Swedish Trade Union Confederation (LO) and Swedish Confederation of Professional Employees (TCO) v. Sweden, Complaint No: 85/2012, The Right to Strike and The ILO, 54-55. Karar metninin tamamı için bkz.

([http://www.european-law-school.eu/media/CC85AdmissMerits\\_en.pdf](http://www.european-law-school.eu/media/CC85AdmissMerits_en.pdf)), 10.3.2016.

<sup>18</sup> BM Ekonomik, Sosyal ve Kültürel Haklar Sözleşmesi konusunda detaylı bilgi için bkz. *Grunert*, 14. *Halatçı Ulusoy*, 245-267.

sözleşmede yer alan güvencelere aykırı düşebilecek tarzda bir yasa çıkarma ve uygulama imkanı verecek şekilde tasarruflarda bulunma yetkisi vermez.

BM Ekonomik, Sosyal ve Kültürel Haklar Sözleşmesi'nde devletlerin periyodik rapor verme ve bu raporların değerlendirilmesi (genel yorumlar) ile bireysel başvuru sistemi kabul edilmiştir. Bu yolla sözleşmenin etkin bir şekilde uygulatılmasının sağlanması amaçlanmıştır. Ekonomik, Sosyal ve Kültürel Haklar Komitesi, sözleşmedeki hükümlerin taraf devletlerce yerine getirilip getirilmediğini denetlemektedir. Türkiye, sosyal haklar için bireysel başvuruya imkan veren İhtiyari Protokolü imzalamamıştır.<sup>19</sup>

BM Ekonomik, Sosyal ve Kültürel Haklar Komitesi'nin 2-20 Mayıs 2011 tarihinde Cenevre'de yapılan 46. Oturumunda "Taraf Devlet Tarafından Sunulan Raporların Değerlendirilmesinde" grev hakkına ilişkin görüşlere ve tavsiyelere yer verilmiştir. Örneğin, Komite, Türkiye'nin grev hakkı konusunda yasal sisteminde ciddi sınırlamalar olduğu hususuna dikkat çekmiştir.<sup>20</sup> Yine, Komite, Almanya<sup>21</sup> ve Estonya'nın<sup>22</sup> devlet memurlarının grev hakkının sınırlandırıldığı ve kısıtlamanın sözleşmenin 8. maddesini ihlal ettiğini vurgulamıştır.

## AB Temel Haklar Bildirgesi

Avrupa Birliği tarafından hazırlanan AB Temel Haklar Bildirgesi 2000 yılında ilan edilmiştir.

Grev hakkı Avrupa Birliği hukuku tarafından tanınmaktadır. Avrupa Birliği Temel Haklar Bildirgesinin "Toplanma ve Örgütlenme Özgürlüğü" başlıklı m. 12/1 hükmüne göre "*Herkes, barışçıl bir biçimde toplanma özgürlüğü ile her düzeyde, özellikle siyaset, sendika ve yurttaşlıkla ilgili konularda örgütlenme özgürlüğü hakkına sahiptir. Bu, herkesin kendi çıkarlarını korumak için sendika kurma ve sendikalara girme hakkını da içerir.*"

Avrupa Birliği Temel Haklar Bildirgesi'nin 28. maddesi "Toplu Sözleşme Görüşmeleri Yapma ve Eylem Hakkını" düzenlenmektedir. Buna göre "*İşçiler ve işverenler veya bunların ilgili kuruluşları, topluluk mevzuatı ve ulusal yasalar ve uygulamalara göre uygun düzeylerde toplu sözleşmeler müzakere etme ve imzalamaya ve menfaat ibtilafı olması halinde grev eylemi dahil olmak üzere kendi çıkarlarını korumak için ortak eylem yapma hakkına sahiptir.*"

Bildirgenin "Teminat Altına Alınan Hakların Kapsamı" başlıklı 52. maddesinin 3. fıkrasına göre "*Bu Bildirge'nin, İnsan Hakları ve Temel Özgürlüklerin Korunması Sözleşmesi ile teminat altına alınmış olan haklara tekabül eden hakları içermesi durumunda söz konusu hakların anlamı ve kapsamı, söz konusu Antlaşma'da belirtilenlerle aynı olacaktır. Bu hüküm, Birlik hukukunun daha kapsamlı koruma sağlamasını engellemez.*"

<sup>19</sup> Halatçı Ulusoy, 259.

<sup>20</sup> UN Doc. E/C.12/TUR/CO1.

<sup>21</sup> UN Doc. E/C.12/DEU/CO5, The Right to Strike and The ILO, 42-43.

<sup>22</sup> UN. Doc. E/C.12/EST/CO/2, The Right to Strike and The ILO, 42.

Avrupa Birliği Temel Haklar Bildirgesine İlişkin Açıklamalarda<sup>23</sup> Bildirgenin m. 12/1 düzenlemesinin Avrupa İnsan Hakları Sözleşmesinin 11. maddesine karşılık geldiğini belirtmektedir. Bildirgenin 28.maddesi ise Avrupa Sosyal Şartı'nın 6. maddesine dayanmaktadır.

Türkiye'ye 1999 yılında Helsinki Zirvesinde AB'ye üyelik için aday ülke statüsü verilmiştir. 2005 yılından itibaren de AB'ye üyelik için katılım müzakereleri yürütülmektedir. AB Komisyonu tarafından aday ülkelerin Avrupa Birliği müktesebatinin uyum sağlamak amacıyla attıkları adımları izlemek için aday ülkeler hakkında her yıl düzenli olarak İlerleme Raporları yayınlamaktadır. Türkiye için ilk ilerleme raporu 1998 yılında hazırlanmıştır. İlerleme Raporlarında demokrasi, insan hakları, hukuk, sosyal adalet, serbest dolaşım, vergilendirme, sosyal politika ve istihdam, ekonomi gibi başlıklar altında olumlu ve olumsuz gelişmeler kaydedilmektedir. 2014 yılı AB İlerleme Raporunda Türkiye grev hakkı konusunda "...toplularlık ve grev hakkı konularındaki boşluklar hala bu alandaki en belirgin sorunlardır." ifadeleriyle eleştirilmiştir.<sup>24</sup> 2015 yılı AB İlerleme Raporunda grev hakkı konusunda daha keskin ifadeler yer verilmiştir. Şöyle ki "*Anayasa Mahkemesi bankacılık ve şehir içi toplu taşıma hizmetlerinde grev yasağını kaldırmıştır; ancak Hükümet tarafından temel olmayan hizmetlerde grevlerin ertelenmesi ve zorunlu arabuluculuk, grev hakkını ciddi biçimde zedelemiştir. Mahkeme, Anayasa ve ILO sözleşmeleriyle güvence altına alındığı şekliyle kamu çalışanlarının grev hakkı olması gerektiğine de karar vermiştir; ancak devlet memurlarını kapsamayan bu kararın uygulanması hala yerine getirilmemiştir. Türkiye'nin diğerlerinin yanı sıra, Anayasada değişiklik yapılmasının da göz önünde bulundurulmak suretiyle, devlet memurlarının grev hakkına riayet etmesi ve toplu iş sözleşmesi yapması önündeki engelleri kaldırması gerekmektedir.*"<sup>25</sup>

### Uluslararası Çalışma Örgütü'nün Düzenlemeleri

Uluslararası Çalışma Örgütü'nün (UÇÖ) 87 sayılı Sendika Özgürlüğü ve Örgütlenme Hakkının Korunmasına İlişkin Sözleşmesi (1948) ile 98 sayılı Örgütlenme ve Toplu Görüşme Hakkı Prensiplerinin Uygulanması Hakkında Sözleşme (1949) çalışanların sendikal özgürlüklerinin güvence altına alınması, toplu sözleşme ve örgütlenme haklarını düzenleyen iki ana sözleşmedir. UÇÖ'nun 87 sayılı Sözleşmesinin 11. maddesine göre "*Hakkında bu sözleşmenin yürürlükte bulunduğu Uluslararası Çalışma Örgütü'nün her üyesi, çalışanların ve işverenlerin örgütlenme hakkını serbestçe kullanmalarını sağlamak amacıyla gerekli ve uygun bütün önlemleri almakla*

<sup>23</sup> Explanations Relating To The (EU) Charter of Fundamental Rights, 2007/C 303/02, ([http://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/?uri=CELEX%3A32007X1214\(01\)](http://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/?uri=CELEX%3A32007X1214(01))), 13.3.2016.

<sup>24</sup> 2014 yılı AB İlerleme Raporu, 40-41, ([http://www.ab.gov.tr/files/ilerlemeRaporlariTR/2014\\_ilerleme\\_raporu\\_tr.pdf](http://www.ab.gov.tr/files/ilerlemeRaporlariTR/2014_ilerleme_raporu_tr.pdf)), 13.3.2016.

<sup>25</sup> 2015 yılı AB İlerleme Raporu, 55-56, ([http://www.ab.gov.tr/files/000files/2015/11/2015\\_turkiye\\_raporu.pdf](http://www.ab.gov.tr/files/000files/2015/11/2015_turkiye_raporu.pdf)), 13.3.2016.



yükümlüdür.” Sözleşmenin 10. maddesine göre “Bu sözleşmede ‘örgüt’ terimi, çalışanların veya işverenlerin çıkarlarına hizmet ve bu çıkarları savunma amacını güden çalışanların ve işverenlerin her türlü kuruluşunu ifade eder.” ; 3. maddesine göre ise “Çalışanların ve işverenlerin örgütleri tüzük ve iç yönetmeliklerini düzenlemek, temsilcilerini serbestçe seçmek, yönetim ve etkinliklerini düzenlemek ve iş programlarını belirlemek hakkına sahiptirler. Kamu makamları bu hakkı sınırlayacak veya bu hakkın yasaya uygun şekilde kullanılmasına engel olacak nitelikte her türlü müdahaleden sakınmalıdırlar.” UÇÖ’nun 98 sayılı Sözleşmesinin 1. maddesi uyarınca “İşçiler çalışma hususunda sendika hürriyetine hâlel getirmeye matuf her türlü fark gözetici harekete karşı tam bir himayeden faydalanacaktır.”; 3. maddesi uyarınca “Bundan önceki maddelerde tarif olunan “Teşkilatlanma hakkına riayet edilmesini sağlamak üzere icap ettiği takdirde millî şartlara uygun teşkilat kurulacaktır.”

Uluslararası Çalışma Örgütü’nün 87 ve 98 sayılı Sözleşmelerinde grev hakkı açıkça tanınmamıştır. Öyle ki 2012 yılında yapılan Uluslararası Çalışma Konferansında işverenler kanadı grev hakkının hiçbir sözleşmede yer almadığını ve dolayısıyla tanınmadığını iddia etmişlerdir.<sup>26</sup> Buna karşın, Uluslararası Çalışma Örgütü, Uzmanlar Komitesi ve Sendika Özgürlüğü Komitesi 87 ve 98 sayılı Sözleşmelerin yorumundan grev hakkının sendikal özgürlüklerin ayrılmaz bir parçası olduğunu ve bu nedenle de UÇÖ tarafından grev hakkının tanınıp korunduğunu belirtmişlerdir.<sup>27</sup> Nitekim, Uzmanlar Komitesi’ne göre sözleşmenin hükümleri bu sözleşmenin amacı ve hedefi doğrultusunda yorumlanmalıdır.<sup>28</sup> UÇÖ’ya göre 87 sayılı Sözleşmenin 3.maddesinde belirtilen “Çalışanların ve işverenlerin örgütleri tüzük ve iç yönetmeliklerini, ... etkinliklerini düzenlemek ve iş programlarını belirlemek...” ifadeleri grev hakkını kapsamaktadır.<sup>29</sup> Yine UÇÖ’ne göre grev hakkının engellenmesi 87 sayılı Sözleşmenin 8. ve 10. maddelerine aykırıdır. UÇÖ, grev hakkının çalışanların ekonomik ve sosyal haklarını korumaları ve geliştirmeleri için en önemli araç olduğunu ifade etmektedir. Öte yandan, UÇÖ’ya göre toplu sözleşme hakkıyla grev hakkı arasında sıkı bir ilişki bulunmaktadır.<sup>30</sup> UÇÖ, Sendika Özgürlükleri Komitesi, 1952 yılında verdiği bir kararında grev ve örgütlenme hakkının sendikal hakların temel öğeleri olduğuna karar vermiştir.<sup>31</sup> Örneğin, UÇÖ, Şili’de 1973 yılındaki askeri darbeden sonra Pinochet Hükümetine toplu pazarlık ve grev hakkını tanıması konusunda tavsiyede bulunmuştur.<sup>32</sup>

Uluslararası Çalışma Örgütü Anayasasının başlangıç bölümünde sendikal özgürlükler güvence altına alınmıştır. Buna karşın, Anayasanın herhangi bir bölümünde açıkça grev hakkından söz edilmemiştir. Yine de, Anayasanın öncelikli

<sup>26</sup> Bu konuda detaylı bilgi için bkz. The Right to Strike and The ILO, 5-7, 17-18. Bellace, 31-35.

<sup>27</sup> Gernigon/Odero/Guido, 9. Grunert, 8-9, 11.

<sup>28</sup> The Right to Strike and The ILO, 21. Grunert, 11.

<sup>29</sup> Gravel/Duplessis/Gernigon, 44.

<sup>30</sup> The Right to Strike and The ILO, 19-20.

<sup>31</sup> ILO Freedom of Association, Case No: 28, The Right to Strike and The ILO, 24.

<sup>32</sup> The Right to Strike and The ILO, 25.

amacı sosyal adaletin gerçekleşmesidir. Bu ise sadece çalışanların ekonomik ve sosyal haklarının gelişmesini ve güçlenmesini sağlayacak aygıtların (toplu sözleşme gibi) etkin biçimde kullanılmasıyla mümkündür. UÇÖ Anayasasında grev hakkı konusunda her ne kadar açık bir düzenleme bulunmasa da sendikal özgürlüklerin içinde grev hakkının da olduğu kabul edilmelidir.<sup>33</sup> Sendika Özgürlüğü Komitesine göre kısa süreli iş bırakma, işi yavaşlatma, gayret grevi, işyeri işgali gibi eylemler meşru eylem biçimleri olarak görülmekte ve barışçıl oldukları ölçüde yasaklanmamaktadırlar.<sup>34</sup>

Uluslararası Çalışma Örgütü'ne göre grev hakkı sınırsız değildir. UÇÖ'ne göre ülkeler grev hakkını makul bir biçimde kısıtlayabilir. Örneğin, 87 sayılı Sözleşme m. 9/1'e göre "Bu sözleşmede öngörülen güvencelerin silahlı kuvvetlere ve polis mensuplarına ne ölçüde uygulanacağı ulusal mevzuatla belirlenir." Yine UÇÖ'ye göre devlet adına kamu hizmeti görenler (kamu gücü kullanan) ile kesintiye uğraması durumunda kamu güvenliği ya da kamu sağlığının tehlikeye düşebileceği hizmetleri yerine getiren çalışanların grev hakları makul ölçülerle yasalarla sınırlandırılabilir.<sup>35</sup> Örneğin, 2004 yılında Uluslararası Kamu Çalışanları Sendikası (TUIPAE) ve Tamilnadu Kamu Çalışanları Sendikası'nın (INGOU) Hindistan aleyhine UÇÖ Sendika Özgürlükleri Komitesine yaptığı şikayet üzerine, Komite grev hakkının önemli görevleri yerine getiren kamu çalışanları için yasaklanabileceğini/kısıtlanabileceğini belirtmiştir.<sup>36</sup> Sendika Özgürlükleri Komitesi 2005 yılında Rusya İşçi Konfederasyonu'nun (KTR) Rusya Devletini şikayeti üzerine verdiği kararında tren yolu taşımacılığının temel hizmetler arasında sayılmadığı ve dolayısıyla bu sektörde çalışanların grev haklarının güvence altına alınmasının gerekli olduğunu ifade etmiştir.<sup>37</sup>

## **Avrupa İnsan Hakları Sözleşmesi ve Avrupa İnsan Hakları Mahkemesi Kararları**

Avrupa Konseyi tarafından hazırlanan 1950 tarihli İnsan Haklarını ve Temel Özgürlükleri Koruma Sözleşmesi 1953 yılında yürürlüğe girmiştir. Türkiye, bu sözleşmeyi 1950 yılında imzalamıştır. Avrupa İnsan Hakları Sözleşmesinin 11.

<sup>33</sup> The Right to Strike and The ILO, 23.

<sup>34</sup> *Sur*, Uluslararası Normlar, 348.

<sup>35</sup> *Gravel/Duplessis/Gernigon*, 44.

<sup>36</sup> ILO Freedom of Association, Case No: 2364, p. 975,

([http://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=1000:50002:0::NO:50002:P50002\\_COMPLAI NT\\_TEXT\\_ID:2908889](http://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=1000:50002:0::NO:50002:P50002_COMPLAI NT_TEXT_ID:2908889)), 12.3.2016. Ayrıca bkz. ILO Freedom of Association, 118. Benzer yönde bir karar için bkz. ILO Freedom of Association, Case No: 1719, p. 413, ([http://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=1000:50002:0::NO:50002:P50002\\_COMPLAI NT\\_TEXT\\_ID:2902718](http://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=1000:50002:0::NO:50002:P50002_COMPLAI NT_TEXT_ID:2902718)), 12.3.2016.

<sup>37</sup> ILO Freedom of Association, Case No: 2244, p.1268,

([http://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=1000:50002:0::NO:50002:P50002\\_COMPLAI NT\\_TEXT\\_ID:2902718](http://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=1000:50002:0::NO:50002:P50002_COMPLAI NT_TEXT_ID:2902718)), 12.3.2016.

maddesi “Toplantı ve Dernek Kurma Özgürlüğünü” düzenlemektedir. Buna göre;

*“1- Herkes barışçıl olarak toplanma ve demek kurma hakkına sahiptir. Bu hak, çıkarlarını korumak amacıyla başkalarıyla birlikte sendikalar kurma ve sendikalara üye olma hakkını da içerir.*

*2- Bu hakların kullanılması, demokratik bir toplumda, zorunlu tedbirler niteliğinde olarak, ulusal güvenliğin, kamu emniyetinin korunması, kamu düzeninin sağlanması ve suç işlenmesinin önlenmesi, sağlığın veya ahlakın veya başkalarının hak ve özgürlüklerinin korunması amaçlarıyla ve ancak yasayla sınırlanabilir. Bu madde, bu hakların kullanılmasında silahlı kuvvetler, kolluk mensupları veya devletin idare mekanizmasında görevli olanlar hakkında meşru sınırlamalar konmasına engel değildir.”*

Sözleşmenin 11. maddesi devletlere sadece bu hakka müdahale etmeme yükümlülüğü getirmez; bunun yanı sıra devletlere bu maddede düzenlenen hak ve özgürlüklerin kullanılabilmesi için gerekli bütün önlemleri alma ve bunları koruma yükümlülüğü de öngörür.<sup>38</sup>

Avrupa İnsan Hakları Mahkemesinin 11. maddenin kapsamı, sendika ve grev hakkı konusundaki içtihadı yıllar içerisinde ciddi bir değişikliğe uğramıştır. Avrupa İnsan Hakları Mahkemesi 1975 tarihli **Belçika Ulusal Polis Sendikası/Belçika Davasında** sendika hakkının sınırlarını dar bir şekilde yorumlamıştır. Dava konusu olayda, Belçika Ulusal Polis Sendikası bölgedeki polislerin işe alınma şartları, çalışma koşulları ve maaşları konusunda İçişleri Bakanlığı ile görüşmeler yürütebilecek en fazla üyeye sahip (temsil kabiliyeti en yüksek) olduğunu, buna karşın Belçika devletinin kendisinin bu statüsünü tanımadığını, görüşme sürecinden (danışılma) dışlandığını, böylece sözleşmenin 11. ve 14. maddelerinin ihlal edildiğini iddia etmiştir. Mahkeme kararında 11. ve 14. maddelerin ihlal edilmediğine şu gerekçelerle karar vermiştir: “Sözleşmenin 11.maddesinde yer alan ‘çıkartların korunması’ ibaresi sendikaların üyelerinin menfaatlerinin korunmasını ifade eder. Sözleşmeciler devletler, sendikal faaliyetlere izin vermeli ve bunlara imkan tanımalıdır. Dolayısıyla sendikaların görüşlerinin mutlaka dinlenilmesi gerekir. Sözleşmeye göre her devlet, 11. maddeyi ihlal etmeyecek şekilde davranmalıdır. Ancak, mahkemeye göre, sendikaların görüşlerinin dinlenilmesini belirleme usulü devletlere aittir. Devletlerin burada sözleşmenin 11. maddesine aykırı olmamak üzere takdir hakkı bulunmaktadır.”<sup>39</sup> Avrupa İnsan Hakları Mahkemesi 1976 tarihli **İsveç Makinistleri Sendikası/İsveç Davasında** toplu sözleşme hakkının sendika hakkının bir parçası olmadığına karar vermiştir. Şikayet konusu olayda İsveç Makinistleri Sendikası İsveç’i sendikanın toplu sözleşme yapma hakkını elinden aldığı ve böylece kendisine üye olan makinistleri sendikadan uzaklaştırma ve sendikanın zayıflamasına neden olacağı iddiasıyla sözleşmenin 11. maddesinin ihlal

<sup>38</sup> Doğru/Nalbant, 429. White/Ovey, 451-452.

<sup>39</sup> Case of National Union of Belgian Police v. Belgium, 27.10.1975, Application No: 4464/70, p.39, ([http://hudoc.echr.coe.int/eng#{"itemid":\["001-57435"\]}](http://hudoc.echr.coe.int/eng#{)), 16.3.2016.

edildiği gerekçesiyle Avrupa İnsan Hakları Mahkemesine başvurmuştur. Mahkemenin kararına göre “Sözleşmenin 11.maddesinde yer alan ‘çıkartmaların korunması’ ifadesi öylesine söylenmiş, sıradan sözler değildir. Bu sözlerin amacı sendikaların üyelerinin hak ve menfaatlerini korumalarının sözleşmeyle güvence altına alındığının gösterilmesidir. Ancak bu korumanın şeklini belirleme usulü devletlerin takdirindedir. Sözleşmenin 11.maddesi sözleşmeçi devletlere sendikal hak ve özgürlüklerin güvence altına alınmasını sağlama yükümlülüğü getirmiştir. Bu yükümlülüğün içinde toplu sözleşme yapma hakkı bulunmamaktadır.”<sup>40</sup> Mahkeme, 1976 tarihli **Schmidt ve Dahlström/İsveç Davasında** 11. maddenin kapsamı ve sendika hakkı konusundaki benzer yaklaşımını sürdürmüştür. Karara göre “Grev hakkı sözleşmenin 11. maddesinin kapsamında değildir.”<sup>41</sup> Mahkeme 1996 tarihli **Gustafsson/İsveç Davasında** bu sefer de toplu sözleşmenin 11. maddenin kapsamında sayılıp sayılmayacağı konusunda devletlerin takdir hakkı olduğuna karar vermiştir. Mahkeme 11. maddenin sendikanın üyelerinin çıkarlarını korumak için toplu eylem yoluna başvurma olanağı sağladığını belirtmiştir.<sup>42</sup> Avrupa İnsan Hakları Mahkemesi 2002 tarihli **Wilson ve Diğerleri/Birleşik Krallık Davasında** sözleşmenin 11. maddesiyle ilgili görüşünü sürdürmekle birlikte bu kararıyla toplu eylemin de işverene taleplerin kabulü konusunda baskı yapılması yönünde kullanılabilir bir araç olduğuna ve bunun sendika hakkı, toplu pazarlıkla bağlantılı olduğuna karar vermiştir.<sup>43</sup>

Avrupa İnsan Hakları Mahkemesi 2007 yılında **Karaçay/Türkiye Davasında** sözleşmenin 11. maddesiyle ilgili daha farklı bir karar vermiştir. Bu olayda, KESK üyesi bir kamu görevlisi memur maaşlarına yapılan düşük zammı protesto etmek amacıyla sendika kararına uyarak toplu bir eyleme katılmıştır. Bunun üzerine de kendisine disiplin cezası verilmiştir. Mahkeme kararında şu gerekçelerle 11. maddenin ihlal edildiği sonucuna varmıştır: “Başvuran bu eyleme katılarak toplantı yapma özgürlüğünü kullanmıştır...Oysa verilen ceza, 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 sahiptir.”<sup>44</sup>

<sup>40</sup> Case of Swedish Engine Drivers’ Union v. Sweden, 06.02.1976, Application No: 5614/72, p.39-40, ([http://hudoc.echr.coe.int/eng#{"itemid":\["001-57527"\]}](http://hudoc.echr.coe.int/eng#{)), 16.3.2016.

<sup>41</sup> Case of Schmidt and Dahlström v. Sweden, 06.02.1976, Application No: 5589/72, p.36, ([http://hudoc.echr.coe.int/eng#{"itemid":\["001-57574"\]}](http://hudoc.echr.coe.int/eng#{)), 16.3.2016.

<sup>42</sup> Case of Gustafsson v. Sweden, 25.04.1996, Application No: 15573/89, ([http://hudoc.echr.coe.int/eng#{"itemid":\["001-57993"\]}](http://hudoc.echr.coe.int/eng#{)),16.3.2016. Kararın incelenmesi hakkında bkz. *Sur*, Avrupa İnsan Hakları Mahkemesi Divanının Gustafsson/İsveç Kararı, 427-438.

<sup>43</sup> Case of Wilson, National Union of Journalists and Others v. The United Kingdom, 02.07.2002, Application No: 30668/96, ([http://hudoc.echr.coe.int/eng#{"itemid":\["001-57993"\]}](http://hudoc.echr.coe.int/eng#{)), 16.3.2016.

<sup>44</sup> Karaçay/Türkiye Davası, 27.3.2007, 6615/03, ([http://hudoc.echr.coe.int/eng#{"fulltext":\["Karaçay"\],"documentcollectionid2":\["GRANDCHAMBER","CHAMBER"\]}](http://hudoc.echr.coe.int/eng#{)), 16.3.2016. Kararın incelenmesi için bkz. *Ewing/Hendy QC*, 19.

Mahkeme, sözleşmenin 11. maddesine ilişkin görüşünü ise **Demir-Baykara/Türkiye Davasında** yeniden gözden geçirmiş ve yaklaşık otuzu yılı aşkındır süregelen içtihadında köklü bir değişiklik yapmıştır. Dava konusu olayda 1993 tarihinde, Tüm Bel Sen ile bir belediye arasında, çalışanların ücret ve ödenekleri dahil söz konusu belediyedeki çalışma koşullarına ilişkin bir toplu iş sözleşmesi imzalanmıştır. Belediyenin toplu iş sözleşmesinden doğan yükümlülükleri yerine getirmediği iddiasıyla, sendika belediye aleyhine dava açmıştır. İlk derece mahkemesi Tüm Bel Sen'i haklı bulmuştur. Ancak Yargıtay, sendikanın kurulduğu tarihte yürürlükte olan mevzuatın, kamu görevlilerine sendika kurma hakkını tanımadığını, sendikanın tüzel kişilik kazanmadığına ve dolayısıyla dava açamayacağına karar vermiştir. Daha sonra Sayıştay belediye hesaplarını incelemiş ve Tüm Bel Sen üyelerinden iptal edilen toplu iş sözleşmesi uyarınca almış oldukları ek ücretleri geri talep etmiştir. Avrupa İnsan Hakları Mahkemesi kararında sözleşmenin 11. maddesini geniş yorumlamış ve ihlal kararı vermiştir. Mahkemeye göre işçilerin hak ve menfaatlerini koruyabilmeleri için sendika kurma ve toplu sözleşme yapma hakkı bulunmaktadır. Kararında ayrıca Avrupa İnsan Hakları Sözleşmesinin insan haklarının korunması alanında gerekli olan standardı yakalayabilmesi için günün koşullarına ve uluslararası hukuktaki tüm gelişmelere uygun olarak yorumlanması gereken yaşayan bir belge olduğunu belirtmiştir.<sup>45</sup> Mahkeme yine kararında AIHS dışında UÇÖ sözleşmelerine, Avrupa Sosyal Şartına, AB Temel Haklar Bildirgesine göndermeler yapmıştır. Mahkemeye göre, devletlerin çoğunluğu tarafından kabul edilen kurallar ve ilkeler artık ortak bir uluslararası norm haline gelmiştir. Dolayısıyla, devletlerin artık sözleşmelerin tümüne taraf olup olmamalarının bu sözleşme hükümlerinin kendileri hakkında uygulanmasını engellemeyecektir (Nitekim, Türkiye'nin Avrupa Sosyal Şartı'nın 6. maddesine koyduğu çekince bu olayda dikkate alınmamış ve bu madde hükmü işletilmiştir.) Diğer önemli bir karar ise 2009 tarihli **Enerji Yapı-Yol Sen/Türkiye Davasıdır**. Enerji Yapı-Yol Sen bir memur sendikasıdır. 13 Nisan 2006 tarihinde yayınlanan genelge uyarınca toplu iş sözleşmesi imzalamak amacıyla greve katılanlar veya iş bırakanlar hakkında yasal işlem başlatılacaktır. Bunun üzerine basın açıklaması yapan beş kişiye disiplin cezası verilmiştir. Avrupa İnsan Hakları Mahkemesi sözleşmenin 11. maddesinin ihlal edildiği sonucuna varmıştır. Mahkemeye göre grev hakkı sendikaların üyelerinin haklarını savunurken başvurdukları önemli araçtır. Bazı memurlara grev yasağı getirilse bile grev hakkının yasaklanması genel olarak tüm memurları veya Devlete ait ticari ve endüstriyel kuruluşlarda grev yapan tüm işçileri kapsayamaz. Grev hakkına getirilen kısıtlama açık, net ve sınırlayıcı olmalıdır. Ayrıca, AIHM, verilen disiplin cezasının haklarını savunmak için eylem yapan ya da greve katılan sendika üyeleri ve diğer kişiler

<sup>45</sup> Demir ve Baykara/Türkiye Davası, 12.11.2008, 34503/97, p. 36, 37, 38, ([http://hudoc.echr.coe.int/eng#{"fulltext":\["demir baykara"\],"languageisocode":\["TUR"\],"appno":\["34503/97"\],"documentcollectionid2":\["GRANDCHAMBER"\],"CHAMBER":\[""\],"itemid":\["001-119649"\]}](http://hudoc.echr.coe.int/eng#{))16.3.2016.

açısından caydırıcı nitelik taşıdığını belirtmektedir. Mahkeme, bu kısıtlamaların demokratik bir toplumdaki gerekliliğini Türkiye'nin kanıtlamadığı kanaatindedir.<sup>46</sup> 2008 tarihli **Urcan ve Diğerleri/Türkiye Davasında** ise öğretmen olarak görev yapan başvurucu sendikanın kararına uyarak bir günlük iş bırakma eylemi yapmış ve hakkında ceza davası açılmıştır. AİHM'e göre toplanma özgürlüğü demokratik bir toplumun vazgeçilmez unsurudur. Şiddete teşvik etme amacı (barışçıl olma) ve demokratik toplum ilkelerin reddine ilişkin olmayan eylemlere devletler anlayış göstermelidir. Barışçıl eylemler demokrasinin vazgeçilmez araçlarındandır. Dolayısıyla mahkeme Türkiye'nin sözleşmenin 11. maddesini ihlal ettiği sonucuna varmıştır.<sup>47</sup> **Saime Özcan/Türkiye Davasında** da AİHM, Eğitim-Sen Üyesi bir öğretmenin bir günlük eylemi sonucu hakkında verilen para cezasının sözleşmenin 11. maddesini ihlal ettiğine benzer gerekçelerle karar vermiştir.<sup>48</sup>

Avrupa İnsan Hakları Mahkemesi'nin 2014 yılında İngiltere'ye ilişkin verdiği karar ise oldukça ilginçtir. **National Union of Rail, Maritime and Transport Workers/Birleşik Krallık Davasında** bir işyerindeki işçiler başka bir işyerindeki grevi desteklemek amacıyla sendikanın da kararıyla dayanışma grevi yapmışlardır. İngiliz Hukukunda 1980 ve 1992 yıllarından sonra ikincil eylem olarak da adlandırılan dayanışma grevleri yasaklanmıştır. Başvurucu (sendika) bu sınırlamanın işçi sendikalarının gücünü azaltmak için getirildiğini ayrıca ikincil eylemlerin sadece dayanışma amacıyla yapılmadığını aynı zamanda işçilerin ortak çalışma koşullarının da iyileştirilmesi niyetiyle yapıldığını söylemiştir. Mahkeme işçilere destek olmak amacıyla ikincil eylem düzenlenmesini Sözleşmenin 11. maddesi kapsamında değerlendirmiştir. Ancak sözleşmenin 11. maddesinin 2. fıkrasında yer alan sınırlama nedenlerinin dava konusu olayda olup olmadığının araştırılması gerektiğini de belirtmiştir. Mahkeme yaptığı değerlendirmeler sonucunda ikincil eylemin (dayanışma grevinin) ekonomik etkilerinin birincil eyleme kıyasla daha etkili olabileceğini bu yüzden de olayda "*başkalarının hak ve özgürlüklerinin korunması*" meşru amacının olduğunu ifade etmiştir. Bu meşru amacın varlığı ise getirilen sınırlamanın yerinde olduğunu göstermektedir. Mahkeme böyle bir sınırlandırmanın demokratik toplum düzeninde gerekli olup olmadığını da incelemiştir. Mahkemeye göre İngiliz Hukukunda yer alan kısıtlayıcı düzenleme yirmi yıldan fazla bir süredir değişen siyasi hükümetlere rağmen yasal mevzuatta yer almaktadır. Bu ise demokratik bir uzlaşının var olduğunu göstergesidir. Yine mahkemeye göre Uluslararası Çalışma Örgütü'nün Birleşik Krallık'a yönelik verdiği kararların da bağlayıcılığı bulunmamaktadır. Mahkemeye göre ülkeler kendi

<sup>46</sup> Enerji Yapı-Yol Sen/ Türkiye, 21.4.2009, 68959/01, 5,

([http://hudoc.echr.coe.int/eng#{"fulltext":\["enerji yol"\],"documentcollectionid2":\["GRANDCHAMBER","CHAMBER"\]}](http://hudoc.echr.coe.int/eng#{)), 16.3.2016. yapı

<sup>47</sup> Urcan ve Diğerleri/ Türkiye Davası, 17.7.2008,23018/04,

([http://hudoc.echr.coe.int/eng#{"itemid":\["001-125661"\]}](http://hudoc.echr.coe.int/eng#{))

<sup>48</sup> Saime Özcan/Türkiye Davası, 15.09.2009, 22943/04,

([http://hudoc.echr.coe.int/eng#{"itemid":\["001-124611"\]}](http://hudoc.echr.coe.int/eng#{))

ekonomik ve sosyal çıkarlarını uluslararası hakimlerden daha iyi bilmektedirler. Dolayısıyla ülkelere ikincil eylemler konusunda geniş bir takdir yetkisi tanınması gerekmektedir. Avrupa İnsan Hakları Mahkemesi bu gerekçelerle sözleşmenin 11. maddesinin ihlal edilmediği sonucuna varmıştır.<sup>49</sup>

Avrupa İnsan Hakları Mahkemesi kararlarından da genel olarak anlaşılacağı üzere çalışanların ekonomik ve sosyal haklarını koruyup geliştirmelerine yönelik talep ve eylemleri demokratik toplum düzeninin gereklerine uygun ve barışçıl oldukları ölçüde AİHS'nin 11. maddesi kapsamında yer alırlar. Sendika hakkının toplu sözleşme ve grev (toplum eylem) hakkından bağımsız düşünülmesi ise mahkemenin son içtihatları ışığında mümkün görülmemektedir.<sup>50</sup> Gerçekten de, grev hakkı toplu pazarlığın esaslı unsurudur. Grev hakkı olmadan yapılan bir toplu pazarlık toplu yalvarmadan başka bir anlam ifade etmez.<sup>51</sup>

## Yabancı Ülke Hukuklarındaki Grev Hakkı/Grev Özgürlüğüne İlişkin Düzenlemeler

Grev hakkı ve grev özgürlüğü farklı kavramlardır. Grevin yasaklanmadığı; ama bir hak olarak da kabul edilmediği düzenlerde grev özgürlüğü rejiminden söz edilir. Grevin bir özgürlük olarak benimsendiği sistemlerde grev yapan çalışanlar cezai müeyyidelerle karşı karşıya kalmazlar. Buna karşın, bu özgürlük sınırsız değildir. Başkalarının bu özgürlüğe müdahale etme, sınırlama veya engelleme yetkisi bulunmaktadır.<sup>52</sup> Grevin özgürlüğü grev yapanlara mutlak bir güvence sağlamaz. Zira, grevciler borca aykırı davranış, iş sözleşmesinin bu nedenle feshi gibi yaptırımlarla karşılaşabilirler.<sup>53</sup> İngiltere ve Belçika grev özgürlüğünün kabul edildiği ülkelere örnek olarak gösterilebilir. Eğer grev bir hak olarak düzenlenmişse diğer kimselerin bu hakka müdahale etmemesi gerekmektedir. Grevin bir hak olarak tanımladığı sistemlerde (Fransa, Almanya, İtalya'da olduğu gibi) bu hakkı kullanan kişilerin başkalarına karşı korunması gerekir. Yine de grev hakkı da sınırsız bir hak değildir. Bu hak yasalarla sınırlandırılabilir.<sup>54</sup>

Aşağıda grevin özgürlük veya hak olarak düzenlendiği ülke sistemlerini genel hatlarıyla inceleyeceğiz.

<sup>49</sup> National Union of Rail, Maritime and Transport Workers/United Kingdom, 08.04.2014, 31045/10

([http://hudoc.echr.coe.int/eng#{"fulltext":\["31045/10"\],"languageisocode":\["TUR"\],"appno":\["31045/10"\],"documentcollectionid":\["GRANDCHAMBER","CHAMBER"\],"itemid":\["001-153640"\]}](http://hudoc.echr.coe.int/eng#{)). Karar değerlendirmesi için bkz. *Alpagut*, Değerlendirme 216-218.

<sup>50</sup> Bu yönde bkz. *Engin*, AİHS Hükümleri, 150-151. *Alpagut*, 6356 sayılı Kanun, 147.

<sup>51</sup> *Ewing/Hendy QC*, 13.

<sup>52</sup> *Tuncay/Savaş Kutsal*, 352. *Ertürk*, 147-148. *Makal*, Grev, 17.

<sup>53</sup> *Narmanlıoğlu*, 23-24.

<sup>54</sup> *Tuncay/Savaş Kutsal*, 352. *Ertürk*, 147-148.

## İngiltere

İngiltere’de sendikalara üye olan işçilerin sayısı yıllar içinde azalmıştır. Örneğin, 1998 yılında sendikalaşma oranı %35’in üzerindeyken 2006 yılında bu oran %28’in altına düşmüştür. İngiltere’de sendika üyesi kadınların oranı (2006 yılı için % 29.7) erkeklerden (2006 yılı için %27.2) daha fazladır. İngiliz endüstri ilişkileri tarihi incelendiğinde halen yaşanan iki önemli olayın bu alandaki toplumsal tartışmaların odak noktasında olduğu görülecektir. Bunlardan ilki, Eylül 1978’den Mart 1979 yılına kadar altı ay süren ve farklı sektörlerden bir buçuk milyondan fazla çalışanın katıldığı grevdir. Öyle ki, bu süreç İngilizler tarafından “*boşnatsuzluğun kışı*” (winter of discontent) olarak anılmaktadır. Diğer önemli olay ise 1984-1985 yılları arasında gerçekleşen ve bir yıl boyunca 187,000 insanın iş bıraktığı “*büyük madenci grevidir*.”<sup>55</sup> Grevlerin başarısızlığı ve Hükümetin elde ettiği zafer sonucu İngiltere’deki sendikal hareket büyük ölçüde zedelenmiştir. Öyle ki bu durum greve başvurma konusundaki yasal düzenlemeleri ciddi ölçüde etkileyerek zorlaştıran da bir hal almıştır.<sup>56</sup>

İngiltere’de grev hakkı anayasal güvence altına alınmamıştır. Öyle ki, İngiltere’de grev hakkından ziyade belirli bir çerçevede grev özgürlüğünden söz etmek mümkündür. Grevle ilişkin çeşitli düzenlemeler mevcuttur. Örneğin, 1971 yılında çıkarılan Endüstri İlişkileri Kanunu (Industrial Relations Act), grevin belirlenmiş sendikalar tarafından yapılabileceğini, grev oylaması ve grevden önce zorunlu bekleme süresi gibi çeşitli sınırlamalar getirmiştir. Bu kısıtlamalar 1974 tarihli Sendikalar ve İş İlişkileri Kanunuyla (Trade Union and Labour Relations Act) kaldırılmıştır.<sup>57</sup> 1992 tarihli Sendika ve İş İlişkileri Kanunu (Trade Union and Labour Relations Act- TULRCA) grev konusunda bir takım düzenlemeler getirmiştir.

İngiliz Hukukunda grev hakkı anayasa veya yasalarla güvence altına alınmamış olsa da bu konuda en temel yasal düzenleme İngiltere’nin taraf olduğu uluslararası sözleşmelerdir. Özellikle Avrupa İnsan Hakları Sözleşmesi’nin bu konuda belirleyici olması yönünde doktrinde görüşler mevcuttur. Avrupa İnsan Hakları Sözleşmesinin m. 11/1 hükmü yukarıda da detaylı bir biçimde açıklamaya çalıştığımız üzere örgütlenme özgürlüğünü düzenlemektedir. Sözleşmenin m. 11/2 hükmünde de grev hakkının sınırlandırılma nedenleri sayılmaktadır. Avrupa İnsan Hakları Mahkemesi de kararlarında grev hakkının çalışanların ekonomik ve sosyal haklarını korumaları için gerekli olduğuna hükmetmektedir. Ancak Mahkeme kararlarında grev hakkının orantısız bir biçimde kısıtlanması/engellenmesi durumları dışında devletlere grev hakkının düzenlenmesi konusunda geniş bir takdir marjı bırakmaktadır.<sup>58</sup> Çalışanların, Avrupa İnsan Hakları Sözleşmesi ışığında

<sup>55</sup> 2014 yapımı “Pride-Onur” filmi bu döneme ışık tutan bir filmidir.

<sup>56</sup> *Barrett/Earl/Lynch*, 97.

<sup>57</sup> *Narmanluoğlu*, Grev, 24-25.

<sup>58</sup> *Barrett/Earl/Lynch*, 99.



ve belli koşullar altında sözde bir grev hakkına sahip olduğu söylenebilir.<sup>59</sup>

İngiliz Hukukunda grevi tanımlayan herhangi bir yasal düzenleme bulunmamaktadır. Buna karşın, çeşitli kanunlarda greve ilişkin düzenlemelere rastlamak mümkündür. Örneğin, TULCA'nın "Tanımlar" bölümünde grev, işin topluca bırakılması olarak ifade edilmektedir. Yine 1996 tarihli İş Yasasının m. 235/5'de grev, (a) işçilerin birlikte hareket ederek işi bırakmaları; (b) bir uyuşmazlık sonucu işçilerin iş akdini feshetmeksizin çalışmayı toplu bir karar sonucu reddetmeleri olarak tanımlanmaktadır.<sup>60</sup>

TULCA, eğer gerçek bir iş uyuşmazlığı varsa grev konusunda sendikaya bağımsızlık tanımaktadır. Diğer bir deyişle, sendika "iş uyuşmazlığı ihtimalini göz önünde bulundurarak ve bu uyuşmazlığın ilerlemesi doğrultusunda" grev kararı alıyorsa bu hukuka uygun kabul edilecek ve sendika sorumluluktan bağımsız tutulacaktır. Buna "altın kural" denilmektedir.<sup>61</sup> İşçilerin ücretleri, iş sözleşmesini hükümleri, fesihler, disiplin hükümleri vs. söz konusu ise grev konusunda sendikaya yasal güvence sağlanmaktadır. Örneğin, Bent'in Bira Fabrikası-Hogan davasında, sendika üyesinden fabrikada çalışan işçilerin ücretlerini kendisine bildirmesini talep etmiştir. Bunun üzerine, işçi gerekli bilgileri sendikaya ulaştırmıştır. İşverence bu durum gizli bilgilerin ifşa edilmesi olarak nitelendirilmiş ve sözleşmenin ihlali iddiasıyla dava açmıştır. Mahkeme, burada yakın herhangi bir iş uyuşmazlığı ihtimali bulunmadığını dolayısıyla işverenin iddiasının yerinde olduğuna karar vermiştir.<sup>62</sup> Buna karşın, siyasi grevler, sempati grevleri korunmamaktadır. Örneğin, 1977 yılındaki BBC v. Hearn Davasında, Hearn ve Yayın Personeli Sendikası (ABS), BBC'yi FA Final Kupası yayınının Güney Afrika'ya yapılmamasını kabul etmesini aksi takdirde yayın yapmayacaklarını bildirmiştir. Bunun üzerine, BBC mahkemeye başvurarak tedbir kararı almıştır. Mahkeme, olayın siyasi bir amaçla yapıldığını dolayısıyla herhangi bir iş uyuşmazlığının bulunmadığını kabul etmiştir.<sup>63</sup>

İngiliz Hukukunda hukuken geçerli bir grevden söz edebilmek için mutlaka grev oylaması yapılmalı ve işveren önceden bilgilendirilmelidir. Grev kararından önce grev oylaması yapılması zorunluluğu bulunmaktadır. Grev oylaması ise yasanın en karmaşık, teknik ve zor kısmıdır.<sup>64</sup>

Asker ve polislerin greve katılmaları yasaktır. Ayrıca, posta servisinde çalışanların da grev yapmaması konusunda 2000 tarihli Posta Servisi Kanununda hüküm bulunmaktadır.<sup>65</sup>

<sup>59</sup> Industrial Action Handbook, 5.

<sup>60</sup> *Barrett/Earl/Lynch*, 99. *Pitt*, 334.

<sup>61</sup> *Selwyn*, 572-573. *Deakin/Morris*, 1001-1002.

<sup>62</sup> *Bent's Brewery Co Ltd vs. Hogan*, (1945), 2 All ER 570, *Deakin/Morris*, 1001.

<sup>63</sup> *BBC v. Hearn* (1977), ICR 686 (CA), *Barrett/Earl/Lynch*, 101.

<sup>64</sup> Industrial Action Handbook, 7-8. *Selwyn*, 572.

<sup>65</sup> *Barrett/Earl/Lynch*, 101.

İşverenler, grev kararından sonra mahkemeye başvurup grevin durdurulması konusunda tedbir ve uğradıkları zararın tazminini talep edebilirler.

İngiliz Hukukunda grevler veya endüstriyel eylemler iş sözleşmesinin ihlali olarak nitelendirilmekte ve işverenlerin bu nedenle yapacakları fesihler hukuka uygun kabul edilmektedir.<sup>66</sup> 1999 yılına kadar işverenlerce yapılan fesihlerin hukuka aykırılığına yönelik iddiaların mahkemelere taşınmaması zaman içerisinde mantık dışı olarak kabul edilmiş ve 1999 tarihli TULRCA'nın m. 238A hükmü ile bu konuda yeni bir düzenleme yapılmıştır. Bu madde düzenlemelerine aykırı olarak yapılan fesihlerin tamamı otomatik olarak haksız fesih olarak kabul edilecektir.<sup>67</sup> TULRCA m. 238A'ya göre grevin başladığı tarihten itibaren on iki hafta içinde yapılan fesihler otomatik olarak haksız fesih olarak nitelendirilir. İşçilerin feshe karşı işe iade davası açma olanakları bulunmamakta; sadece tazminat talep etme hakları vardır. Ayrıca bu öngörülen feshe karşı koruma sadece hukuka uygun olarak alınan grev kararına yöneliktir. Nitekim, TULRCA m. 237/1'e göre hukuka aykırı olarak yapılan greve/eyleme katılan işçilerin iş akdi feshedilir ve buna karşı işçiler lehine herhangi bir yasal koruma bulunmamaktadır<sup>68</sup>

## Belçika

Belçika, diğer Avrupa ülkeleriyle kıyaslandığında sendikalaşma oranının yüksek olduğu bir ülkedir. 1990'lı yıllardan sonra ülkenin en büyük üç sendikasının toplam üye sayısı iki buçuk milyondan fazladır. Buna karşın, ülkedeki grev oranı oldukça düşüktür. Grevin yaşandığı sektörler ise genelde ulaşım ve otomotiv endüstrisidir.<sup>69</sup>

Grev hakkı Belçika Anayasasında düzenlenmemektedir. Buna karşın, grev konusunda herhangi bir cezai yaptırım da bulunmamaktadır. Dolayısıyla ülkede grev özgürlüğü rejiminin kabul edildiği söylenebilir. Belçika Anayasasının temel sosyal haklara ilişkin bölümünde grev hakkı konusunda açık bir düzenleme yer almamakla birlikte Anayasanın toplu pazarlık hakkının düzenlendiği 23. maddesinden yola çıkılarak grev hakkının kabul edildiği sonucuna ulaşılabileceği görüşü hakimdir. Ayrıca, Belçika'nın onayladığı pek çok uluslararası sözleşmede grev hakkına ilişkin düzenlemeler vardır. Belçika, ulusal ve uluslararası hukuk alanında monist bir anlayışa sahiptir. Bu ulusal hukukla uluslararası hukukun birleştirilmesi fikrine dayanmaktadır. Eğer ulusal hukukla uluslararası hukuk arasında çatışma olursa, uluslararası hukuk düzenlemelerine öncelik verilmelidir. Ancak, Belçika Hukukuna göre bunun için bazı koşulların bulunması gerekir. Öncelikle, uluslararası düzenlemeler Belçika açısından bağlayıcı olmalı ve bu düzenlemelerin Belçika hukukunda doğrudan uygulanabilme kabiliyetleri bulunmalıdır. Belçika, 1981 yılında Birleşmiş Milletler Ekonomik ve Sosyal Konseyi

<sup>66</sup> Industrial Action Handbook, 5.

<sup>67</sup> Pitt, 334, 338-339.

<sup>68</sup> Barrett/Earl/Lynch, 104. Pitt, 337.

<sup>69</sup> Abelshausen/Claessens/Francken/Mondelaers, 9.

Sözleşmesini onaylamıştır. Bu sözleşmenin 8. maddesinin 1. fıkrasında grev hakkı güvence altına alınmaktadır. Belçika için diğer önemli bir belge ise UÇÖ'nün 87 ve 98 sayılı sözleşmeleridir. Bu konuda Avrupa İnsan Hakları Sözleşmesinin 11. maddesi de yol gösterici niteliktedir.<sup>70</sup>

Belçika Anayasasında grev hakkı konusunda herhangi bir düzenleme yer almamakla birlikte 1978 tarihli İş Sözleşmesi Kanununun m.11/3 hükmünden grev yapan işçilerin yasa tarafından korunduğu sonucuna varılmaktadır. Sözü geçen maddeye göre “*Grev yapan işçinin sözleşmesi askıya alınmaz ve o işçi yerine yeni bir işçi işe alınmaz.*” Belçika Yüksek Mahkemesi de grev hakkını tanımaktadır.<sup>71</sup>

Belçika yasalarında grev kavramı tanımlanmamıştır. Bu boşluk içtihatlar ve Sosyal Mevzuat Sözlüğü tarafından işçilerin hukuki statüleri ve çalışma şartlarını ilgilendiren konularda işçiler ve işverenler arasında yaşanan uyuşmazlık olarak ifade edilmektedir. Devlet adına kamu hizmeti yürütenler ile kamu sağlığı ve kamu güvenliği alanlarında çalışanların grev yapması yasaktır. Ayrıca, asker ve polislerin grev hakkı bulunmamaktadır.<sup>72</sup>

Belçika’da işverenler işçilerin iş akitlerini bildirim sürelerine uymak ve tazminatlarını ödemek koşuluyla diledikleri zaman, herhangi bir gerekçe göstermeden feshedebilirler. Buna karşın, hamile kadınlar ve işyeri sendika temsilcileri feshe karşı özel güvencelerden yararlanmaktadır. İşverenlerin fesih hakkı sınırlandırılmamış olsa da işçilerin greve katılmaları dolayısıyla işten çıkarılmalarına karşı bir takım tazminat yaptırımları benimsenmiştir.<sup>73</sup>

## Fransa

Fransız Hukukuna göre grev hakkı temel bir hak olup 1946 tarihli Anayasanın başlangıç kısmında yer almaktadır. Bu düzenlemeye göre “*Grev hakkı onu düzenleyen yasalar çerçevesinde kullanılır.*” Buna karşın, grevi düzenleyen herhangi bir yasa bulunmamaktadır. Dolayısıyla bu hakkın çerçevesi içtihatlar ve doktrin tarafından çizilmektedir. Fransız Yargıtayı grevin meslek amaçlarının yerine getirilmesi veya çalışma koşullarının iyileştirilmesi için kullanılacak bir araç olduğunu belirtmektedir. Grev işçilerin toplu bir kararla işi bırakmalarını ifade eder. Fransız Hukukunda iş yavaşlatma, verilen işlerden bir kısmının yapılmasının reddedilmesi grev tanımının dışındadır.<sup>74</sup>

Grevin anlamı kamu ve özel sektör açısından farklılıklar taşır. Kamu sektöründe grevi düzenleyen az da olsa bazı yasalar bulunmaktadır. İş Kanununa göre greve ancak yetkili sendika karar verebilir (L2512-1, L2512-2). Greve

<sup>70</sup> *Abelshausen/Claessens/Francken/Mondelaers*, 10-11.

<sup>71</sup> Court of Cassation 21 December 1981, R.W. 1981-82,2525, *Abelshausen/Claessens/Francken/Mondelaers*,12.

<sup>72</sup> *Abelshausen/Claessens/Francken/Mondelaers*, 13, 17.

<sup>73</sup> *Abelshausen/Claessens/Francken/Mondelaers*, 22.

<sup>74</sup> *Carta/Descamps/Jannin/Le Ludec*, 33.

başlanmadan en az beş gün önce işverene grevin başlama tarihi, nedenleri, yeri ve muhtemel süresi konusunda bilgi verilmelidir. Bu beş günlük süre içerisinde taraflar uzlaşmayı denemek zorundadır. Beş günlük süreye uyulmaması grevi yasa dışı hale getirir. Böyle bir durumda işverenin çeşitli hukuki yaptırımlar uygulama hakkı bulunmaktadır.<sup>75</sup> Polislerin, gardiyanların, hakimlerin, askeri personelin, hava yolu hizmetlerinde çalışanların bir kısmının ve radyo-televizyon yayını yapanların grev hakkı yasa koyucu tarafından yasaklanmıştır.<sup>76</sup> Özel sektörde grevi düzenleyen bir yasa bulunmamaktadır. Dolayısıyla grev hakkının sınırları mahkeme kararlarıyla belirlenmektedir. Özek sektörde grev sendika veya işçiler tarafından başlatılabilir. Çünkü, Fransız Hukukuna göre grev, toplu bir şekilde kullanılan bireysel bir haktır. Ayrıca işçiler diledikleri zaman greve başvurabilirler. İşverenlere önceden haber verilmesine gerek yoktur. Greve katılan işçilerin iş akitleri grev nedeniyle sonlandırılmaz, kendilerine grev nedeniyle disiplin cezası verilemez. Bunun istisnası grev hakkının hakkın kötüye kullanılmasıdır.<sup>77</sup>

Grev hakkı toplu sözleşmeler veya idari kararlarla kısıtlanamaz. Ancak, Fransız Hukukunda grevin amacı unsuru grev hakkının sınırlandırılmasında belirleyici rol oynamaktadır. Grev, çalışma koşullarına ilişkin taleplerle ilgili olmalıdır.<sup>78</sup>

## Almanya

Alman Federal Anayasasında grev hakkı açıkça tanımlanmamıştır. Federal Anayasanın m.9/3 hükmü herkesin örgütlenme hakkı olduğunu düzenlemektedir. Anayasanın bu düzenlemesini temel alan federal mahkeme ve doktrin anılan maddenin çalışanların grev hakkını da kapsadığını sonucuna varmaktadır. Dolayısıyla, Almanya'da grev hakkının federal mahkeme ve doktrin tarafından geliştirildiği söylemek yanlış olmayacaktır. Örneğin, Alman Anayasa Mahkemesi 1991 yılında verdiği bir kararında grev hakkının Anayasanın 9. maddesinin 3. fıkrasına dayandığını ve çalışanların ekonomik ve sosyal haklarını koruyup geliştirmelerine yarayan bir araç olduğuna hükmetmiştir.<sup>79</sup> Grev hakkının sınırları mahkeme kararlarıyla çizilmektedir. Öncelikle, grevde mutlaka orantılılık ilkesi uyulmalıdır. Ayrıca, grev başvurulacak en son araçtır. Diğer bir deyişle, grevde “son çare ilkesi” egemendir. Taraflar arasındaki bütün barışçıl yollar tüketilmeden grev kararı alınamaz. Alman Hukukunda öncelikli olan sosyal barışın korunmasıdır. Grev kararı yalnızca toplu sözleşme görüşmelerini yürüten sendika tarafından alınabilir. Geçerli bir toplu sözleşme süresi boyunca sözleşmenin hükümlerini değiştirmeye yönelik yapılacak her türlü grev yasa dışı kabul edilmektedir. Zira, tarafların toplu sözleşme dönemi içerisinde iş barışını koruma borcu

<sup>75</sup> *Carta/Deschamps/Jannin/Le Luduec*, 39.

<sup>76</sup> *Carta/Deschamps/Jannin/Le Luduec*, 42.

<sup>77</sup> *Lyon-Caen*, 113.

<sup>78</sup> *Lyon-Caen*, 115.

<sup>79</sup> BVerfG 26.06.1991, 1BvR779/85, *Klaß/Rölz/Rabe/Reitemeyer*, 54-55.

bulunmaktadır.<sup>80</sup> Alman hukukunda silahların eşitliği (parite sorunu) ilkesi hakimdir. İşçiler grev hakkına, işveren ise lokavt hakkına sahiptir.<sup>81</sup>

Alman Hukukunda siyasi grevler yasa dışıdır. Buna karşın, belirli koşullar altında dayanışma grevlerinin yasal olduğu kabul edilmektedir. Yasal grev boyunca işçilerin iş akitleri askıdadır. Hakimlerin ve askerlerin grev hakkı bulunmamaktadır.<sup>82</sup>

---

<sup>80</sup> Almanya 2004 ve 2006 yıllarında grev hakkını toplu pazarlık süreciyle sınırlandırdığı için Komiteden ciddi eleştiriler almıştır. Nitekim, Komitenin görüşüne göre toplu sözleşme nihai bir amaç değildir. Ayrıca bu şekilde sendikali olmayan işçilerin grev hakkı yasaklanmaktadır., *Grunert*, 20.

<sup>81</sup> *Klaß/Rölz/Rabe/Reitemeyer*, 55-56. *Kocher*, 127.

<sup>82</sup> *Kocher*, 132.

## Farklı Ülkelerin Anayasalarındaki Grev Hakkına İlişkin Düzenlemeler

Aşağıdaki tabloda farklı ülkelerin grev hakkına ilişkin anayasal düzenlemeleri gösterilmektedir.

ÜLKE	ANAYASAL DÜZENLEME
Bulgaristan (1991) m. 50	“Çalışanlar ekonomik ve sosyal haklarını korumak için grev hakkına sahiptir. Bu hak yasaların çizdiği çerçevede kullanılır.”
Macaristan (1940) m. 70/C	“1- Herkes ekonomik ve sosyal menfaatlerini korumak için örgütlenme ve sendika kurma hakkına sahiptir. 2- Grev hakkı yasaların çizdiği çerçevede kullanılır. 3-Grev hakkına ilişkin yasal düzenlemeler ancak Meclisin üçte iki çoğunluğuyla yapılır.”
İtalya (1947) m. 40	“Grev hakkı yasalara uygun kullanılmak zorundadır.”
Portekiz (1976) m. 57	“1- Grev hakkı teminat altındadır. 2-Grevle korunması gereken menfaatlerin kapsamının belirlenmesinden çalışanlar sorumludur ve bu kapsam yasalarla sınırlandırılmaz. 3- Grev esnasında hangi hizmetlerin temel hizmet olduğunun yasalarla belirlenmesi gerekmektedir. 4-Lokavt yasaktır.”
Romanya (1991) m. 43	“1- İşçiler, profesyonel, ekonomik ve sosyal haklarını korumak için grev hakkına sahiptir. 2- Yasalar grev hakkının kullanılmasının koşullarını ve bu hakkın sınırlarını düzenler. Ayrıca, grev esnasında ihtiyaç duyulan temel hizmetlerin neler olduğu da yasalarla düzenlenir.”
Slovakya (1992) m. 37	“Grev hakkı güvence altındadır. Bu hakkın kullanılmasının koşulları yasalarla belirlenir. Hakimler, savcılar, polis ve askerler ile yangın ve kurtartma ekiplerinin grev hakkı bulunmamaktadır.”
İspanya (1978) Bölüm 28	“Çalışanların menfaatlerini korumaları için grev hakkı tanınmıştır.”
Ukrayna (1996) m. 44	“İşçilerin ekonomik ve sosyal haklarını korumaları için grev hakları bulunmaktadır. Grev hakkı yasalarla düzenlenir; ancak bu düzenleme kamu güvenliği, kamu sağlığı ve 3.kişilerin hak ve özgürlükleri gözetilerek yapılır.”
İsviçre (1999) m. 28	“1-İşçiler ve işverenler hak ve menfaatlerini korumak için sendika kurmak, sendikaya üye olmak veya olmamak hakkına sahiptir. 2- Uyuşmazlıklar mümkün olduğu ölçüde uzlaşma ve arabuluculuk yoluyla çözümlenmelidir. 3- Grev ve lokavta izin verilmektedir. Ancak bu durum çalışma barışını ve uzlaşmaya başvurma imkanını bozacak nitelikte olmamalıdır. 4-Grev yasalarla bazı kişi veya gruplar için yasaklanabilir.”
Rusya (1993) m. 37	“4- Bireysel ve toplu iş uyuşmazlıklarının çözümü için federal yasalarla belirlenen çözüm yolları ve grev hakkı tanınmaktadır.

**Kaynak:** The Right to Strike and The ILO, ITUC, The Legal Foundations, March 2014, 111-122.

## Türk Hukukunda Grev Hakkı

### Türkiye’de Grev Hakkının Tarihi Gelişimi

Osmanlı İmparatorluğunda gerçekleşen ilk grev 1872 yılında “Beyoğlu Telgraf İşçileri” tarafından yapılan grevdir. 1872-1908 yılları arasında Osmanlı İmparatorluğunda yapılan grev sayısı yirmi üçtür. Bu grevlerin ortak noktası sendikal yapı dışında gerçekleşmeleri ve işçilerin ekonomik haklarına ilişkin olmalarıdır.<sup>83</sup> Osmanlı İmparatorluğunda çalışma ilişkilerine yönelik ilk hukuksal düzenleme 1845 tarihli Polis Nizamnamesidir. Polis Nizamnamesinin 12. maddesine göre polisin görevleri arasında “İşini bırakarak greve gitmeyi amaçlayan işçilerin dernek ve toplulukları ile buna benzer kamu düzenini bozucu fitne, fesat derneklerini ortadan kaldırmak ve yok etmek ve böylelikle ihtilalin önünü almak için devamlı suretle uğraşmak ve çaba harcamak” gelmektedir.<sup>84</sup> 1908 yılından sonra ise II. Meşrutiyetin ilanıyla çok sayıda grev yapılmıştır. Toplu iş ilişkileri konusunda sınırlı da olsa düzenlemeler yapan ilk kanun ise 1909 tarihli Tatil-i Eşgal Kanunudur. Bu kanun 1936 tarih ve 3008 sayılı İş Kanunu yürürlüğe girene kadar uygulanmıştır. “Tatil-i Eşgal”, işin bırakılması, terkedilmesi anlamına gelir. Tatil-i Eşgal Kanunu tüm bağımlı çalışanları değil kamuya yönelik hizmet veren kuruluşlarda çalışanları kapsamına almaktadır. Kanunun 8. maddesi kapsamına aldığı kuruluşlarda sendika kurulmasını yasaklamaktadır. Kanun iş uyuşmazlıklarının çözümünde çeşitli hükümler öngörmüştür. İş uyuşmazlıklarının barışçıl yollardan çözümündeki yollardan biri olan uzlaştırma kurumu ilk kez bu kanunla düzenlenmiştir. Taraflar iş uyuşmazlığı yaşandığında öncelikle uzlaşma yolunu denemeleri gerekmektedir. Bu yolla anlaşmazlık sonuçlandırılmazsa işçilerin grev özgürlüğü vardır. Ancak bu özgürlük ciddi ölçüde sınırlandırılmıştır. Kanuna göre, çalışma özgürlüğünü ortadan kaldırmaya yönelik her türlü eylem yasaktır. Bu kanunla birlikte fiilen olmasa da hukuken grev özgürlüğü ilk kez tanınmıştır. Diğer bir hukuksal düzenleme ise 1909 tarihli Cemiyetler Kanunudur. Bu kanun, Tatil-i Eşgal Kanunu kapsamı dışındaki kuruluşlarda çalışan işçilerin örgütlenmelerini ve Tatil-i Eşgal Kanunu kapsamında olup sendika kurma hakkı olmayan işçilerin bu yasağı aşarak, cemiyetler şeklinde örgütlenmelerine imkan vermektedir.<sup>85</sup>

1924 Anayasasında ekonomik ve sosyal haklara ilişkin olan sendika, toplu pazarlık, grev, sosyal güvenlik, sağlık, konut gibi haklara yer verilmemiştir. 1936 tarih ve 3008 sayılı İş Kanunu ise Cumhuriyet Dönemindeki çalışma ilişkilerini doğrudan düzenleyen ilk yasadır. 3008 sayılı İş Kanununda bireysel iş ilişkilerinin yanı sıra toplu iş ilişkileri de düzenlenmiştir. 3008 sayılı Kanun 931 sayılı İş Kanununun yürürlüğe girdiği 1967 yılına kadar yürürlükte kalmıştır.<sup>86</sup> 3008 sayılı

<sup>83</sup> Makal, Osmanlı İmparatorluğu, 259-260.

<sup>84</sup> Makal, Osmanlı İmparatorluğu, 256.

<sup>85</sup> Makal, Osmanlı İmparatorluğu, 261-281.

<sup>86</sup> Makal, Tek Partili Dönem, 353-358.

Kanunun 72. maddesinde grev ve lokavt açıkça yasaklanmıştır. Kanun, toplu iş uyuşmazlıklarında zorunlu tahkim usulünü benimsemiştir.<sup>87</sup> 1947 tarih ve 5018 sayılı İşçi ve İşveren Sendikaları ve Sendikalar Birlikleri Hakkında Kanunla ilk defa sendikaların kuruluşları ve faaliyetleri hukuki olarak düzenlenmiştir. Bu kanun da grevi yasaklamaktadır; ancak artık sendikalar hukuken varlık kazanmışlardır.<sup>88</sup> Bu dönemdeki grev hakkı konusundaki yaklaşımı Prof. Dr. Bülent Nuri Esen'in 1944 tarihli İş Hukuku kitabındaki şu sözleriyle açıklamakta yarar görüyoruz: “*Sınıfların çarpışması davasına gelince, Türkiye böyle bir durum bilmiyordu...<sup>89</sup> Bizim şu veya bu zümre ile uğraşacak, şu veya bu kitleye imtiyazlar tanıyacak halimiz ve vaktimiz yoktur. Memleket sanayini kuruyorduk. Türkiye'nin yararı ortada idi. Bununla uğraşırken bir de işçi-işveren kavgaları ile mi vakit kaybedecek idik. Yalnız işçiyi düşünmek, patronu büsbütün ihmal etmek de olmazdı. Bunu bilen ve düşünen Türk kanun yapıcısı her şeyden evvel ölçülü ve denk bir ekonomik hayat kurmak istemiştir...<sup>90</sup> Devletler arasında harb ne ise iş hayatında da grev o'dur...<sup>91</sup> Bu yasağın (grev yasağının) önemi pek büyüktür. Bu sayede endüstri hayatımızın ileri ve yüksek bir seviyeye ulaşması mümkün olabilecektir.”<sup>92</sup>*

1961 Anayasasıyla grev anayasal bir hak olarak düzenlenmiştir. Anayasanın 47. maddesine göre “*İşçiler, işverenlerle olan münasebetlerinde, iktisadî ve sosyal durumlarını korumak veya düzeltmek amacıyla toplu sözleşme ve grev haklarına sahiptirler. Grev hakkının kullanılması ve istisnaları ve işverenlerin hakları kanunla düzenlenir.*” 275 sayılı Toplu İş Sözleşmesi Grev ve Lokavt Kanunu 1963 yılında yürürlüğe girmiştir. Kanunu 17. maddesinin 1. fıkrasına göre “*İşçilerin, topluca çalışmamak suretiyle bir iş kolunda veya işyerinde faaliyeti durdurmak veya işin niteliğine göre önemli ölçüde aksatmak amacıyla aralarında anlaşarak veyahut bir teşekkülün aynı amaçla topluca çalışmamaları için verdiği bir karara uyarak işi bırakmalarına grev denilir.*” 12 Eylül 1980 askeri darbesiyle Milli Güvenlik Konseyi'nin bildiriyle ülkedeki tüm grev ve lokavtlar ikinci bir emre kadar ertelenmiştir.<sup>93</sup>

1982 Anayasasında grev hakkı ve lokavt 54. maddede düzenlenmiştir. Bu dönemde 1983 tarih ve 2822 sayılı Toplu Sözleşme, Grev ve Lokavt Kanunu yürürlüğe girmiştir. Kanunun 25. maddesinin 1. fıkrasında grev şu şekilde tanımlanmıştır: “*İşçilerin, topluca çalışmamak suretiyle işyerinde faaliyeti durdurmak veya işin niteliğine göre önemli ölçüde aksatmak amacıyla aralarında anlaşarak veyahut bir kuruluşun aynı amaçla topluca çalışmamaları için verdiği karara uyarak işi bırakmalarına grev denir.*”

<sup>87</sup> Makal, Tek Partili Dönem, 400-405.

<sup>88</sup> Makal, Çok Partili Dönem, 257-260. Orhan Tuna, sendikaların kurulmasının kanunla düzenlenmesini, buna karşın grev yasağının devamını şu sözleriyle eleştirmiştir: “*Bir taraftan sosyal sınıf esasına dayanan sendika teşkili hakkı bahşedilirken, diğer taraftan grev ve umumiyetle açık iş mücadeleleri yasağını devam ettirmek demokrasi alemi için gerçekten gülünç bir vaziyettir.*”, Tuna, 54.

<sup>89</sup> Esen, 10-11.

<sup>90</sup> Esen, 9.

<sup>91</sup> Esen, 128.

<sup>92</sup> Esen, 136.

<sup>93</sup> Sur, Grev, 28.



2822 sayılı TSGLK, 7.10.2012 tarih ve 6356 sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunuyla (STİSK) yürürlükten kalkmıştır.

6356 sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanununun 58. maddesinin 1. fıkrasında benzer bir tanıma yer verilmiştir. Buna 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.” Maddenin ikinci fıkrasında ise yasal grevin tanımı yapılmaktadır. Kanuna göre toplu iş sözleşmesinin yapılması sırasında uyuşmazlık çıkması halinde, işçilerin ekonomik ve sosyal durumları ile çalışma şartlarını korumak veya geliştirmek amacıyla yapılan greve kanuni grev denir. Kanuni grev için aranan şartlar gerçekleşmeden yapılan grev ise kanun dışıdır.

## Grev Hakkının Anayasal Çerçevesi

Grev hakkı anayasada düzenlenen sosyal ve ekonomik haklardan biridir. 1982 Anayasasının “Grev Hakkı ve Lokavt” başlıklı 54. maddesinin 1. fıkrasına göre “Toplu iş sözleşmesinin yapılması sırasında, uyuşmazlık çıkması halinde işçiler grev hakkına sahiptirler. Bu hakkın kullanılmasının ve işverenin lokavta başvurusunun usul ve şartları ile kapsam ve istisnaları kanunla düzenlenir.” Anayasaya göre grev hakkı işçilere tanınmış bir haktır. Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu işçi tanımında 4857 sayılı İş Kanununa atıf yapmıştır. Buna göre bir iş sözleşmesine göre çalışan gerçek kişiye işçi denir. Bu tanım dışında STİSK’ye göre iş sözleşmesi dışında ücret karşılığı iş görmeyi taşıma, eser, vekalet, yayın, komisyon ve adi şirket sözleşmesine göre bağımsız olarak mesleki faaliyet olarak yürüten gerçek kişiler de işçi sayılır. Ancak bu kimseler hakkında toplu iş sözleşmesi, grev ve lokavta ilişkin yasal düzenlemeler uygulanmaz. İşçi dışında kalan kimselerin grev hakkının bulunup bulunmadığı anayasa tarafından açıkça düzenlenmemiştir. Yine de mevzuatımıza göre kamu görevlilerinin grev hakkı yoktur (DMK m.26,27; TCK m.260). Anayasaya göre, grev hakkı toplu iş sözleşmesinin yapılması sırasında ve uyuşmazlık çıkması halinde başvurulabilecek bir yoldur.

Grev hakkı işçilere tanınmış bireysel bir haktır. İşçiler greve katılıp katılmamaya kendileri serbestçe karar verirler. Ancak, grev aynı zamanda toplu bir hak özelliği de gösterir. Nitekim, grev kararını işçi sendikası verip uygulanır. Mevzuatımız açısından grev toplu iş sözleşmesi görüşmeleri bağlamında kullanılabilecek bir haktır. Uyuşmazlık çıkması durumunda grev kararı ortak bir karara uyarak topluca iş bırakma yoluyla gerçekleşir. Bu karar ise sendika tarafından alınıp kullanılmaktadır. Ancak, grev hakkının sahibi yine de işçilerdir.<sup>94</sup> 275 sayılı Toplu İş Sözleşmesi, Grev ve Lokavt Kanunu döneminde bu hakkın kullanımının işçi sendikalarına verilmiş olması konusu Anayasaya aykırılık iddiasıyla Anayasa Mahkemesinin önüne gelmiştir. Anayasa Mahkemesi grevin sendika kararıyla uygulanması konusunda getirilen kısıtlamayı şu gerekçelerle anayasaya aykırı

<sup>94</sup> Kabakçı, 49-50. Tanör, 299-301.

bulmamıştır: “İşçiler sözünden güçlü işçi kuruluşlarında, başka deyimle güçlü işçi sendikalarında birleşmiş işçileri anlatmak istediği, Anayasanın herkesten önce işçileri korumak ereği ile bu hükmü koymuş bulunduğu dahi göz önünde tutularak kabul olunmalıdır... Grevin amacına uygun biçimde etkili olabilmesi, bunun ancak ve ancak güçlü bir kuruluşça kararlaştırılmış olmasına ve desteklenmesine bağlıdır...”<sup>95</sup>

Grev hakkı, anayasa tarafından güvence altına alınmıştır. Ancak bu hak sınırsız değildir. Anayasanın 54. maddesinin 2. fıkrasına göre “Grev hakkı ve lokavt iyi niyet kurallarına aykırı tarzda, toplum zararına ve millî serveti tabrih edecek şekilde kullanılamaz.”; 3. fıkrasına göre “Grev ve lokavtın yasaklanabileceği veya ertelenebileceği haller ve işyerleri kanunla düzenlenir.” 6356 sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanununda grev yasakları ve greve katılmayacak işçiler ayrıca düzenlenmiştir.

2010 tarihli Anayasa değişikliğiyle 54. maddenin 7. fıkrası Anayasadan çıkartılmıştır. Bu maddede “Siyasi amaçlı grev ve lokavt, dayanışma grev ve lokavtı, işyeri işgali, işi yavaşlatma, verim düşürme ve diğer direnişler yapılamaz.” hükmü düzenlenmekteydi. Buna karşın, Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanununu açısından bu yasak halen sürmektedir. Nitekim, kanunun 58. maddesinin 2. fıkrasına göre “Toplu iş sözleşmesinin yapılması sırasında uyumsuzluk çıkması hâlinde, işçilerin ekonomik ve sosyal durumları ile çalışma şartlarını korumak veya geliştirmek amacıyla, bu Kanun hükümlerine uygun olarak yapılan uyumsuzluğa yönelik olarak başvurulmuş bir araçtır. Dolayısıyla, dayanışma grevleri, siyasi grevler, iş yavaşlatma eylemleri kanuni grev tanımının dışında kaldığı için mevzuatımız açısından kanun dışı grev olarak nitelendirilir.

Grev hakkı anayasal bir haktır. Bu haktan vazgeçilemez veya bu hak sözleşmeler yoluyla sınırlandırılmaz. Nitekim, Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanununun m. 66/1’e göre de “Toplu iş sözleşmelerine ve iş sözleşmelerine, grev hakkı veya lokavttan vazgeçilmesine veya bunların kısıtlanmasına dair konulacak hükümler geçersizdir.” Ancak, kanunun 52. maddesinin 3. fıkrası burada bir istisna öngörmüştür. Eğer taraflar toplu menfaat uyumsuzluklarında özel hakeme başvurma konusunda yazılı olarak anlaşılırsa greve yönelik hükümler uygulanmaz.

Türkiye, yukarıda da söz ettiğimiz temel haklara ilişkin pek çok uluslararası sözleşmeye taraftır. Bu sözleşmelerin Türk Hukukunda grev hakkına etkisi ayrıca üzerinde durulması gereken bir konudur. Anayasanın 90. maddesinin 4. fıkrasına göre “Usulüne göre yürürlüğe konulmuş temel hak ve özgürlüklere ilişkin milletlerarası antlaşmalarla kanunların aynı konuda farklı hükümler içermesi nedeniyle çıkabilecek uyumsuzluklarda milletlerarası antlaşma hükümleri esas alınır.” UÇÖ’nün 87 ve 98 sayılı sözleşmelerinde grev hakkı açıkça düzenlenmemiş olsa bile bu hakkın sendikal hakların parçası olduğu UÇÖ organları tarafından kabul edilmiş ve yerleşik bir içtihat halini almıştır. Ayrıca, Avrupa İnsan Hakları Sözleşmesi ve Mahkemesi kararlarında ve diğer uluslararası sözleşmelerde bu durum çeşitli defalar vurgulanmıştır. Grev hakkı anayasada düzenlenen sosyal bir haktır. Dolayısıyla

<sup>95</sup> ANY MAH. 20.10.1967, 337/31, Tanör, 300-301.

mevzuatımızda bu hükümlere aykırı yasa hükümleri varsa kanımızca uluslararası sözleşmelere öncelik verilmesi gerekir.<sup>96</sup> Uluslararası sözleşmelerin mahkemelerin kararlarını destekleyici, ikincil nitelikteki düzenlemeler olarak kabul edilmemesi gerektiği düşüncesindeyiz.<sup>97</sup>

## Grevin Amacı

Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanununun 58. maddesinin 2. fıkrasına göre “*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.*” Kanun, sadece mesleki amaçla yapılan grevlere izin vermektedir. Grevler, toplu iş sözleşmesinin yapılması sırasında uyuşmazlık çıkması durumunda işçilerin ekonomik ve sosyal haklarını korumak için başvurabilecekleri bir yoldur. Kanuna göre grev için aranan şartlar gerçekleşmeden yapılan grev yasa dışıdır. UÇÖ, Sendika Özgürlüğü Komitesi ise, yasal grevin sadece toplu iş sözleşmesi yapılması sırasında uyuşmazlık çıkması durumuyla sınırlandırılmasını eleştirmektedir.

Kanuna göre işçiler sadece toplu iş sözleşmesi yapılması esnasında yaşanacak uyuşmazlıklarla ilgili olarak greve başvurabilir. Diğer bir deyişle kanun sadece, menfaat uyuşmazlıklarında grev yolunu açık tutmaktadır. Toplu iş sözleşmesi yürürlükteyken yapılacak grevler ise kanuna göre yasa dışıdır. Nitekim kanun, hak uyuşmazlıklarında greve gidilemeyeceği ilkesini benimsemiştir.

2010 tarihli Anayasa değişikliğinden önce Anayasanın 54. maddesinin 7. fıkrasında “*Siyasi amaçlı grev ve lokavt, dayanışma grev ve lokavtı, işyeri işgali, işi yavaşlatma, verim düşürme ve diğer direnişler yapılamaz.*” hükmü yer almaktaydı. Bu hüküm değişiklik sonrası Anayasadan çıkarıldı. Buna karşın, Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu yasal bir grevi toplu iş sözleşmesinin yapılması sırasında uyuşmazlık çıkması halinde, işçilerin ekonomik ve sosyal durumları ile çalışma şartlarını korumak veya geliştirmek amacıyla yapılan grev olarak tanımlamaktadır. Toplu iş sözleşmesi yapılması sırasında çıkacak uyuşmazlıklar haricinde işçilerin greve başvurması STİSK uyarınca yasa dışı grev olarak nitelendirilmektedir. Nitekim kanunun m. 58/3’te yasal bir grev için aranan şartlar olmadan yapılan grevin yasa dışı olacağı açıkça düzenlenmiştir. Yasa dışı grevin sonuçları ise işçi için oldukça ağırdır. Yine STİSK m.78’de kanuni tanımı dışında gerçekleşen grevler için çeşitli idari para cezaları öngörülmüştür. Türk Ceza Kanununun m.152/1-e hükmü de halen uygulanma kabiliyetine sahiptir.

<sup>96</sup> Bu yönde bkz. Prof. Dr. Sarper Süzek’in İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Akademik Forumu’nun I. Oturum/ I. Görüşmedeki görüşleri, 58-59. *Gülmez*, Sendikalar Haklarına İlişkin Sözleşmeler, 32-33, 38-40. *Alpagut*, 6356 sayılı Kanun, 147. *Engin*, 25. *Güzel*, 415. *Tuncay*, 281.

<sup>97</sup> Aksi yönde bkz. *Sağlam*, 68. Yazara göre “*Anayasa yargısı öncelikle kendi Anayasasına bakar. Uluslararası sözleşmeleri ise bir destek norm olarak kullanır.*”

Uluslararası Çalışma Örgütüne göre ise grev hakkını toplu iş sözleşmesinin yapıldığı dönem çıkacak uyuşmazlıklarda başvurulacak bir yöntem olarak görmek bu hakkın sınırlandırılmasıdır. İşçiler kendilerini ilgilendiren ekonomik ve sosyal durumlarıyla ilgili konularda grev hakkına başvurabilmelidirler.<sup>98</sup> UÇÖ, Türkiye’yi grev hakkını toplu iş sözleşmesi süreciyle sınırlandırdığı için eleştirmekte ve bunu grev hakkına müdahale olarak nitелеmektedir.<sup>99</sup>

Bu noktada siyasi grev, dayanışma grevi, genel grev ve toplu eylemlerin niteliği, kanuni düzenleme ve uluslararası hukuk karşısındaki geçerlilikleri ele alınmalıdır.

## Siyasi Grev-Genel Grev-Dayanışma Grevi

Siyasi grev, hükümeti yeni bir politika yapmaya, kamu otoritelerini bir karar almaya veya bir karar almaktan kaçınmaya zorlamak amacıyla yapılan grev olarak tanımlanmaktadır.<sup>100</sup> Doktrinde siyasi grev ikiye ayrılıp incelenmektedir. İlki salt siyasi grevdir. Burada siyasi grev yoluyla mevcut politik düzenin değiştirilmesi amacı olduğu kabul edilir. Öte yandan görünüşte siyasi grev<sup>101</sup>/sosyo-politik grevde ise işçiler mesleki veya sosyal ekonomik durumlarını ilgilendiren mevzuat değişikliklerine, devlet otoritesi tarafından alınan kararlara karşı tepkilerini göstermektedirler.<sup>102</sup> Yine devletin işveren sıfatıyla işçi karşısında yer aldığı bir ilişkide çalışanların taleplerini dile getirmek için başvurdukları grevin siyasi bir grev olarak tanımlanması mümkün değildir. Dolayısıyla doktrinde de haklı olarak ifade edildiği üzere dar bir siyasi grev yorumu yapılmalıdır.<sup>103</sup> İşçilerin ekonomik ve sosyal durumlarını ilgilendiren konularda devlet politikasını etkilemek amacıyla başvurdukları grevin mesleki amaçlara yönelik bir eylem olduğu kabul edilmelidir. Elbette bu eylem toplumsal barışı bozacak nitelikte olmamalıdır.<sup>104</sup> Saf politik grevler ise örgütlenme özgürlüğü kapsamında yer almaz.

Yargıtay, 2013 yılında Türk Hava Yollarında yapılan toplu eylemi siyasi grev bağlamında ele almıştır. Kararında “*Dosya içeriğine göre amacı ve yapılaş şekli itibarıyla gerçekleştirilen eylemin siyasi amaçlı grev niteliğinde olduğu açıktır. Toplu iş sözleşmesi görüşmelerinin devam ettiği bir sırada hava iş kolunda grev yaşayını 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.*”<sup>105</sup> ifadelerine yer verilmiştir. Kanımızca, sendikayla

<sup>98</sup> Gernigon/Odero/Guido, 13.

<sup>99</sup> Reports of the Committee of Experts on the Application of Conventions and Recommendations, ILC, 98th Session 2009, 179.

<sup>100</sup> *Sur*, Siyasi Grev, 12.

<sup>101</sup> *Narmanlıoğlu*, Toplu İş İlişkileri, 679.

<sup>102</sup> *Sur*, Siyasi Grev, 13.

<sup>103</sup> *Sur*, Siyasi Grev, 25.

<sup>104</sup> Gernigon/Odero/Guido, 14.

<sup>105</sup> Y22 HD, 14.05.2013, 7515/10949, www.kazanci.com.

işveren arasında toplu görüşmeler sürerken siyasi otoritenin havacılık işkolunda grev yasağı getirmesine ilişkin bir tasarı işçilerin ekonomik ve sosyal haklarıyla doğrudan ilgilidir. Bu amaçla başvurdukları grevin siyasi grev olarak nitelendirilmesi bizce yerinde değildir.<sup>106</sup>

Genel grev ise aynı veya farklı işkollarında çalışan çok sayıda işçinin işi bırakması olarak tanımlanabilir.<sup>107</sup> Genel grev ülke çapında yapılırsa ekonomik hayatı ciddi sekteye uğratabilecek bir güce de sahiptir.

Dayanışma grevinde işçiler bir başka işyerinde çıkan uyuşmazlığın tarafı olan işçileri desteklemek amacıyla grev yoluna başvurabilirler. İşçiler kendileriyle ilgili olmayan bir uyuşmazlıkta başka işçileri desteklemek amacıyla bu yola yönelirler. Uluslararası Çalışma Örgütüne göre dayanışma grevlerinin genel olarak yasaklanması kötüye kullanmaya neden olabilecek niteliktedir. UÇÖ'ya göre burada önemli olan dayanışma greviyle desteklenen ilk grevin hukuka uygun ve meşru olmasıdır.<sup>108</sup> Fransız Hukukunda dayanışma grevlerinin durumu özellik arz etmektedir. Eğer dayanışma grevi aynı işletme içerisindeki başka işçilerin ekonomik ve sosyal durumlarının iyileşmesi için onlara destek olmak amacıyla yapılıyorsa yasal kabul edilir. Eğer farklı işletmelerdeki işçilerin çıkarları söz konusuysa burada bir ayırım yapılır. Bu durum tüm işçilerin ortak bir menfaatini ilgilendiriyorsa yasal kabul edilecek aksi halde işletme dışı dayanışma grevleri yasa dışı kabul edilecektir.<sup>109</sup> Türk Hukuku için de özellikle anayasa değişikliğiyle birlikte dayanışma grevlerinin yapılamayacağı yönündeki düzenlemenin kalkmasından sonra benzer yönde bir yaklaşımın benimsenmesini yerinde olacaktır.

## Türk Hukukunda Toplu Eylem Hakkı

Toplu eylem hakkı, mevcut Türk yasal İş Hukuku mevzuatında yer almamaktadır. Hukukumuzda işçilerin sadece toplu iş sözleşmesi görüşmeleri sırasında kanundaki uzlaşmacı yollar tüketildikten sonra greve başvurabileceği düzenlenmektedir. Öte yandan, toplu eylem hakkı Türkiye'nin de taraf olduğu uluslararası sözleşmeler, Uluslararası Çalışma Örgütünün raporları ve Avrupa İnsan Hakları Mahkemesi kararlarıyla hukuki dayanağa kavuşmuştur. Uluslararası normlara göre protesto niteliği taşıyan toplu eylem hakkı demokratik bir hakkın kullanımını çerçevesinde barışçıl nitelikte olmak ve ölçülülük ilkesine uygun olmak şartıyla hukuka uygun kabul edilmelidir.<sup>110</sup> Son yıllarda Yargıtay da işçilerin ekonomik ve sosyal hak ve menfaatlerini korumak için belirli şartlarda toplu eylem hakkına başvurabileceğini

---

<sup>106</sup> Benzer yönde bkz. *Tuncay*, 278. *Doğan*, 324-325.

<sup>107</sup> *Narmanlıoğlu*, Toplu İş İlişkileri, 680.

<sup>108</sup> ILO Case No: 1549,

(<http://white.lim.ilo.org/spanish/260ameri/oitreg/activid/proyectos/actrav/sindi/english/casos/dom/dom199102.html>)

<sup>109</sup> *Lyon-Caen*, 115.

<sup>110</sup> *Tuncay*, 280.

sınırlı da olsa kabul etmeye başlamıştır. Toplu eylem hakkının hukuki niteliğinin tespit edilmesi oldukça önemlidir. Nitekim, toplu eylemin yasa dışı olduğu kabul edilirse işçiler yasa dışı grevin sonuçlarına katlanmak zorunda kalacaklardır. Buna karşın, toplu eylem hakkının ifade ve örgütlenme özgürlüğünün bir parçası olduğu kabul edilirse bu yöntem hukuka uygun kabul edilecektir. Bu konuda Yargıtayın 2013, 2014 ve 2016 tarihlerinde verdiği ve özünü toplu eylem hakkının oluşturduğu üç farklı kararı incelemeye çalışacağız.

## Hava-İş Kararı

2012 yılında Türk Hava Yolları Yönetimiyle Hava-İş Sendikası arasında süren 23. Dönem Toplu İş Sözleşmesi görüşmeleri uyuşmazlıkla sonuçlanmıştır. Toplu görüşme süresi içerisindeyken Hükümet havacılık işkoluna grev yasağını öngören kanun tasarısını Meclis gündemine bir anda taşımıştır. Bunun üzerine sendika, üyelerine grev haklarının ellerinden alınmaya çalışıldığı ve bunun protesto edilmesi amacıyla çağrıda bulunmuştur. 23.05.2012 tarihinde bir grup Türk Hava Yolları çalışanı THY Genel Müdürlüğü önünde bir saate yakın basın açıklaması yapmıştır. Daha sonra yine bu getirilmek istenen yasağı engellemek için 305 işçi 29.05.2012 tarihinde 03.00-24.00 saatleri arası iş bırakma eylemi yapmıştır. THY yöntemi ise bu olay sonrası eyleme katılan işçilerin iş akitlerini bildirimsiz ve tazminatsız feshetmiştir. İş akdi feshedilen işçiler feshin geçersizliğini tespiti ve işe iade istemiyle dava açmışlardır. Bu sırada, iş akdi feshedilen işçilerden 207 tanesi 29.05.2012 tarihinde doktordan bir günlük istirahat raporu almıştır. Yargıtay 22. Hukuk Dairesi feshin geçerli olduğuna ve davanın reddine karar vermiştir.<sup>111</sup>

Yüksek mahkeme kararında toplu eylem hakkını öncelikli konu olarak incelemiştir. Buna göre “*Dairemiççe uluslararası hukuk çerçevesinde işçilerin, ortak ekonomik ve sosyal menfaatlerini ilgilendiren konularda tepkilerini toplu eylem yoluyla ifade etme haklarının bulunduğu kabul edilmiştir. Ancak, iş bırakmak suretiyle yapılan toplu eylemlerin ulusal ekonomiyi ve kamu düzenini olumsuz etkilemesi ihtimali karşısında, bu hakkın sınırsız bir şekilde kullanılması düşünülemez. Çalışma barışı için işverenin mülkiyet hakkı ile işçilerin toplu pazarlık hakları arasında adil bir dengenin kurulması gereklidir. Her şeyden önce iş bırakmak suretiyle yapılan eylemlere kanuni grevde olduğu gibi son çare olarak başvurulmalı ( Ultima Ratio İlkesi ) ve ölçülülük ilkesine uyulmalıdır. Siyasi amaçlı grevde baskı altında tutulmak istenen kurum ile eylem sonucu doğrudan zarara uğrayacak işverenin ayrı olmaları ve baskı altına alınmak istenen kurum üzerinde işverenin inisiyatife sahip olamaması bu konuda daha hassas ve ölçülü davranılmasını gerektirmektedir.*” Daire, kararında uluslararası sözleşmelere atıf yapmış ve işçilerin toplu eylem hakkı olduğunu kabul etmiştir. Ancak bu hak sınırsız değildir. Yüksek mahkemeye göre toplu eyleme tüm barışçıl yollar tüketildikten sonra son çare olarak başvurulmalı ve ölçülülük ilkesine uyulmalıdır. Dava konusu olayda ise 22. Hukuk Dairesi grevde son çare olma ve

<sup>111</sup> Y22HD, 14.05.2013,7515/10949, www.kazanci.com

ölçülülük ilkelerine uyulmadığına karar vermiştir.<sup>112</sup> Dolayısıyla öncelikli olarak dava konusu olayda bu iki koşulun gerçekleşip gerçekleşmediğinin belirlenmesi gerekmektedir.

İlk olarak işçilerin başvurdukları toplu eylem hakkının ölçülülük ilkesine uygun olup olmadığını ele alınmalıdır. Yüksek mahkemeye göre olayda ölçülülük ilkesine uyulmamıştır. Şöyle ki “*Somut olayda işçiler hava iş kolunda getirilmek istenen grev yasağının kendi haklarını tebdit ettiğinden bahisle, kamuoyu oluşturmak amacıyla protesto eyleminde bulunmak, uğrayacakları olası mağduriyetler konusunda dikkat çekmek, bir anlamda yasama organınca yapılmak istenen değişikliği engellemek gibi meşru bir amaç gütmektedirler. Bu baklı 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 yukarıda belirtilen ölçülülük ilkesiyle bağdaşmayacaktır. Yapılan grev sonucu Türk Hava Yollarında yürütülen işin 03.00-24.00 saatleri arasında, uzun sayılabilecek bir süre ve önemli derecede aksadığı dosyadaki bilgi ve belgelerden anlaşılmaktadır. Sefer iptali ve gecikmelerinden dolayı binlerce yolcunun mağduriyeti ve işletmenin bu yüzden maruz kalacağı olası zarar miktarı da göz önüne alındığında, grevin süresi itibarıyla ölçülülük ilkesinin ihlal edildiği kabul edilmelidir.*” Ölçülülük ilkesi incelenirken eylemin süresinin uzunluğu ve kapsamıyla işçilerin toplu eylemle elde etmek istedikleri talepleri arasında orantı olmalıdır. Diğer bir deyişle talebi aşan eylemler ölçülülük özelliğini kaybedecektir.<sup>113</sup> İşçiler elde etmek istedikleri meşru bir sonuç için uygun araç ve yöntemleri kullanmalıydılar. Bu açıdan toplu eylemin barışçıl nitelikte olması gerekmektedir.<sup>114</sup> Ölçülülük ilkesi hakkın kötüye kullanılması iddiasını da ortadan kaldıracaktır.<sup>115</sup> Dava konusu olayda işçiler uluslararası belgelerde ve Anayasada güvence altına alınan grev haklarının ellerinden alınmaması için kısa süreli iş bırakma eylemi yapmışlardır. Bu eylem yaklaşık dokuz saat sürmüştür. Bunun öncesinde ise yaptıkları basın açıklamalarıyla seslerini işverene duyurmaya çalışmışlardır. Yüksek mahkeme gerekçesinde eylemin süresinin uzunluğu açısından ölçülülük ilkesinin ihlal edildiğine kanaat getirmiştir. Karara ekli karşı oy yazısında ise eylemin barışçıl amaçtan uzaklaşmış ve ölçülülük ilkesinin ihlalinde sadece eylemin süresinin değil işverenin uğradığı maddi zararın da göz önünde tutulması gerektiği ifade edilmektedir. Bizce toplu eylemin ölçülülük ilkesine uygun olup olmadığının tespitinde işverenin somut zararından ziyade “*dikkate değer bir zararının*” oluşup oluşmadığı ölçütü temel alınmalıdır. Örneğin, Avrupa İnsan Hakları Mahkemesi yukarıda açıkladığımız National Union of Rail, Maritime and Transport Workers/Birleşik Krallık Davasında işverenin ekonomik çıkarlarının, işçilerin insan haklarının önüne geçmesine izin verilmemesi gerektiğini vurgulamıştır. İşçilerin hedefledikleri sonuçla kullandıkları yöntem arasında makul bir orantı olmalıdır. Dolayısıyla bu

<sup>112</sup> Bu konuda bkz. Doğan, 325-330. Tuncay, 276-278. Engin, 27-28.

<sup>113</sup> Warneck, 52.

<sup>114</sup> Engin, 32.

<sup>115</sup> Doğan, 328.

hakkın kötüye kullanılıp kullanılmadığı amaçlanan yararlar bunun sonucunda meydana gelecek zarar arasındaki dengeye göre belirlenmelidir.<sup>116</sup> İşçilerin grev haklarının bir yasayla ellerinden alınmasına karşın kısa süreli iş bırakma eylemleri bizce ölçülülük ilkesine aykırılık oluşturmamaktadır.

Yüksek mahkemenin üzerinde durduğu bir diğer unsur ise “son çare olma” ilkesine uyulup uyulmadığıdır. Türk Hukukunda greve sadece toplu iş sözleşmesi yapılması sırasında çıkan uyuşmazlıklarda kanunda öngörülen tüm barışçıl yöntemler tüketildikten sonra gidilmesi gerekmektedir. Dolayısıyla grevin mevzuatımız açısından son çare olarak kabul edildiği söylenebilecektir.<sup>117</sup> Benzer bir düzenleme Alman Hukukunda da yer almaktadır. Buna göre greve uyuşmazlığın çözümü için tüm barışçıl yollar tüketildikten sonra ölçülülük ilkesi gözetilerek başvurulabilir.<sup>118</sup> Dava konusu olayda işçiler grev haklarının ellerinden alınmaması için kısa süreli iş bırakma eylemi yapmışlardır. Bunun öncesinde ise sendika çeşitli basın açıklamaları yaparak ilgili kanun teklifinin geri çekilmesi yönünde gerekli tüm açıklamaları yapmıştır. Buna karşın Yargıtay olayda “son çare olma” ilkesine uyulmadığına karar vermiştir. Şöyle ki “*Dosya içeriğine göre davacı ve arkadaşlarının veya üyesi oldukları sendikaların söz konusu toplu eyleme girişmeden önce hükümet veya yasama organı yetkilileri ile görüşme, üçüncü bir kişinin arabuluculuğundan yararlanma gibi barışçıl yol ve yöntemleri kullanmadıkları ve iş bırakmaya göre daha hafif sayılabilecek diğer protesto biçimlerini tercih etmedikleri, kısaca, iş bırakmak suretiyle yapılan eylem son çare olarak başvurmadıkları anlaşılmaktadır.*” Yargıtay toplu eylem hakkına başvurabilmek için de tıpkı grevde olduğu gibi işverene önceden haber verme, arabuluculuk ve hatta hükümet yetkililerini ikna etme gibi yöntemlerin uygulanması gerektiğini belirlemektedir. Bu açıdan da doktrinde haklı olarak ifade edildiği gibi yüksek mahkeme yasal grevle toplu eylem hakkı arasında sıkı bir benzerlik kurmuştur.<sup>119</sup> İşçiler iş bırakma eyleminden önce sendika aracılığıyla seslerini duyurmaya çalışmış, kamuoyunu bilgilendirmiş, basın açıklamaları yoluyla taleplerini yönetime iletmışlerdir. Bu yollardan bir sonuç alamadıktan sonra “son çare olarak” iş bırakma eylemine yönelmişlerdir. Dolayısıyla son çare ilkesine uyulmadığını söylemenin dava konusu olayda mümkün olmadığı kanaatindeyiz.

### Liman-İş Kararı

Dava konusu olayda Mersin’de işyerinde çalışan işçiler yerine başka işçilerin iş alınacağını ve bu kişilerin otobüslerle işyerini getirileceği duyurmasını alan yüz civarında işçi işyerinin girişini iş makineleri ve konteynırlarla kapatmışlardır. İşçilerin eylemi 09.00-14.00 saatleri arasında sürmüştür. İşveren işçilerin bu davranışı nedeniyle bir kısım işçinin iş akdini haklı nedenle feshetmiştir. İşçilerin

<sup>116</sup> *Tuncay*, 277.

<sup>117</sup> *Doğan*, 326.

<sup>118</sup> *Warneck*, 32-33.

<sup>119</sup> *Engin*, 28.



feshin geçersizliğinin tespiti ve işe iade davası Yargıtay 7. Hukuk Dairesinin önüne gelmiştir. Yüksek mahkeme olayda demokratik bir hak olan toplu eylem hakkının kullanıldığını ve dolayısıyla feshin geçersiz olduğuna Uluslararası Çalışma Örgütü raporları, Avrupa Sosyal Şartı, Avrupa İnsan Hakları Mahkemesi kararları ve Anayasanın m. 90 ışığında karar vermiştir.<sup>120</sup> Daireye göre “İşçilerin iktisadi ve sosyal çıkarlarını koruma ve düzeltme amacı taşıyan işyerinde yapılan bu eylemin uluslararası normlar uyarınca demokratik bir hakkın kullanımı niteliğinde olduğu, Avrupa Sosyal Şartının 6/4 maddesi Avrupa İnsan Hakları Sözleşmesi ve ILO ile benimsenen kurallara göre işçilerin ekonomik ve sosyal durumlarını etkileyen veya işyerindeki uygulamalara yönelik olarak kısa süreli demokratik bir hakkın kullanımı niteliğindeki protesto eylemlerinin toplu eylem hakkına dahil olduğu, ölçülülük ilkesine uygun olmak şartıyla yasa dışı eylem olarak değerlendirilemeyeceği, Avrupa Sosyal Şartı Sözleşmesinin 6/4 maddeleri de nazara alındığında telafisi imkansız zarar meydana getirmeyecek şekilde toplu eylemde bulunmanın işverene haklı nedenle fesih hakkı vermeyeceği, 6. maddenin Türkiye tarafından onaylanmaması, sosyal şartla bağlı olmama sonucunu doğurmayacağı, AY md.54'deki yasakların kalkması ve AY md.90 hükmü uyarınca uluslararası normlar uyarınca demokratik bir hakkın kullanımının söz konusu olduğu veya demokratik bir hakkın kullanımı niteliğinde sayılmasının uygun olacağı gerekçesiyle feshin geçersizliğine ve davacının işe iadesine...”

Yargıtay 7. Hukuk Dairesi dava konusu olayda işçilerin ekonomik ve sosyal durumlarını etkileyen ve demokratik bir hakkın kullanımı niteliğinde olan toplu eylemin ölçülülük ilkesini zedelediği ve barışçıl olduğu sürece yasa dışı olarak nitelendirilemeyeceğine karar vermiştir. Yüksek mahkeme gerekçesinde Uluslararası Çalışma Örgütü raporlarını, Avrupa İnsan Hakları Mahkemesi kararlarını ve uluslararası sözleşmeleri temel almıştır. Buna göre kısa süreli ve barışçıl bir iş durdurma eylemi hukuka aykırı değildir.<sup>121</sup> Daire özellikle Avrupa İnsan Hakları Mahkemesinin Demir-Baykara/Türkiye kararında belirttiği Avrupa Sosyal Şartı Sözleşmesinin 6. maddesinin Türkiye tarafından onaylanmamasının sosyal şartla bağlı olunmadığı sonucunu doğurmayacağına gerekçesinde yer vermiştir.

Benzer bir olay Avrupa İnsan Hakları Mahkemesinin önüne gelmiştir. Mahkeme, **Barraco/Fransa Davasında** sendika üyesi olan bir kamyon sürücüsünün sendikanın grev kararıyla nedeniyle karayolunu tüm gün boyunca trafiğe kapaması eylemini barışçıl ve demokratik toplum düzeninin gereklerinden biri kabul etmemiş ve sözleşmenin 11. maddesinin ihlal edilmediği sonucuna varmıştır.<sup>122</sup>

<sup>120</sup> Y7HD, 11.06.2014, 7358/13055, www.kazanci.com. Bu konuda ayrıca bkz. Gülmez, Karar Eleştirisi, 233-256.

<sup>121</sup> Gülmez, Karar Eleştirisi, 251.

<sup>122</sup> Case of Barraco v. France, 05.03.2009, Application No: 31684/05.

([http://hudoc.echr.coe.int/eng#{"appno":\["31684/05"\],"documentcollectionid2":\["GRANDCHAMBER"\],"CHAMBER":\["CHAMBER"\],"itemid":\["001-91571"\]}](http://hudoc.echr.coe.int/eng#{)).

## Metal İşçilerine İlişkin Karar

Türk Metal Sendikası ile MESS arasında 15.12.2014 tarihinde imzalanan ve Eylül 2014-Ağustos 2017 yürürlük süreli grup toplu iş sözleşmesi imzalanmıştır. Metal sektöründe faaliyet gösteren başka bazı işyerlerinde daha yüksek oranda zam yapıldığını duyan bazı işçiler tarafından ülke çapında eylemler başlamıştır. Bu arada davalı Ford Oto San'a ait Kocaeli'nde bulunan işyerinde 21 Mayıs - 03 Haziran 2015 tarihleri arasında yaklaşık 3000-4000 işçinin katıldığı eylemler yapılmıştır. Eylem işyerine yaklaşık beş yüz metre uzakta üçüncü şahsa ait boş bir arazide gerçekleştirilmiştir. Bu sırada işçilerin birçoğu üyesi oldukları Türk Metal Sendikası'ndan istifa ederek Birleşik Metal Sendikasına üye olmuştur. İşçilerin talebi Türk Metal Sendikasının işyerinden çıkartılması ve yürürlükte olan toplu iş sözleşmesine rağmen başka işyerleri için öngörülen zamların kendilerine de uygulanmasıdır. İşveren eylem sürerken eylemci işçilerin cep telefonuna SMS yoluyla mesaj göndererek işlerinin başına dönmeleri gerektiğini, aksi takdirde işten çıkarılacakları uyarısında bulunmuştur. İşveren elli işçinin iş sözleşmesini eylem sürecine denk gelen 25,26, 27, 28, 29, 30 Mayıs ve 01, 02 Haziran 2015 tarihlerinde mazeretsiz ve izinsiz işe gelmemeleri ve eyleme katılmaları gerekçesiyle İş Kanununun m. 25/2-g ve 6356 sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu'nun 70. maddelerine göre feshetmiştir. İş akdi feshedilen işçilerden birinin açtığı feshin geçersizliği ve işe iade davası Yargıtay 9. Hukuk Dairesinin önüne gelmiştir. Yüksek mahkeme kararında toplu eylem hakkını irdeledikten sonra olayda toplu eylemin koşullarının bulunmadığından hareketle feshin geçerliliğine ve davanın reddine karar vermiştir.<sup>123</sup> Daireye göre “*Bireysel veya toplu iş hukukuna dair bazı hakların savunulması için işçilerin demokratik ve barışçıl toplu eylem haklarının olabileceği 87 ve 98 sayılı İLO Sözleşmeleri ile Avrupa Sosyal Şartı ile Anayasanın 51., 54. ve 90. maddelerinin bir gereği olsa da, eylemin işverene özel olarak zarar verme kastı içermemesi ve ölçülü olması gereklidir. Davalı işyerinde gerçekleşen ve on üç gün süreyle devam eden toplu iş bırakma eyleminin zamanlaması, katılımcı sayısı ve süresi değerlendirildiğinde ölçülü olmaktan uzak olduğu görülmektedir. Bu nedenle davacının da işi bırakmak suretiyle destek verdiği toplu eylemin, iş hukuk ve bağlı bulunduğu uluslararası mevzuat çerçevesinde hukuka uygun olduğundan söz edilemez ve işverenin haklı fesih hakkının varlığı kabul edilmelidir.*”

Toplu eylem hakkı yukarıda da detaylı olarak açıklamaya çalıştığımız üzere uluslararası hukukta kabul görmektedir. Toplu eylem hakkı işçilerin ekonomik ve sosyal durumlarını ilgilendiren meşru bir amaca yönelik, barışçıl ve ölçülülük ilkesine uygun olmalıdır. Dava konusu olayda yüksek mahkeme toplu eylem hakkının varlığını kabul etmiş; ancak söz konusu olayda toplu eylem hakkını kullanmanın şartlarının aşıldığına hükmetmiştir. Biz yüksek mahkemenin kararını bu açıdan yerinde buluyoruz. Bağıtlanan toplu iş sözleşmesindeki zamlar aynı sendikanın aynı işkolundaki farklı işyerleri için imzaladığı toplu iş sözleşmesi

<sup>123</sup> Y9HD, 11.03.2016, 5562/5737, (kişisel arşiv). Ayrıca bkz. Y9HD, 11.03.2016, 5530/5723, www.kazanci.com.

zamlarından az olduğu için ortaya çıkan tepki on üç gün süren eylemlere neden olmuştur. Ölçülülük ilkesi toplu eylem veya grev hakkının kötüye kullanılmasını önlemektedir. Ölçülülük ilkesine göre işçilerin talebiyle yapılan eylem arasında orantı olmalıdır. Talebi aşan ve gereğinden uzun süren eylemlerde ölçülülük ilkesinin aşıldığı kabul edilmektedir.<sup>124</sup> Dava konusu olayda da işçiler yaklaşık on üç gün süreyle iş bırakmışlar ve üretimin durmasına neden olmuşlardır. Doktrindeki bir görüşe göre toplu eylemi hukuka aykırı kılabilecek tek zarar telafisi imkansız zarardır. İşletmenin ticari faaliyetlerinin olumsuz etkilenmesi ve işverenin uğradığı ekonomik zarar kanuni grevi kanun dışı hale getirmediği gibi toplu eylemi de hukuka aykırı hale getirmez. Dolayısıyla ekonomik zarar ölçülülük ilkesinin unsuru değildir. Bu görüşe göre telafisi imkansız zarar insan sağlığını ve yaşamını etkileyen zarardır.<sup>125</sup> Kanımızca ölçülülük ilkesi telafisi imkansız zarara göre değil eylemle talep arasındaki ilişkiye göre belirlenmelidir. İşçilerin burada meşru bir amaçlarının olup olmadığı araştırılmalıdır. Bu amaca ulaşmak için kullandıkları yöntemin barışçıl ve ölçülü olması gerekmektedir. Biz burada telafi imkansız zarar kriteri yerine ölçülülük ilkesinin olayda var olup olmadığının araştırılmasında eylemin süresinin yanı sıra “*dikkate değer zarar*” ölçütünün benimsenmesi gerektiği kanaatindeyiz. Bu ölçüt Avrupa İnsan Hakları Mahkemesi’nin yukarıda bahsettiğimiz 2014 yılında National Union of Rail, Maritime and Transport Workers/Birleşik Krallık Davasının gerekçesinde kullandığı bir ölçüttür. Şüphesiz ki Avrupa İnsan Hakları Sözleşmesinin 11. maddesinde dayanağını bulan toplu eylemin işverenin ekonomik çıkarları gözetilerek sınırlandırılması mümkün değildir. Ancak bu noktada eylemin ölçülü olup olmadığı belirlenirken elde edilmek istenen yararlar karşı tarafa verilen zarar arasındaki dengenin sağlanmasında “*dikkate değer zarar*” ölçütü temel alınabilir. İşverenin dikkate değer bir zararının olup olmadığı ise her somut olaya göre (işletmenin büyüklüğü, hacmi, çalışan/eyleme katılan işçi sayısı, üretimin durduğu gün sayısı, işletmeye mali etkisi) değerlendirilmelidir. Ancak yukarıda da belirttiğimiz gibi işverenlerin ekonomik çıkarları işçilerin temel haklarını kullanmasının önünde bir engel oluşturmamalıdır. Dava konusu olayda işçiler on üç gün süreyle iş bırakmışlardır. Yüksek mahkeme süresinin uzunluğu, katılan işçilerin sayısı ve eylemin amacını da dikkate alarak toplu eylemin hukuka aykırı olduğuna karar vermiştir. Yüksek mahkeme gerekçesinde “*Buna rağmen eylem 13 gün devam etmiş ve davacının da aralarında bulunduğu işçiler tarafından işe devamsızlık sebebiyle üretim faaliyeti önemli ölçüde aksamıştır.*” sözleriyle de bizce faaliyetin önemli ölçüde aksadığını belirterek işverenin olayda “*dikkate değer bir zararının*” oluşup oluşmadığını araştırmıştır.

İşveren işçinin iş akdini İş Kanununun m. 25/2-(g) hükmüne ve Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanununun 70. maddesine dayanarak feshetmiştir. STİSK m.70/1 hükmüne göre “*Kanun dışı grev yapılması hâlinde işveren, grevin yapılması kararına*

<sup>124</sup> Doğan, 328.

<sup>125</sup> Engin, 32-33.

*katılan, grevin yapılmasını teşvik eden, greve katılan veya katılmaya ya da devama teşvik eden işçilerin iş sözleşmelerini haklı nedenle feshedebilir.” İşçinin yasa dışı greve katıldığına ispatı işverene aittir.<sup>126</sup> İşveren yasa dışı greve katılan veya bunu teşvik eden işçilerin iş akitlerini feshederken keyfi ve haksız ayrımlar yapmamalıdır. İşveren eyleme katılanlar arasından tespit ettiği elli işçinin iş akdini feshetmiştir. Yüksek mahkeme kararında iş akdi feshedilen işçinin işe devamsızlığının nedenini ve yasa dışı greve katılıp katılmadığının tespitinde herhangi bir özel inceleme yapmamıştır.*

Kararın bizce ilginç diğer yanı Yüksek mahkemenin iş akdinin feshinde işverenin eşit davranma borcuna aykırı davrandığını tespit etmesine rağmen bu durumun feshin geçersizliğine yol açmayacağını belirtmesidir. Nitekim “*İşçilerin bazılarının iş sözleşmesi feshedilmezken davacı işçinin iş sözleşmesinin feshi, 4857 sayılı İş Kanunu’nun 5. maddesi uyarınca işverenin eşit davranma borcuna aykırılık oluşturur. Davalı işveren, davacı işçi ile iş sözleşmesi feshedilmeyen aynı durumdaki işçiler arasındaki ayrımı haklı kulan bir nedeni ortaya koyamamıştır. Davalı tanığı beyanında, disiplin kurulu tarafından 550 işçiden 50 kadar işçinin iş sözleşmesinin feshine gerekçe olarak, farklı birimlerde üretimin aksamaması için dengeli bir dağılım yaparak işten çıkarılacakların tespit edildiğini bildirmiştir. Sözü edilen gerekçe işçiden kaynaklanan ayrımı haklı kulan bir neden değildir. İşveren kendi iş organizasyonu kapsamında üretimi aksatmayacak şekilde işten çıkarılacak işçilere farklı ünitelere göre belirlemiş olmakla, feshin bu gerekçeyle haklı olduğundan söz edilemez. Ancak işverenin eşit davranma borcuna aykırı hareket etmiş olması, geçerli nedeni ortadan kaldırmadığından ve davacının hukuka aykırı şekilde işi bırakmak suretiyle katıldığı toplu eylem sebebiyle işverence yapılan feshin geçerli nedene dayandığı kabul edilmelidir.”*

Burada çözülmesi gereken sorun işverenin iş akdinin feshinde eşit davranma borcunun bulunup bulunmadığıdır. İş Kanununun 5. maddesinde ayırım yasağı düzenlenmiştir. Anayasanın 10. maddesinde ise hem ayırım yapma yasağı hem de genel anlamda eşit davranma borcu düzenlenmektedir. Anayasanın 11. maddesine göre Anayasa ilke ve kuralları sadece devlet-kişi ilişkisinde değil kişiler arasında da yani yatay düzeyde de uygulanmalıdır. Anayasal eşitlik ilkesi tüm iş ilişkilerinde uygulanabilir niteliğe sahiptir.<sup>127</sup> İş akdinin feshinde eşit davranma borcu olup olmadığı konusunda doktrinde iki farklı görüş bulunmaktadır. İlk olarak kimi yazarlara göre işverenin iş akdinin feshinde eşit davranma borcu yoktur. Sözleşme özgürlüğü çerçevesinde iş ilişkisi kurma hakkına sahip olan işveren sözleşme özgürlüğü çerçevesinde bu ilişkiyi sonlandırma hakkına da sahiptir. Dolayısıyla iş akdinin işverence haklı nedenle feshinde işverene serbesti tanınması gerekmektedir.<sup>128</sup> Bir başka yazara göre iş akdinin feshini işverenin yönetim hakkı içerisinde değerlendirilmelidir. İşin yürütümünü aksatmamak için bazı işçilerin iş akdinin feshedilmemesi eşitlik ilkesinin ihlali değildir. İşyerinin temel amacı üretim olduğuna göre İş Hukuku artık sadece işçiyi koruma amacını taşımamalıdır. Eşitlik

<sup>126</sup> *Sur*, Toplu İlişkiler, 448.

<sup>127</sup> *Süzük*, İş Hukuku, 502-503.

<sup>128</sup> *Uşan*, 1630. *Doğan Yenisey*, 64-65.

ilkesini saf bir şekilde uygulamak uğruna verimli işçilerin iş sözleşmesi feshedilmemelidir.<sup>129</sup> İşverenin iş akdinde aynı durumdaki işçiler arasında seçim yapmaya dayalı fesih hakkı keyfiliğe yol açmadan serbestçe kullanılmalıdır.<sup>130</sup> Yine bu görüşü savunan bir başka yazara göre fesihle eşit işlem ilkesinin mutlak şekilde uygulanması yasa dışı bir eyleme katılan işçilerin tümünün işten çıkarılması sonucunu doğurur ki bu doğru değildir. Zira, bu ilkenin uygulanmasıyla toplu fesihler gündeme gelecek, eşit işlem ilkesi işçi aleyhine sonuç vermiş olacaktır. Dolayısıyla, işveren işten çıkarılacak işçilerin seçiminde halin özelliklerini ve hatta işletme ihtiyaçlarını dikkate alarak serbest hareket etmelidir.<sup>131</sup> Yargıtayın bu yönde verdiği bazı kararlar da mevcuttur. Örneğin bir kararında “*Belirtmek gerekir ki, bakılı nedenlerin bulunduğu durumlarda, iş ilişkisinin sona ermesinde eşit davranma ilkesine aykırı davranılması, iş sözleşmesinin feshini haksız kılabilir, ancak geçersiz hale getirmez. Bir başka anlatımla, bu gibi uyuşmazlıkta, işverenin eşit davranma borcuna aykırılığın yaptırım, geçersizlik değildir. Davacı sendika üyesi olmadığı gibi sendikal faaliyet ve sair nedenlerle eşit davranma ilkesine aykırı davranarak işverenin iş sözleşmesini feshettiğini kanıtlamış değildir. Eşit davranma ilkesine aykırılığın yaptırım, 4857 sayılı İş Kanunu'nun 5. maddesinde belirtilmiştir. Somut olayda davacının davranışlarından kaynaklanan geçerli bir neden vardır. Davacının işe iade isteğinin reddi yerine, yazılı şekilde kabulü hatalıdır.*”<sup>132</sup>

Öte yandan bizim de katıldığımız görüşe göre işveren iş akdinin feshinde eşit davranma borcuna uygun hareket etmelidir.<sup>133</sup> İşveren iş akdinin feshinde işçilerden bazılarının iş akdini feshetmesine rağmen aynı durumda olan diğer işçilerin neden iş akitlerini feshetmediğini açıklamalıdır. İşveren keyfi davranışlardan kaçınmalıdır. Yüksek mahkemenin iş akdinin feshinde eşit işlem borcuna aykırı davranılmasının feshi geçersiz kıldığı yönünde de kararları mevcuttur. Örneğin bir kararında “*Uyuşmazlık işverenin eşit davranma borcuna aykırı davranıp davranmadığı ve bunun sonuçları noktasında toplanmaktadır. Mahkemece dinlenen davacı tanıkları gibi üç davalı tanığı da diğer işçileri davacının ayarattığına ilişkin bir beyanda bulunmamışlardır. Salt davacının en tecrübeli diğer bir anlatımla en kıdemli işçi olması, diğerlerinin çıkarılmayıp onun işten çıkarılmasını bakılı kılamaz. İşveren bakılı ve objektif sebep olmadıkça eşitler arasında, eşit davranmak yükümlülüğündedir. Salt bu kurala uyulmaması feshi haksız hale getirir. Böyle olunca mahkemece davalı işyerinde fesih tarihinde eksper olarak kaç kişinin çalıştığı, kabvede okey oynayanların tek tek hangi işleri yaptıkları, işten çıkarılan diğer işçinin yaptığı iş tesbit edilerek, davalı işverenin sadece davacı ve diğer bir işçinin hizmet akitlerini feshetmesinde yasanın 5. maddesine aykırı hareket edip etmediğinin belirlenmesi gerekir.*”<sup>134</sup> Yine bir başka kararında “*Taraflarca dosyaya sunulan deliller birlikte değerlendirildiğinde; olayın, işveren vekili durumundaki işyeri yetkilisinden kızının düğünü nedeni ile izin almasına rağmen aynı işyerinde*

<sup>129</sup> Odaman, 206-207.

<sup>130</sup> Çelik/Caniklioglu/Canbolat, 332-333.

<sup>131</sup> Sur, Toplu İlişkiler, 448-450.

<sup>132</sup> Y9HD, 10.04.2006, 7385/9027, www.kazanci.com

<sup>133</sup> Süzek, İş Hukuku 506. Yıldız, 256.

<sup>134</sup> Y9HD, 14.02.2011, 4160/2530, www.kazanci.com

*şoför başı olan kişinin izin vermek istememesi nedeni ile davacı işçinin huzursuzluk yaşamasına neden olduğu, çıkan tartışmada şoför başı olan diğer işçinin davacı işçiye küfür etmesinden sonra davacı işçinin de bu kişiye küfür ettiği; öte yandan davacı işçiye küfür ettiği sabit olan diğer işçi şoför başının iş akdine son verilmediği, çalışmasına devam ettiği anlaşılmaktadır. Davalı işveren iş akdinin feshinde de eşit davranmakla yükümlüdür. Somut olayda daha fazla kusurlu durumda olan işçinin iş akdine son verilmeden davacı işçinin iş akdine son verilmiş olmakla, yapılan fesih baki değildir. Böyle olunca yukarıda sözü edilen kanun hükümleri uyarınca kadem ve ibbar tazminatı isteklerinin kabulü yönünde hüküm kurulmalıdır.*<sup>135</sup> İşveren iş akdinin feshinde bir tercih yapması gerekiyorsa bunu Anayasa ve İş Kanununda dayanağı olan ayırım yasağı ve eşitlik ilkesine göre yapmalıdır. Aksi halde yaptığı fesih geçersiz olacaktır.

Yargıtay 9. Hukuk Dairesi kararında işverenin beş yüz işçiden elli tanesinin iş akdini feshetmesini ve bunun gerekçesi olarak da işverenin ileri sürdüğü üretimi aksatmayacak şekilde işyerinin farklı ünitelerinden işçilerin seçilmesini haksız olarak nitelendirmiştir. Buna karşın yüksek mahkeme iş akdinin feshinde eşit davranma borcuna uyulmamasının geçerli nedeni ortadan kaldırmayacağına karar vermiştir. Biz Yargıtayın bu kararının isabetli olmadığı kanısındayız. Öncelikli olarak işverenin seçim yaparken hangi kriterleri esas aldığı net değildir. İşverenin gerekçesi üretimi aksatmayacak şekilde bir fesih yapıldığıdır. Burada işverenin keyfi davranışları, örneğin toplu eyleme öncülük eden ele başlarının bu şekilde iş akdine son verilmiş olabileceği, sendikal ayrımcılık yapılmış olabileceği göz önünde tutulmalıdır. Yüksek mahkeme zaten kararında işverenin eşit davranma borcuna aykırı hareketini tespit etmiş buna karşın feshi geçersiz kılmamıştır. Bizce, Anayasanın 10. maddesinin iş ilişkilerinde de uygulanacağı ilkesi ve İş Kanununun 5. maddesi göz önüne alındığında fesihte eşit davranma borcuna ve ayrımcılık yasağına uygun davranılmalı aksi takdirde feshin geçersiz kılınması yerinde olacaktır.

## Sonuç

Anayasanın 54. maddesinin 1. fıkrasına göre *Toplu iş sözleşmesinin yapılması sırasında, uyumsuzluk çıkması halinde işçiler grev hakkına sahiptirler. Bu hakkın kullanılmasının ve işverenin lokavta başvurusunun usul ve şartları ile kapsam ve istisnaları kanunla düzenlenir.*<sup>135</sup> Anayasaya göre grev hakkı işçilere tanınmış bir haktır. Grev hakkına ilişkin düzenlemeler Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanununda da yer almaktadır. Kanuna göre işçiler sadece toplu iş sözleşmesi yapılması sırasında yaşanacak uyuşmazlıklarla ilgili olarak greve başvurabilir. Diğer bir deyişle kanun sadece, menfaat uyuşmazlıklarında grev yolunu açık tutmaktadır. Toplu iş sözleşmesi yürürlükteyken yapılacak grevler ise kanuna göre yasa dışı kabul edilmektedir. Nitekim kanunun m.58/3'te yasal bir grev için aranan şartlar olmadan yapılan grevin yasa dışı olacağı açıkça düzenlenmiştir.

<sup>135</sup> Y9HD, 01.07.2008, 21658/18649, www.kazanci.com

Uluslararası Çalışma Örgütüne göre ise grev hakkını toplu iş sözleşmesinin yapıldığı dönem çıkacak uyuşmazlıklarda başvurulacak bir yöntem olarak görmek bu hakkın sınırlandırılmasıdır. İşçiler kendilerini ilgilendiren ekonomik ve sosyal durumlarıyla ilgili olarak grev hakkına başvurabilmelidirler.<sup>136</sup> Avrupa İnsan Hakları Mahkemesi son yıllarda verdiği kararlarında toplu eylem hakkının işçilerin sosyal ve ekonomik hak ve menfaatlerini korumaları için başvurabilecekleri bir yol olarak kabul etmektedir. Ayrıca uluslararası belgelerde ve UÇÖ raporlarında da toplu eylemin varlığı kabul edilmektedir.

Anayasanın 90. maddesinin 5. fıkrasına göre “*Usulüne göre yürürlüğe konulmuş temel hak ve özgürlüklere ilişkin milletlerarası antlaşmalarla kanunların aynı konuda farklı hükümler içermesi nedeniyle çıkabilecek uyuşmazlıklarda milletlerarası antlaşma hükümleri esas alınır.*” Toplu eyleme ilişkin yasal düzenlemeler STİSK’da yer almasa da Anayasanın bu maddesi uyarınca artık uluslararası normlar dikkate alınarak toplu eylemlerin yasa dışı grev kapsamına sokulmaması gerektiği düşüncesindeyiz. Ancak toplu eylem hakkının da bir takım sınırlama tabii olduğu unutulmamalıdır. Toplu eylemler meşru amaca yönelik, barışçıl ve ölçülülük ilkesine uygun yapılmalıdır.

Yargıtay çalışmamızda incelediğimiz üç kararında da hukuki dayanağını uluslararası hukuktan alan toplu eylem hakkının varlığını kabul etmiştir. Bu kararların tamamında uluslararası belgelerde düzenlenen hükümler esas alınmıştır. Her üç kararda da yüksek mahkeme toplu eylemin şartlarını araştırmış ve bu şartları taşıyıp taşımadıklarına göre kararını vermiştir. Kanunumuzda grev hakkı oldukça dar bir biçimde düzenlenmiştir. Yargıtayın kararlarında iç hukuk düzenlemeleriyle bağlı kalmayıp uluslararası normları temel alması oldukça yerindedir.

---

<sup>136</sup> Gernigon/Odero/Guido, 13.

## KAYNAKÇA

- ABELSHAUSEN, K.-CLAESSENS, S.-FRANCKEN, S.- MONDELAERS, Y.: Belgium, The Right to Strike: A Comparative Perspective, A Study of National Law In Six EU States, edited by Arabella Stewart&Mark Bell, 2008, 9-26.
- ALPAGUT, Gülsevil: 6356 sayılı Kanunda Avrupa Konseyi, AB ve ILO Normlarına Uyumu Açısından Değerlendirilmesi, İş Hukukunda Güncel Sorunlar 3, İstanbul 2013, 113-148. (6356 sayılı Kanun)
- ALPAGUT, Gülsevil: Avrupa İnsan Hakları Sözleşmesi'nin 11. Maddesi ve Türk İş Hukukunun Değerlendirilmesi, Prof. Dr. Turhan Esener'e Armağanı I. İş Hukuku Uluslararası Kongresi, Ankara 2016, 203-220. (Değerlendirme)
- ATAMAN, Hakan: Avrupa Sosyal Şartı ve Uygulanması, İnsan Hakları Gündemi Derneği, Ankara 2010.
- BARRETT, D.- EARL, K.- LYNCH, K.: The United Kingdom, The Right to Strike: A Comparative Perspective, A Study of National Law In Six EU States, edited by Arabella Stewart&Mark Bell, 2008, 97-107.
- BELLACE, Janice: The ILO and the Right to Strike, International Labour Review, Vol.153, No.1, 2014, 29-70. (<http://heinonline.org>)
- CARTA, L.-DESCHAMPS, M.-JANNIN, A.- L LUDUEC, A.: France, The Right to Strike: A Comparative Perspective, A Study of National Law In Six EU States, edited by Arabella Stewart&Mark Bell, 2008, 27-52.
- ÇELİK, Aziz: Avrupa Sosyal Şartı ve Türkiye'nin Çekinceleri, Türk-İş Dergisi, 366, Mayıs-Haziran 2005, 9 vd.
- ÇELİK, N.-CANİKLİOĞLU, N.- CANBOLAT, T.: İş Hukuku Dersleri, B.29, İstanbul 2016.
- ÇİÇEKLİ, Bülent: Avrupa Sosyal Şartı Temel Rehber, Ankara 2001.
- DEAKIN, S.- MORRIS, G.: Labour Law, Oxford 2005.
- DOĞAN YENİSEY, Kübra: İşverenin İş Sözleşmesinin Feshinde Eşit Davranma Borcuna İlişkin İki Yargıtay Kararının Düşündürdükleri, Sicil, 2006/2.
- DOĞAN, Sevil: Toplu Eylem Hakkı ve Siyasi Grev Bağlamında Bir Yargıtay Kararı İncelemesi, Çalışma ve Toplum, 40, 2014/1, 307 vd.
- DOĞRU, O.- NALBANT, A.: İnsan Hakları Avrupa Sözleşmesi Açıklama ve Önemli Kararlar, 2. Cilt, İstanbul 2011.
- ENGİN, Murat: İnsan Haklarına İlişkin Uluslararası Hukuk ve Türk Hukuku Anayasa m.90 Son Cümle Hükmü ve Toplu Eylemler Üzerine, Sosyal Güvenlik Dergisi, 2015/2, 9 vd.
- ERTÜRK, Şükran: İş Mücadelesinde Denge İlkesi, İzmir 1999.
- ESEN, Bülent Nuri: Türk İş Hukuku, Ankara 1944.
- ESENER, Turhan: İş Hukuku, Ankara 1987.



- EWING, K.D.- HENDY, Q.C.: The Dramatic Implications of Demir and Baykara, *Industrial Law Journal*, 39, 2010/1, 2-51, (<http://ilj.oxfordjournals.org/content/39/1/2.abstract>).
- Freedom of Association, Digest of Decisions and Principles of the Freedom of Association Committee of the Governing Body of the ILO, Fifth (Revised) Edition, ILO, Geneva 2006. (Freedom of Association)
- GERNİGON, B.-ODERO, A.-GUIDO, H.: ILO Principles Concerning The Right to Strike, ILO, Geneva 2000.
- GRUNERT, John: Striking ! The Sources and Treatment of The Right to Strike in the United States and Europe, New York 2012, ([www.nyls.edu/capstones.com](http://www.nyls.edu/capstones.com))
- GÜLMEZ, Mesut: “Örgütlenme Özgürsüzlüğü” Cephesinde Yeni Bir Şey Yok! Olacağı da Yok !, *Çalışma ve Toplum*, 2013/2, 13 vd. (Örgütlenme Özgürsüzlüğü)
- GÜLMEZ, Mesut: Karar İncelemesi: “Toplu Eylem Hakkına Dahil Protesto Grevleri, Yasa Dışı Grev Değildir” Yargıtay 7.Hukuk Dairesi Karar Eleştirisi, *Çalışma ve Toplum*, 2014/4, 233 vd. (Karar İncelemesi)
- GÜLMEZ, Mesut: Sendika Hakkı, Toplu Sözleşme ve Grevi de İçeren Toplu Eylem Haklarını Kapsar mı?, *Çalışma ve Toplum*, 2008/3, 137 vd. (Toplu Eylem)
- GÜLMEZ, Mesut: Sendikal Hakların Bölünmezliği: “Toplu Sözleşmesiz ve Grevsiz Sendika Hakkı, Özünden Yoksundur”, *Çalışma ve Toplum*, 26, 2010/3, 9 vd. (Sendikal Hakların Bölünmezliği)
- GÜLMEZ, Mesut: “Toplu Eylem Hakkına Dahil Protesto Grevleri, Yasa Dışı Grev Değildir” Yargıtay 7. Hukuk Dairesi Kararı Karar Eleştirisi, *Çalışma ve Toplum*, 2014/4, 233 vd. (Karar Eleştirisi)
- GÜZEL, Ali: Toplu İş İlişkileri Açısından Yargıtayın 2013 Yılı Kararlarının Değerlendirilmesi, İstanbul 2015, 301-459.
- HALATÇI, Ülkü: Sosyal Hakların Korunmasında Birleşmiş Milletlerin Rolü, Sosyal Haklar Uluslararası Sempozyumu III, Bildiriler, İstanbul 2011, 245 vd.
- Reports of the Committee of Experts on the Application of Conventions and Recommendations, ILC, 98th Session 2009, ([http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/@ed\\_norm/@relconf/documents/meetingdocument/wcms\\_103484.pdf](http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/@ed_norm/@relconf/documents/meetingdocument/wcms_103484.pdf))
- JACOBS, C.- WHITE, A.- OVEY, C.: The European Convention on Human Rights, Fifth Edition, 2010.
- KABAKÇI, Mahmut: Grev ve Lokavt, İstanbul 2004.
- KANDEMİR, Murat: Grev Hakkı ve Sınırlandırılması, Prof. Dr. Tankut Centel’e Armağan, 300 vd.

- KLAß, F.- RÖLZ, H.- RABE, S.- REITEMEYER, S.: Germany, The Right to Strike: A Comparative Perspective, A Study of National Law In Six EU States, edited by Arabella Stewart&Mark Bell, 2008, 53-64.
- KOCHER, Eva: Germany, The Right to Strike in the ILO, The Complexity of the Norms and Safeguarding Efficacy, edited by Carmen La Macchia, Roma 2011, 123-134.
- LYON-CAEN, Antoine: France, The Right to Strike in the ILO, The Complexity of the Norms and Safeguarding Efficacy, edited by Carmen La Macchia, Roma 2011, 113-121.
- MAKAL, Ahmet: Grev, Ankara 1987. (Grev)
- MAKAL, Ahmet: Osmanlı İmparatorluğunda Çalışma İlişkileri: 1850-1920, Ankara 1997. (Osmanlı İmparatorluğu)
- MAKAL, Ahmet: Türkiye’de Çok Partili Dönemde Çalışma İlişkileri: 1946-1963, Ankara 2002. (Türkiye’de Çok Partili Dönem)
- MAKAL, Ahmet: Türkiye’de Tek Partili Dönemde Çalışma İlişkileri: 1920-1946, Ankara 1999. (Türkiye’de Tek Partili Dönem)
- NARMANLIOĞLU, Ünal: Grev, Ankara 1990. (Grev)
- NARMANLIOĞLU, Ünal: İş Hukuku II Toplu İş İlişkileri, İstanbul 2013. (Toplu İş İlişkileri)
- ODAMAN, Serkan: İş İlişkisinin Sona Ermesi ve Kıdem Tazminatı, Yargıtayın İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Kararlarının Değerlendirilmesi 2011.
- OĞUZMAN, Kemal: Hukuki Yönden İşçi-İşveren İlişkileri, C.1, B.4, İstanbul. (İşçi-İşveren İlişkileri)
- PITT, Gwyneth: Employment Law, USA 2004.
- REİSOĞLU, Seza: 2822 Sayılı Toplu İş Sözleşmesi Grev ve Lokavt Kanunu Şerhi, Ankara 1986.
- REYNAUD, Jean-Daniel: İş Uyuşmazlıkları Sosyolojisi, (çev.Güzel/Okur), İstanbul 1986.
- SAGLAM, Fazıl: Anayasa Hukuku Perspektifi ile İş Hukukunun Bazı Sorunlarına Bakış, İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Akademik Forumu, İstanbul 2014, 5, vd.
- SELWYN, Norman: Selwyn’s Law of Employment, Oxford 2006.
- SUR, Melda: 6356 sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanununda Grev Hakkı, Sicil, Aralık 2012, 163 vd. (Grev Hakkı)
- SUR, Melda: 6356 sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanununun Uluslararası Normlar Açısından Değerlendirilmesi, Çalışma ve Toplum, 2013/4, 317 vd. (Uluslararası Normlar)

- SUR, Melda: Avrupa İnsan Hakları Divanının Gustafsson/İsveç Kararı, Prof. Dr. Kenan Tunçomağ'a Armağan, İstanbul 1997, 85 vd. (Gustaffson/İsveç Kararı)
- SUR, Melda: Grev Kavramı, İzmir 1987. (Grev)
- SUR, Melda: İş Hukuku Toplu İlişkiler, Ankara 2015. (Toplu İlişkiler)
- SUR, Melda: Siyasal Grev, Çalışma ve Toplum, 23, 2009/4, 11 vd.
- SÜZEK, Sarper: İş Hukuku, İstanbul 2016.
- TANÖR, Bülent: Anayasa Hukukunda Sosyal Haklar, İstanbul 1978.
- TUNCAY, Can: Karar İncelemesi, Çalışma ve Toplum, 42, 2014/3, 265 vd.
- The Right to Strike and the ILO, ITUC, March 2014.
- The Right to Strike in the ILO, The Complexity of the Norms and Safeguarding Efficacy, edited by Carmen La Macchia, Roma 2011. (The Right to Strike)
- TUNÇOMAĞ, Kenan: İş Hukukunun Esasları, İstanbul 1989.
- UNISON Industrial Action Handbook, 2009.
- UŞAN, Fatih: İş Sözleşmesinin Feshinde İşverenin Eşit Davranma Borcu Var mıdır?, Legal İHSGHD, 2005/8, 1623 vd.
- WARNECK, Wiebke: Strike Rules in the EU27 and Beyond –A Comperative Overiew, European Trade Union Institute For Research, Education and Health and Safety (ETUI-REHS), Brussels 2007.
- YILDIZ, Gaye Burcu: İşverenin Eşit İşlem Yapma Borcu, Ankara 2008.

